

Responsable de auto acceso: definiendo competencias laborales y funciones

*Jeime Rodríguez Macedo
Universidad Autónoma del Estado de México*

Resumen

Hoy en día se habla de competencia como el potencial completo de talentos y habilidades que tiene que ser captado, registrado, aprovechado y promovido por la empresa, es la conjunción de cuatro elementos básicos e individuales (habilidades, conocimientos, creatividad y responsabilidades) .

Sin duda, estas son facultades de razonamiento, aumento en las capacidades cognitivas de percepción, de abstracción, de resolución de problemas, de iniciativa del trabajador, del desarrollo de capacidades de cooperación. En síntesis la necesidad de saber-ser combinado de diferentes maneras según el sector, el saber, el saber-hacer y el saber-ser.

Por lo anterior, buscamos definir de forma gradual las competencias y funciones que un responsable de CAA debe de tener o desarrollar con la finalidad de mejorar su desarrollo profesional.

Hemos visto, por experiencias compartidas con otros responsables de CAA que es difícil delimitar las competencias y funciones de mismo; debido la gran gama de actividades que éste desarrolla dentro del mismo.

Queremos con este trabajo dar a conocer lo que hemos trabajado dentro del CAA de la Facultad de Lenguas de la UAEM, el desarrollo de algunas funciones y actividades que desarrollamos y los pasos que se deben llevar a cabo para realizarlas de manera óptima.

Para desarrollar este trabajo nos basamos en métodos de análisis ocupacional, funcional y constructivista, los cuales se apegan más al desarrollo de funciones del responsable del CAA.

Los últimos dos decenios del siglo XX sintetizan una época de profundos cambios de la economía y la sociedad a escala mundial. El proceso de globalización del intercambio comercial, y el desarrollo explosivo de la tecnología, han generado un escenario de transformaciones cuya magnitud resulta, todavía, difícilmente abordable, pero que sin duda alguna incide fuertemente en la organización de las sociedades y la construcción de la vida cotidiana.

Esta es una época donde la integración competitiva en los mercados es una condición necesaria de supervivencia. En este marco, la educación no es una excepción: la globalización del comercio y de la industria, y la exigencia de un desarrollo productivo fundado en el conocimiento, ha generado en los actores

económicos un interés creciente por el desarrollo de las capacidades educativas de la sociedad, provocando una serie de demandas al sistema educativo.

Ahora se habla de competencia como el potencial completo de talentos y habilidades que tiene que ser captado, registrado, aprovechado y promovido por la empresa, es la conjunción de cuatro elementos básicos e individuales (habilidades, conocimientos, creatividad y responsabilidades) .

Sin duda, estas son facultades de razonamiento, aumento en las capacidades cognitivas de percepción, de abstracción, de resolución de problemas, de iniciativa del trabajador, del desarrollo de capacidades de cooperación. En síntesis la necesidad de saber-ser combinado de diferentes maneras según el sector, el saber, el saber-hacer y el saber-ser.

Definición de competencia laboral

En el mundo del trabajo se establece la competencia laboral como la capacidad que sólo se puede desplegar en una situación de trabajo, despliegue que tiene sus reglas, procedimientos, instrumentos y consecuencias. En las escuelas y universidades este concepto parece responder a la misma idea básica, pero la demostración se acepta en situaciones de evaluación educacional.

Una de las definiciones desde el punto de vista educacional es el siguiente:

“Es la capacidad para actuar con eficiencia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica. Cada competencia es así entendida como la integración de tres tipos de saberes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer), y actitudinal (saber ser)”. (Pinto, 1999)

La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Por atributos se entienden los conocimientos, actitudes, valores y habilidades “que se ponen en juego para que los estudiantes interpreten la situación específica en la que se encuentran y actúen en consecuencia; es decir, la noción de competencia es racional”.

Competencia y puesto de trabajo

Las competencias identifican ante todo resultados laborales concretos que pueden encerrar diferentes funciones. Y si bien, la escolaridad y la formación profesional garantizan, en un principio, una base de conocimientos, la competencia se adquiere a lo largo de la vida profesional en la medida que estos conocimientos son movilizados y aplicados en la práctica.

Identificación de competencias

La identificación de competencias es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar satisfactoriamente una actividad.

Métodos para definir competencias

- **El análisis ocupacional:** cuyo objeto de análisis es el puesto de trabajo y la tarea.
- **Análisis funcional:** analiza la función productiva, con énfasis en la certificación de competencias.
- **Análisis constructivista:** analiza la actividad de trabajo, el trabajo estudiado en su dinámica.

Responsable/coordinador del centro de auto acceso.

¿Qué hace el responsable del SAC, para qué lo hace y cómo lo hace?

El cómo lo hace es lo que nos da la pauta, es el cuerpo del instrumento.

Métodos para establecer competencias

Análisis ocupacional:

- El análisis ocupacional es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se

refiere a las características del trabajo realizado, como a los requerimientos que estás plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio, **¿Qué hace el trabajador, para qué lo hace y cómo lo hace? El cómo lo hace constituye habitualmente el cuerpo del instrumento.**

Análisis DACUM

- Describe rápidamente en contenido de las ocupaciones, y se desarrolla en varias etapas.
- Definir la ocupación - Lluvia de ideas general - establecer las funciones – establecer las tareas por función – (1ª versión de matriz DACUM)
- Definir la ocupación: en esta etapa se establece el objetivo de la ocupación bajo análisis. Normalmente se trabaja con base en un título de ocupación., aunque también puede hacerse con base en una función general desarrollada en un empleo.
- Lluvia de ideas: cuando se ha definido el ámbito del análisis, se efectúa una lluvia de ideas general con todas las funciones y tareas que los miembros del grupo libremente escriben en sus tarjetas. Inicialmente se fijan en el muro todas las tareas escritas por los trabajadores. La facilitadora debe buscar el consenso del grupo para establecer las funciones que componen la ocupación bajo análisis.
- Establecer las funciones: se realiza una primera depuración y se establecen las funciones.

El método AMOD (a model)

- Establece la secuencia en la que se puede hacer la formación. El proceso es similar a otros antes mencionados: se planifica el proceso, se lleva a cabo la lluvia de ideas, a partir de este punto se depuran las funciones poco claras o repetidas, y así se establecen las grandes funciones y luego las tareas que componen cada una de las funciones.

- De aquí en adelante se realiza un ordenamiento según la complejidad de las tareas por cada función. Se trata de organizar las tareas que componen cada función empezando por las más simples y avanzando hacia las más complejas. Ello debe hacerse para cada una de las funciones.

El SCID (Systematic curriculum and instructional development)

- El SCID (desarrollo sistemático e institucional de un currículum) es una metodología al desarrollo de un currículum relevante, presentada como de alta calidad, en un tiempo corto y a bajo costo.*
- Dentro del SCID se desarrollan cuadros a manera de esquemas con las siguientes características.
- Ocupación
- Tarea (se especifica lo que se hace)
- Pasos: operaciones ejecutadas para realizar la tarea. (a partir de este punto se describe detalladamente lo que se necesita para llevar a cabo la tarea, en una serie de columnas ubicadas debajo de la Tarea).

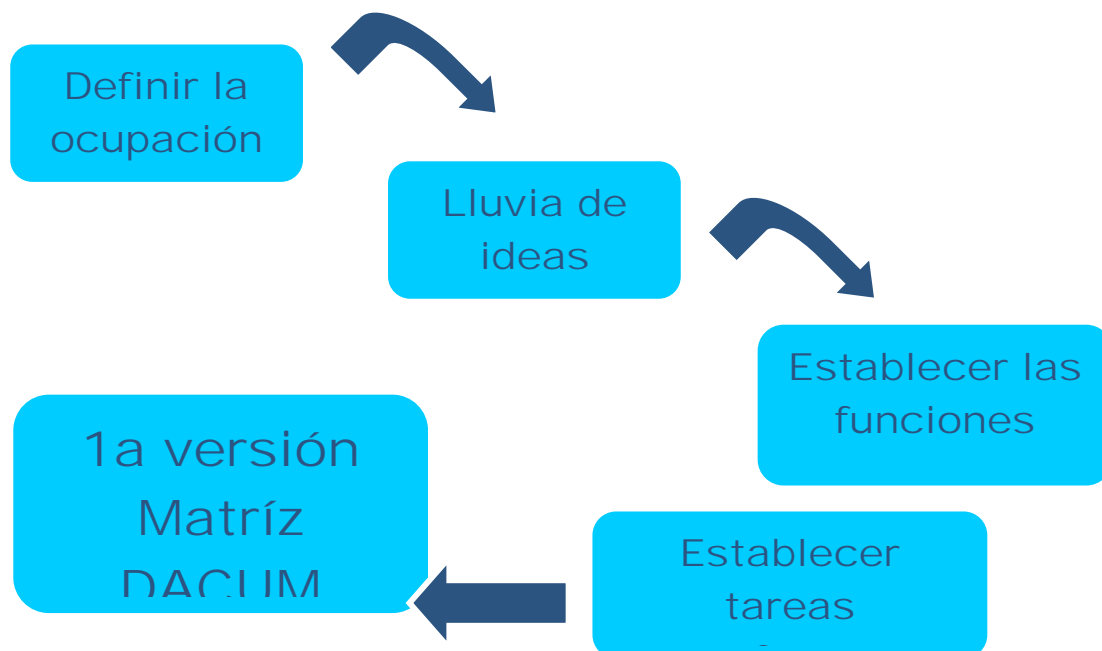
El análisis funcional (AF)

- Se puede concebir el trabajo como facilitador del logro de los objetivos. El AF empezó a considerar la función de cada trabajador en una relación sistemática con las demás funciones y con el entorno organizacional mismo. El análisis funcional se utiliza como herramienta para identificar a las competencias laborales inherentes al ejercicio de una función ocupacional. Tal función puede estar relacionada con una ocupación, una empresa, etc.
- Aquí, la pregunta importante es ¿cuál es el propósito principal de la ocupación, organización laboral o función productiva de servicios que interesa analizar?

El análisis constructivista Método ETED

- Esta basado en la actividad trabajo, el análisis utiliza un constructo denominado ETED que concibe las competencias como capacidades movilizadas en el proceso de producción, guiadas por el ejercicio de un rol profesional y de otro de interfase entre trabajadores.
- Exige la observancia de dos principios:
 - Variabilidad. Hay que mostrar el trabajo en su variabilidad
 - Tecnicidad. Hay que otorgar un justo lugar al accionamiento de la máquina, la puesta en marcha del método del trabajo, la aplicación de los reglamentos y también a la intervención sobre el material.
- Saberes en acción (movilización, perfeccionamiento, transmisión).

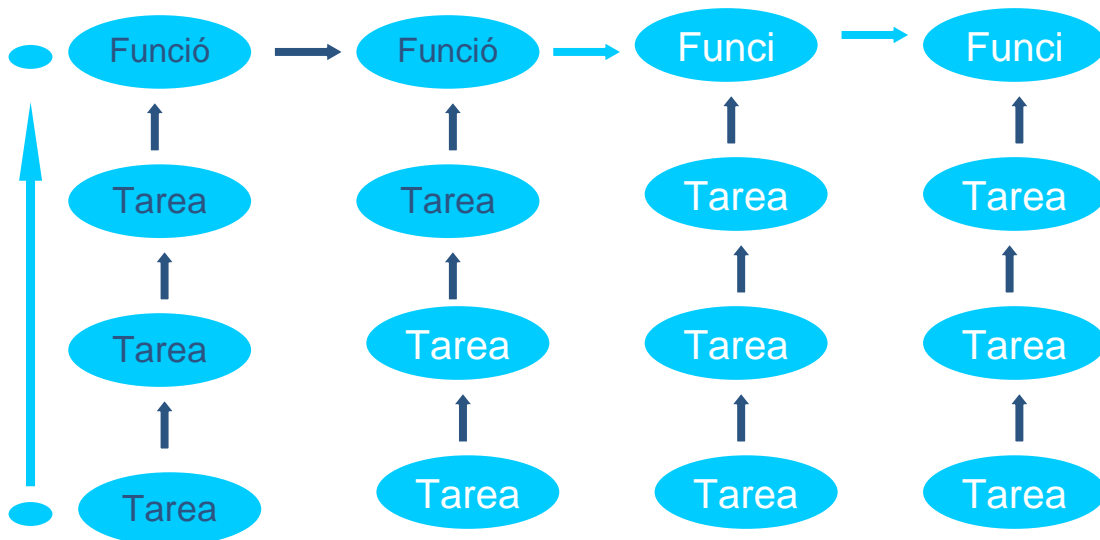
Etapas de realización del taller DACUM



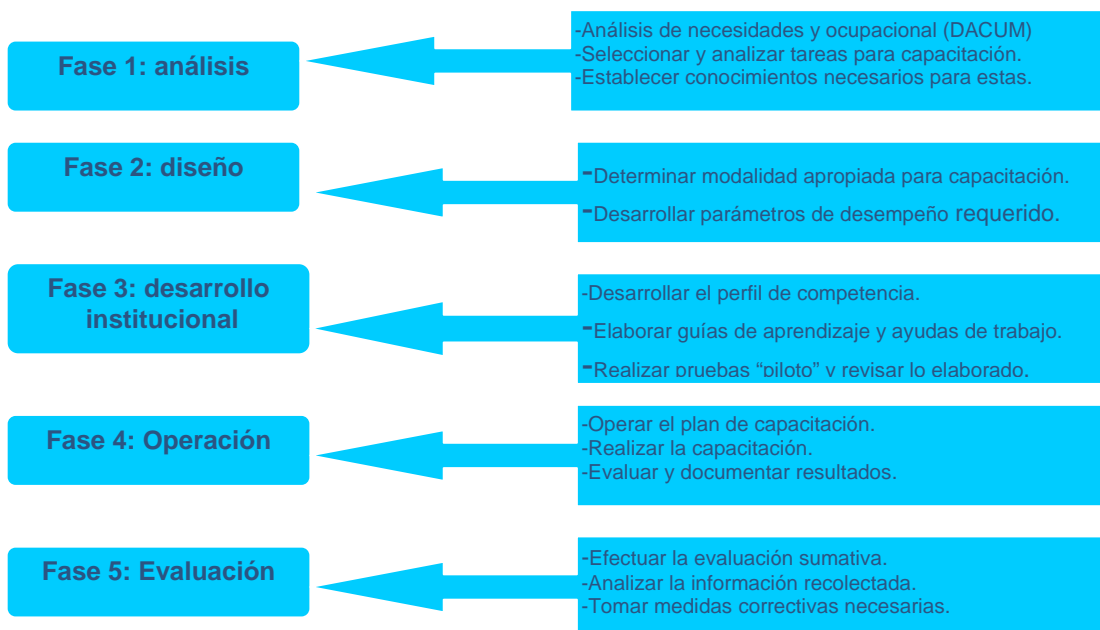
Ocupación:
RESPONSABLE DEL CENTRO DE AUTO ACCESO EN LA UAEMex (DACUM)

Función A Atender a usuarios	Tarea A1 Recibir a los usuarios	Tarea A2 Dar asesoría inicial	Tarea A3 Proporcionar material y equipo	Tarea A4 Prestar material y equipo
Función B Crear material	Tarea B1 Identificar los programas necesarios para la creación de material	Tarea B2 Planificar la creación del material	Tarea B3 Desarrollar material específico	Tarea B4 Evaluar el material creado
Función C Revisar equipo y material	Tarea C1 Valorar el funcionamiento del equipo / material	Tarea C2 Detectar el material / equipo que se encuentra en mal estado / funcionamiento	Tarea C3 Remitir el equipo / material en mal estado a las autoridades correspondientes	Tarea C4 Re-evaluar el funcionamiento del equipo que ya se haya reparado.
Función D Vincular el CAA con la institución	Tarea D1 Entregar reportes en fechas pre-establecidas	Tarea D2 Informar sobre las actividades que se realizan en el CAA	Tarea D3 Remitir el equipo o material a reparar	Tarea D4 Gestionar la adquisición de material y equipo

ORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS EN ORDEN DE COMPLEJIDAD (DACUM)



Los pasos del proceso del SCID



MATRIZ (SCID)

Ocupación: RESPONSABLE DEL CENTRO DE AUTO ACCESO EN LA UAEMex					
Tarea B1: Identificar los programas necesarios para la creación de material					
Pasos	Patrón de Ejecución	Equipos y materiales	Conocimientos	Decisión	Indicación
Operaciones ejecutadas para realizar la tarea.	Indicaciones para realizar bien cada paso.	Descripción detallada para cada paso.	Básicos de procedimientos y aplicados	Qué decisión se debe tomar para realizar el trabajo.	Datos clave para las decisiones que toma.
B1.1 analizar las necesidades de los usuarios	Aplicar un cuestionario a cada usuario	Cuestionario Tipo de materiales existentes (videos, audio, ejercicios de gramatica, listening)	Elaboración de gráficas, recopilación de datos. Elaboración de ejercicios, material, manejo de equipo (video, grabadoras, etc.)	Qué resultados se desea obtener. A dónde se quiere llegar. Elegir la mejor manera de crear materiales de buena calidad.	Habilidades de comunicación. Habilidad de determinar el material que se necesita. Disernir objetivamente el equipo y material de acuerdo con lo que se va a crear.
B1.2 definir el tipo de material a crear	Revisar material existente y faltante.	Seleccionar el material con el que creará el nuevo (imágenes, fotografías, extractos de textos...).	Selección de material de apoyo, de diseño, etc. Conoc. de didáctica, de diseño.	Decidir qué material es útil, cuál no lo es.	
B1.3. Establecer las herramientas necesarias para crear el material.	Reunir material de apoyo para la creación del nuevo (bibliografía, softwares, etc)	Computadora, impresora, videos, cintas, etc.		Decidir la manera en como se desea presentar el material.	Habilidades de planeación.
B1.4 realizar el primer diseño del material	Planificar y estructurar				

Conclusiones

El objetivo final al brindar un servicio, ya sea en el sector público o privado, es el de ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.

En el caso del campo educativo, no sólo debe ser un servicio de calidad, sino que debe trascender más allá de éste, ya que la finalidad de prestar este servicio eficazmente es que el usuario, en este caso los aprendientes de una segunda lengua, tengan todas las herramientas adecuadas para llegar a una adquisición de la lengua meta.

Es por esto que tanto los empleadores como los empleados deben tomar conciencia de la importancia que tiene el contar con el personal adecuadamente preparado para ofrecer estos servicios, ya que es precisamente el empleado, en este caso el responsable del CAA el que debe cubrir en fondo y forma estas demandas.

Referencias

Irigoin, María y Vargas Fernando (2002) Competencias Laborales Manual de Conceptos, Métodos y Aplicaciones en el Sector Salud. Montevideo.

Jeime Rodríguez Macedo

Egresada de la Facultad de Lenguas de la UAEMex. Ha trabajado como Profesora de inglés en los niveles de primaria, secundaria, nivel medio superior y superior. Miembro fundador de la Red de Centros de Auto Acceso de la Universidad Autónoma del Estado de México”, actualmente funge como jefa del Área Administrativa del Programa Institucional de Enseñanza de Inglés de la UAEM..

Participó como ponente con en el Segundo Foro Nacional de Estudios en Lenguas en la Universidad de Quintana Roo con la ponencia “Responsable de Centro de Auto Acceso: Competencia laboral y funciones”, con la LLI Patricia Piñón Rodríguez en el Sexto encuentro Nacional e Internacional de Centros de Auto Acceso en la UNAM con la ponencia “Responsable de Auto Acceso: Definiendo Competencias Laborales”; con la LLMI María Estela Estrada Cortés en el 3er. Foro de Sistemas de Certificación de Conocimientos de la Lengua Inglesa en las Universidades de México con las siguientes ponencias “Criterios de aprendizaje e indicadores para la homologación del aprendizaje del inglés en la UAEMex” y “Red Institucional de Centros de Auto Acceso en la UAEMex”. Participó como ponente con la LLI Patricia Piñón Rodríguez en el 6º Foro Nacional e Internacional de Centros de Auto Acceso con la ponencia “Competencias Laborales del Responsable del Centro de Auto Acceso.”

duskmizerr@hotmail.com

