



APLICACIONES DE ESTUDIO DE ANÁLISIS OCUPACIONAL (EAO)

ANTECEDENTES

El Estudio de Análisis Ocupacional (EAO), desarrollado en tres etapas, se llevó a cabo de marzo de 1996 a octubre de 1998. El EAO, en primer lugar se abocó a identificar las actividades laborales comunes a los trabajadores que conforman el apartado productivo, las cuales se organizaron en dimensiones de actividades laborales jerarquizadas en cinco niveles de desempeño. Posteriormente, se determinaron nueve escalas de habilidades y conocimientos básicos requeridos para un buen desempeño de las actividades laborales expresadas en las dimensiones.

Con base en los descriptores de las actividades laborales y las competencias básicas comprendidas en dimensiones y las escalas, en la siguiente etapa, se elaboraron cerca de 1 000 reactivos, los cuales permitieron iniciar la integración de una base para construir 26 instrumentos de diagnóstico del nivel con que cuenta la fuerza laboral mexicana.

LÍNEAS DE TRABAJO ACTUALES

Una vez que en el EAO se cubrieron las primeras etapas, se plantearon diferentes acciones, a fin de aprovechar los productos con que se contaba. Las acciones han seguido tres líneas de trabajo fundamentalmente:

1. Estudios del Grupo de Investigadores Asociados al EAO.
2. Diagnósticos de competencias básicas.
3. Desarrollo del Sistema Automatizado de Evaluación de Competencias Básicas para el Trabajo.

Estudios del Grupo de Investigadores Asociados al EAO

En relación con esta primera línea, cabe destacar la creación de un grupo de investigadores asociados al EAO, que se integró por acuerdo del CONOCER, cuyas acciones están encaminadas a orientar las investigaciones que se pudieran desarrollar con base en el EAO.

En el año 2000, se llevaron a cabo dos estudios, que se presentarán en la siguiente sesión, y está en proceso un tercero:

- Estudio de la SEP: *Importancia de la escolaridad y la capacitación en el empleo: su peso sobre las características de las actividades desempeñadas.*



- Estudio de la Universidad Anáhuac: *El rendimiento del uso de computadoras en el mercado laboral mexicano.*
- Matriz de relación entre las competencias básicas del Modelo de Educación para la Vida (MEV) del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) y las competencias básicas de las escalas del EAO.

Asimismo, en forma paralela al inicio de los estudios mencionados, el CONOCER llevó a cabo un estudio comparativo entre las habilidades básicas determinadas en Australia, Canadá, Estados Unidos, Gran Bretaña y Nueva Zelanda y las sistematizadas en el EAO.

Diagnósticos de competencias básicas

Respecto a los diagnósticos de competencias básicas, se han construido, aplicado y procesado instrumentos, para diferentes universos de trabajadores, en algunos casos organizados en estratos, dependiendo del nivel de dominio esperado. A continuación, se enuncian dichos diagnósticos:

- Diagnóstico del nivel de dominio de habilidades y conocimientos básicos de las nueve escalas del EAO, por parte de 131 consultores del CONOCER, correspondientes a cuatro estratos.
- Diagnóstico del nivel de dominio de habilidades y conocimientos básicos de cinco escalas (Escritura, Matemáticas, Localización de Información, Relaciones Interpersonales y Toma de Decisiones) de 594 servidores públicos de las áreas educativas de Aguascalientes, Chihuahua, Durango, Nuevo León, Puebla, Tabasco, San Luis Potosí y Veracruz, así como de 212 de tres áreas centrales. Este diagnóstico se amplió, posteriormente, a planeadores y evaluadores de los Servicios Educativos Integrados del Estado de México (SEIEM).
- Diagnóstico del nivel de dominio de habilidades y conocimientos básicos de cuatro escalas de 24 niños, a quienes atiende el Instituto Poblano de Readaptación, A C, bajo la coordinación del Centro de Estudios Educativos.
- Diagnóstico de 175 consultores del CONOCER, para detectar necesidades de desarrollo de competencias de ocho escalas (exceptuando Interlocución), en función del nivel esperado para cuatro estratos de la población evaluada. Este diagnóstico de competencias básicas para el trabajo, se integra a la evaluación del desempeño y a la evaluación de la competencia, lo que permite establecer rutas individuales y programas organizacionales de desarrollo de competencias.

Recientemente, se han construido instrumentos que están en proceso de aplicación, para los SEIEM y para el Caso Piloto de Colegios Privados:



- Instrumentos de diagnóstico del nivel de dominio de competencias básicas para el trabajo, en función del nivel esperado, para cinco estratos de población: trabajadores manuales y de servicios, trabajadores administrativos, ayudantes de laboratorio, prefectos, y técnicos y profesionales. En dos estratos, se evalúan ocho escalas y en tres estratos, siete.
- Instrumentos de diagnóstico del nivel de dominio de competencias básicas para el trabajo de ocho escalas (exceptuando Interlocución), en función del nivel esperado, para cinco estratos de población: directivos y coordinadores, profesores, personal de apoyo administrativo, personal de servicios y estudiantes del último grado de bachillerato.

Los resultados obtenidos en la primera aplicación llevaron a revisar tanto los descriptores y su organización en niveles de dimensiones y escalas, como los reactivos. Además, a futuro se considera conveniente profundizar en el conocimiento del éxito o no de la educación formal en el desarrollo de las competencias fundamentales que son sustento de otras (Lectura, Escritura, Interlocución y Matemáticas).

Desarrollo del Sistema Automatizado de Evaluación de Competencias Básicas para el Trabajo (SAECOBAT)

Esta última línea de trabajo ha implicado una serie de acciones, algunas de las cuales se han desarrollado de manera paralela. En primer término, se vio la necesidad de caracterizar los términos empleados en el EAO, debido a que hay una gran diversidad de significados que se asignan a los vocablos, lo que genera confusión y poca claridad en relación con el ámbito de acción de las distintas instituciones que participan en temas afines.

Caracterización de términos

Este primer trabajo implicó una revisión de conceptos manejados a nivel internacional relativos a competencias básicas y a otros términos como habilidades básicas y competencias clave, que se usan indistintamente en calidad de sinónimos. La revisión internacional aparecerá publicada en la revista *Competencia Laboral* correspondiente al cuarto trimestre de 2000, mientras la conceptualización nacional aparece en la versión preliminar de un documento en el que se propone la certificación de las competencias básicas para el trabajo.

En esta presentación, baste plantear las definiciones centrales que se proponen para México. En términos conceptuales, se acordó adscribirse a la acepción más amplia que se ha encontrado, referida a la integración de conocimientos,



habilidades, destrezas, actitudes y valores, en el desarrollo de las actividades de la vida en general. Sin embargo, habrá que delimitar una definición operacional diferenciada, de acuerdo con su campo de aplicación.

En México, las competencias básicas se han abordado fundamentalmente en dos instituciones: el INEA y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). Dado que la utilización indiscriminada del término puede causar confusión, el CONOCER ha decidido emplear siempre **competencias básicas para el trabajo**, a fin de diferenciarlas de las **competencias básicas para la vida**, ya que si bien, al operacionalizarlas, existe una intersección entre ambos conjuntos de competencias, habrá que precisar su contenido y su ámbito de aplicación.

El INEA, en su Modelo de Educación para la Vida (MEV), considera que la competencia es "integración de experiencia, conocimientos, habilidades, actitudes y valores contextualizados en los diferentes ámbitos y circunstancias en que se usan. (...) las competencias básicas que la oferta educativa del INEA favorece y desarrolla se refieren a los conocimientos, habilidades, actitudes y valores indispensables para que toda persona satisfaga sus necesidades básicas y pueda seguir aprendiendo en su vida y en el Sistema Educativo Nacional en el Nivel Medio Superior." (INEA-CONOCER. *El Concepto de Competencias Básicas en la Educación de Adultos y en las Normas Técnicas de Competencia Laboral*. (Fotocopia). s/l, junio de 1999: s/p)

Por su parte, el Estudio de Análisis Ocupacional (EAO) del CONOCER, por competencia básica para el trabajo, entiende la capacidad de un individuo para aplicar saberes o conocimientos en la realización de actividades laborales cotidianas y a la solución de problemas que se le presentan en diversas situaciones de trabajo. Implica la posibilidad de aplicar la misma competencia básica a ocupaciones variadas. El término competencia se refiere a las habilidades cuyas reglas se han interiorizado y generalizado para su aplicación sin necesidad de explicarlas, en el sentido de la extrapolación que se hace del término competencia usado en la gramática generativa.

Además, el EAO siempre considera las competencias básicas en su concreción en actividades laborales. Y por actividad laboral, entiende las operaciones o tareas que se realizan para el desempeño de una ocupación. Una actividad laboral es necesaria, mas no suficiente, para el desempeño de la ocupación, lo que le da el carácter de transferible a otras ocupaciones.

Revisión de dimensiones y escalas

Como ya se mencionó, a la luz de los estudios realizados por el Grupo de Investigadores Asociados al EAO, de los diagnósticos efectuados y de la precisión



de los términos empleados, se hizo una revisión intra y entre las dimensiones y las escalas del EAO, iniciando por el nombre y la determinación de su contenido. También, se revisaron los descriptores tanto de las actividades laborales consideradas en las dimensiones como de las competencias básicas comprendidas en las escalas. Entre los resultados, destacan el reagrupamiento de las dimensiones y el cambio de algunos nombres. Finalmente, se plantearon seis dimensiones de actividades laborales y las mismas nueve escalas de competencias básicas para el trabajo, aunque con algunos ajustes en sus nombres. Las dimensiones son las siguientes:

1. Administración de información (AI).
2. Coordinación y administración de actividades (CA).
3. Atención al cliente (AC).
4. Uso de tecnología de información (TI).
5. Uso de maquinaria, equipo y herramientas (ME).
6. Manejo de materiales y productos (MP).

Las escalas son:

1. Lectura (LE).
2. Escritura (ES).
3. Interlocución -antes Comunicación oral- (IN).
4. Matemáticas (MA).
5. Localización de información (LI).
6. Tecnología aplicada (TA).
7. Relaciones interpersonales (RI).
8. Relaciones en y con el Entorno Organizacional -antes Entorno organizacional- (EO).
9. Toma de decisiones (TD).

Integración del SAECOBAT

El SAECOBAT tiene como propósitos:

- Determinar el nivel de dominio de las competencias básicas para el trabajo que tienen los individuos, de conformidad con los descriptores de las escalas de competencias básicas en su relación con los niveles de desempeño de una o más dimensiones de actividades laborales derivadas del EAO.



- Sustentar la toma de decisiones relacionada con la administración de recursos humanos, en particular con el diseño de planes organizacionales de capacitación y de rutas individuales de aprendizaje para el desarrollo de competencias.

La evaluación de las competencias básicas para el trabajo responde al interés de los empleadores por asegurarse de que los trabajadores mantienen vigentes aquellas competencias cuya adquisición es responsabilidad del sistema educativo y que han desarrollado otras competencias cuya adquisición se propicia en el ámbito laboral.

Este interés de los empleadores se suma a la corriente que propugna por la educación permanente a lo largo de la vida, como un derecho de los individuos no sólo a contar con oportunidades compensatorias (para quienes no pudieron acceder o fueron expulsados de los servicios educativos regulares) y de posgrados (para quienes lograron concluir exitosamente su licenciatura), sino también a actualizar, acrecentar y enriquecer sus competencias básicas.

Por otra parte, es importante destacar que también se ha recibido una gran cantidad de solicitudes en el sentido de que las competencias básicas para el trabajo se evalúen en forma independiente, ya que existe un número considerable de individuos que tienen competencias muy transferibles a una variedad considerable de contextos laborales y no están en condiciones de certificar Unidades de Competencia Laboral, como es el caso de personas con alguna incapacidad.

Para la integración del SAECOBAT, en primer término se elaboró una propuesta metodológica que contiene los criterios de elaboración de reactivos y de construcción, aplicación y calificación de instrumentos. Sobre esta base, se revisaron los reactivos ya existentes y se están elaborando nuevos, de manera que se cuente con un acervo de al menos 3 000 reactivos. Los reactivos permitirán la construcción de instrumentos para al menos 36 perfiles ocupacionales, con los que se integrará la primera base de instrumentos, una vez realizada su validación.

Se plantea que la evaluación de las competencias básicas para el trabajo se efectúa en los Centros de Evaluación ya acreditados y en empresas u organizaciones interesadas en este tipo de evaluación.

El programa es ambicioso y está en marcha. Puede afirmarse que el EAO puede tener múltiples aplicaciones, de las cuales se han presentado los principales avances alcanzados a la fecha.