



Centro di Ricerca  
e Servizi per il  
Bilancio delle  
Competenze



*Dipartimento di Studi dei Processi Formativi,  
Culturali e Interculturali nella Società Contemporanea*



# EL BALANCE DE COMPETENCIAS Y SU APLICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE APRENDIZAJES NO FORMALES

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, 15.04.2013

PAOLO SERRERI

# El balance de competencias y su aplicación en el procedimiento de validación de aprendizajes no formales



- Premisas
- Historia del Balance de Competencias
  - Una definición entre teoría y práctica
- Dimensiones del Balance
  - La dimensión proyectiva
  - La dimensión activa y proactiva
  - La dimensión de la individualización
  - La dimensión ecológica
  - La dimensión formativa
- El Balance es una actividad de adultos y de la orientación de los mismos
- Funciones y finalidad del Balance
- El término de competencia en el Balance
- Identificación, convalidación y certificación de las competencias profesionales como créditos formativos universitarios (CFU)
- Profundización del componente **aprendizaje** en el Balance
- Resultados generales
- Bibliografía esencial

## PREMISA

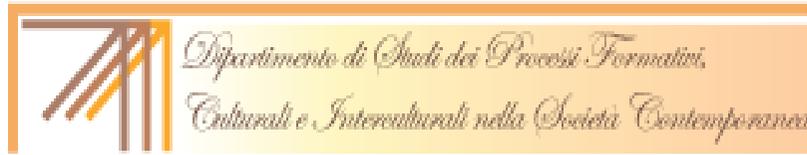


1. Italia no dispone de una disciplina orgánica en materia de aprendizaje permanente y certificación de competencias adquiridas por cualquier vía. Sin embargo, recientemente, han salido a la luz algunas normativas importantes:
  - ❖ La primera norma sobre la certificación de las competencias está representada en el *Testo Unico per l'Apprendistato del 2011* (D. L. n.167 del 14.09.2011)
  - ❖ La segunda intervención importante en este campo es la ley del 2012 sobre la reforma de mercado de trabajo. Contiene dos artículos relativos a la institución de un sistema para el aprendizaje permanente en el que, también, las universidades juegan un papel importante (L. n. 92 del 25.06.2012)
  - ❖ La tercera intervención es el Decreto Legislativo de enero de 2013 sobre los niveles esenciales de las prestaciones por la selección y la validación de los aprendizajes no formales e informales ( D.L. n. 13 del 16.01.2013)
2. El aprendizaje permanente en las universidades italianas ha tenido una consistencia débil en el decenio precedente a estas intervenciones.

(SIGUE PREMISA)



3. Hasta hoy, pocas universidades han experimentado formas de reconocimiento de los aprendizajes adquiridos a través de la experiencia como aprendizajes universitarios.
4. Entre éstas, son todavía menos aquellas que han introducido en el dispositivo y en el proceso de identificación y convalidación de los aprendizajes no formales el balance de las competencias, una de éstas es la universidad de “Roma3” donde yo enseñé la asignatura de *Balance de las competencias*.
5. Italia, en el panorama europeo, es el único país que ha introducido el balance de las competencias en la universidad como objeto de enseñanza y como servicio dirigido a los estudiantes y a personas de fuera de la universidad.
6. Partiendo de una breve presentación de esta experiencia, me propongo ilustraros la sostenibilidad de un modelo de identificación y convalidación de experiencias de trabajo en el ámbito universitario y más en general en el ámbito formativo, que esté comprometido con el balance de las competencias.



# MARCO HISTÓRICO-EPISTEMOLÓGICO SOBRE EL BALANCE DE LAS COMPETENCIAS

# Historia del Balance de Competencias

Primeros balances de competencias experimentales en Francia

Mitad de los años 80

Son necesarios instrumentos que ayuden a las personas a tomar conciencia de su patrimonio de experiencias, saberes y competencias, acumulado en años, con el objetivo de reinvertirlo en el futuro

Los sistemas tradicionales de gestión y desarrollo de los recursos humanos y las concepciones tradicionales sobre la orientación profesional son insuficientes

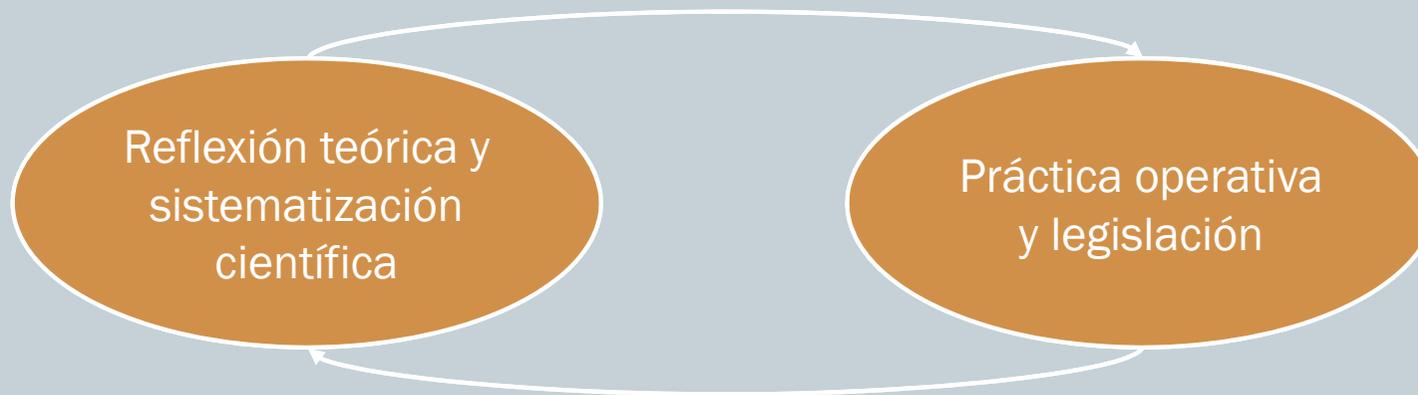
Periodo de turbulencia economico-social, caracterizado por profundos procesos de reestructuración y reconversión y por fenómenos de movilidad de los trabajadores

Para responder a exigencias de este tipo se empiezan a preparar nuevos dispositivos como el Balance de competencias. En el 1991 tiene lugar la regulación a través de una ley.

# Una definición entre teoría y práctica



Ha venido modificándose y precisándose con los años, según un movimiento circular



Método de autoanálisis asistido de las competencias, de los conocimientos, de las actitudes y de los intereses profesionales de un individuo adulto en función de la puesta en marcha de un proyecto de desarrollo profesional o de inserción laboral y/o de formación.

# Dimensiones del Balance



El Balance contempla más aspectos de la persona y se caracteriza como un instrumento multidimensional: son 5 las dimensiones más importantes

**D. proyectiva**

**D. proactiva**

**D. individualizante**

**D. ecológica**

**D. formativa**

# La dimensión proyectiva



- El objetivo principal de cada balance: es preparar un **proyecto laboral o formativo**
- El Balance, en virtud de la propia metodología interna, contribuye a **desarrollar** en la persona la **capacidad de proyectar**:
  - La recuperación del pasado es actualizada en el presente y proyectado en el futuro.

Por ello, el Balance puede ser definido también como:

***una conducta proyectiva***

# La dimensión activa y proactiva



- El Balance es un método **activo** y **autoactivo**, basado en el autoanálisis (acompañado, asistido, facilitado por un experto):
  - El beneficiario tiene en su mano las riendas de su propio Balance.
  - Se llama al beneficiario a activarse en primera persona en la búsqueda de posibles salidas de empleo o de carrera en relación al trabajo
- El Balance es un método **proactivo**: genera nuevas iniciativas y nuevas actividades
- El Balance desarrolla la capacidad de reaccionar de forma racional respecto al objetivo:
  - La capacidad de definir objetivos claros, reales y alcanzables.
  - La capacidad de programar los recursos (personales, financieros y de tiempo) para alcanzar los objetivos prefijados.

# La dimensión de la individualización



- El Balance es individualizado e individualizante
- Respetando las reglas de base, que valen para todos los Balances, cada Balance tiene su propio modo de llevarse a cabo.
- El Balance se desarrolla sobre la autobiografía personal, formativa y profesional, que es única e irrepetible.
- El Balance tiende a atribuir significado (nuevos significados) a las etapas de la vida de una persona (personal, formativa y laboral)

# La dimensión ecológica



- La dimensión "ecológica" del Balance deriva de la **naturaleza ecológica de la competencia**:
  - Se es competente en un contexto, no se es competente de forma abstracta
- El Balance se construye en torno al individuo/contexto
- El individuo del Balance es un **individuo situado**:
  - El individuo es siempre un individuo social (vive y opera en contextos que tiende a condicionar o a modificar y por los cuales, a su vez, es condicionado y modificado)
  - No existen las competencias abstractas: existen personas competentes en contextos determinados de trabajo.

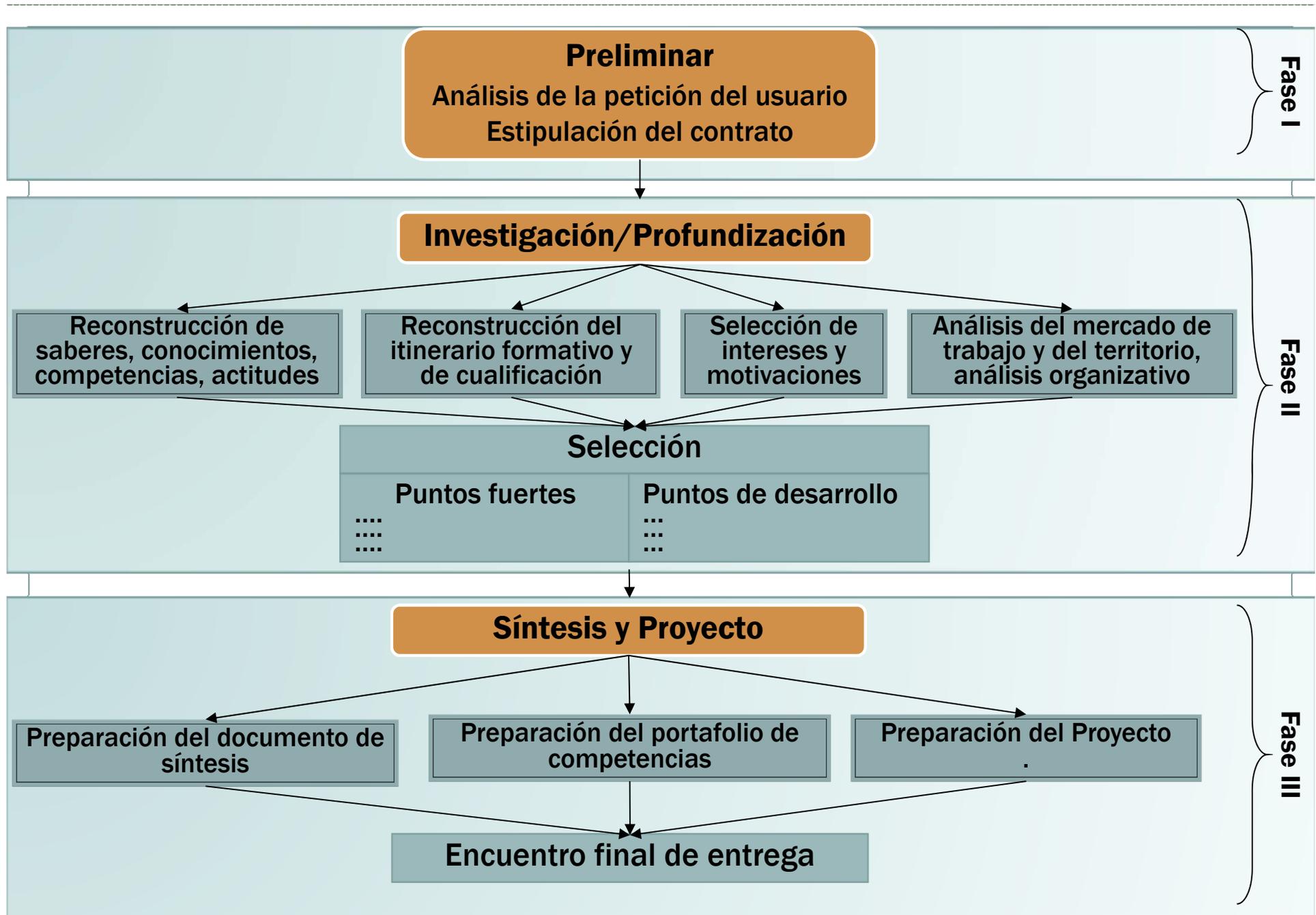
# La dimensión formativa



- El Balance contiene un valor formativo en el sentido:
  - De formación reflexiva experiencial (formación reflexiva=asunción de comportamientos nuevos, actuando de forma competente y reflexionando sobre la acción).
  - De formación orientadora.
  - De orientación formativa.

## A través del Balance:

- Se desarrolla una nueva visión (*vision*).
- Se seleccionan finalidades (*mission*) específicas.
- Se aprenden nuevos comportamientos .
- Se conoce mejor el trabajo (el propio trabajo y el mercado laboral) .
- Se aprenden a analizar las competencias (las propias y otras).



# El Balance es una actividad de adultos y de la orientación de los mismos

No se dirige a adolescentes o personas muy jóvenes

No se refiere a la orientación escolar, sino a la orientación profesional

Se refiere a la orientación de adultos a través de dos vías

**PROYECCIÓN**

**ACTIVIDAD LABORAL**

TRANSVERSALES A:

primer objetivo preparar un **proyecto** de inserción laboral o de desarrollo profesional o formativo en cuanto a la preparación al **trabajo**

balance

orientación

adulto

formativo y reflexivo, se dirige a reforzar la autoconciencia, el *problem solving*, el sentido de autoeficacia, la **capacidad de elegir o de decidir** a partir de la **dimensión laboral** hasta llegar a todas las dimensiones

Se distingue por la independencia y la autonomía económica alcanzada a través del **trabajo** y la **capacidad proyectiva**

# Funciones y finalidad del Balance



- Instrumento para la gestión de las transiciones de la edad adulta, con un gran valor de orientación:
  - Transición de no trabajar (situación de paro) a trabajar.
  - Transición de un tipo de trabajo a otro.
  - Transición de una función a otra superior (mejora de la carrera profesional).
  - Transición de la vida laboral activa a la jubilación activa (voluntariado, trabajo autónomo complementario a la pensión, etc.)
- Instrumento para defender y favorecer el empleo
  - Saber buscar un trabajo.
  - Saber mantener un trabajo.
  - Saber mejorar y crecer en el trabajo.
  - Saber estar en red en relación al trabajo ( virtuales y/o territoriales).

## El término de competencia en el Balance (I)



COMPETENCIA: Un **MIX**, que cambia de persona a persona y de profesión a profesión, de:

- **SABERES Y CONOCIMIENTOS** (adquiridos en contextos formales, no formales e informales)
- **SABER HACER** (saber poner en práctica los conocimientos y saberes)
- **SABER SER** (competencias comportamentales, motivación, actitudes de base, conjunto de valores, etc.)
- **SABER ACTUAR** (saber moverse de forma apropiada en los contextos de vida y de trabajo)
- **QUERER ACTUAR** (la motivación de actuación; la intensidad del actuar conforme a los objetivos)

## El término de competencia en el Balance (II)



De la competencia así definida, se desglosan las siguientes derivaciones en términos de conocimientos y de saberes adquiridos por cualquier vía:

- No existe competencia que no tenga una base de saberes y de conocimientos (sin importar como hayan sido adquiridos).
- El grado de los saberes y de los conocimientos cambia según el nivel de cualificación y de las profesiones (los conocimientos de un albañil competente son menores que los de un cirujano competente).
- Las competencias contienen los conocimientos pero no al contrario (un buen abogado conoce bien las leyes; un buen conocedor de las leyes no necesariamente será un buen abogado o un abogado competente).
- En una competencia, el origen y el desarrollo (o en otros términos, la historia), se reconstruyen al mismo tiempo.



**IDENTIFICACIÓN, CONVALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS  
COMPETENCIAS PROFESIONALES COMO CRÉDITOS FORMATIVOS  
UNIVERSITARIOS (CFU)**

**(EL CASO DEL TÍTULO UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN Y DESARROLLO DE  
LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSITÀ “ROMA3”)**

# Nociones sobre la población universitaria



- El el 2008, al comienzo del proyecto, el 60% de los estudiantes del título universitario en “Formación y Desarrollo de los Recursos Humanos” se había inscrito con una edad superior a los 26 años, como adultos y trabajadores.

## Profesiones prevalentes:

- Responsables de recursos humanos en empresa
- Enfermeros profesionales
- Enfermeros supervisores
- Formadores
- Empleados de la Administración Pública

## Modelo del itinerario del estudiante para la convalidación de los aprendizajes profesionales



- Preparación del dossier de los aprendizajes profesionales a alegar en la petición del reconocimiento (experiencia, saberes y competencias alcanzadas, tiempos, etc.)
- Presentación de la petición del reconocimiento de los exámenes a través de los cuales se demuestra (a través de una confrontación con una tabla de competencias) haber adquirido, por la experiencia profesional, los conocimientos y las competencias equivalentes.
- Tribunal para el reconocimiento de los Créditos Formativos Universitarios con la tarea de conducir al examen y a la deliberación.
- Deliberación del Consejo del Título Universitario.
- Oficializar en la secretaría de estudiantes los exámenes reconocidos.

# La situación del balance de competencias en el itinerario



- El balance se sitúa al inicio de la primera fase
- Se trata de un balance completo con el objetivo de analizar los aprendizajes poseídos, las competencias y la proyección del estudiante (no todos los estudiantes están interesados en obtener la convalidación de todos los exámenes a los que tendrían derecho)
- Se trata de un balance que presenta una característica propia, ya que profundiza en el componente de los aprendizajes, a través de instrumentos creados para este tipo de balance.

## Profundización del componente *aprendizaje* en el Balance



- A través de los instrumentos más usados en el Balance:
  - Portafolio de las competencias
  - Descripción de las competencias
  - El hilo conductor de las diferentes experiencias de trabajo (il filo rosso nel lavoro)
  - Un puesto de trabajo importante
  - Qué hago fuera del trabajo
- A través de instrumentos dirigidos a la identificación y al análisis de los saberes oportunos para esta finalidad
- **Conocimientos y trabajo**: instrumento de reflexión continua sobre los aprendizajes en el trabajo y sobre sus usos (cuáles, cómo, cuándo, por cuánto tiempo)
  - **Los diez saberes**: los que se poseen y los que faltan
  - **Planificación de los exámenes restantes** después del reconocimiento (tiempos y modos)

# Resultados generales



- Todos los participantes han resituado su itinerario de estudios en un nuevo cuadro más claro (adquirir y/o profundizar saberes y conocimientos ¿en función de qué? ¿Qué salidas dar al título universitario?)
- Todos los participantes en el proyecto han obtenido la convalidación de los exámenes solicitados o de una parte de éstos (hay un límite en el reconocimiento y en la convalidación, más allá del cual no se puede pasar, aunque se posean los requisitos)
- Todos los participantes han juzgado el procedimiento del Balance como un momento de crecimiento bajo el perfil de la reflexión, de la recuperación/hacer transparentes los conocimientos del pasado y del *empowerment* (empoderamiento) personal en cuanto a estudiante trabajador.
- Solo pocos casos de estudiantes que han solicitado la convalidación sin pasar por el Balance la han obtenido.

## Resultados en términos de saberes y de conocimientos



- Los saberes y los conocimientos desarrollados con las competencias adquiridas en ámbito profesional (previa identificación y previa convalidación):
  - Se pueden integrar en vías formales (formación profesional, carrera universitaria, Máster, etc.)
  - Necesitan una “contaminación” con la teoría sobre todo, si queremos completar y consolidar.
  - Necesitan, de la misma forma que todos los saberes y todos los conocimientos, de una “manutención” continua, a través de la Formación Continua y de la renovación de experiencias.

**Bibliografia essenziale (una selezione di testi in lingua italiana)**  
**N.B: la bibliografia più consistente è in lingua francese.**



- Alberici A. & Serreri P.(2009). *Competenze e formazione in età adulta. Il Bilancio di competenze: dalla teoria alla pratica*. Roma: Monolite.
- Castelli C. & Ancona C.(1998). *Il Bilancio di competenze nell'orientamento e nella formazione continua*. Milano: Università Cattolica del Sacro Cuore.
- Di Fabio A.(2002). *Bilancio di competenze e orientamento formativo*. Firenze, Giunti,
- Lemoine C.(2002). *Risorse per il bilancio di competenze*. Milano: Franco Angeli.
- Perrenoud P.(2003). *Costruire competenze a partire dalla scuola*. Roma: Anicia.
- Selvatici A.- D'Angelo M.G. (1999) (a cura di).*Il Bilancio di competenze*. Milano: Franco Angeli.
- Serreri P. (2001). Bilancio di competenze per studenti con percorsi di studio irregolari. In A. Alberici (a cura). *La parola al soggetto*. Milano: Guerini.
- Serreri P. (a cura) (2010) . *PERSeO. Personalizzare e orientare*. Milano: FrancoAngeli. (Contiene un'ampia e aggiornata bibliografia sul Bilancio)
- Andò M., L'Imperio A., Serreri P. (2011). Riconoscere saperi e competenze esperienziali nel contesto universitario: il contributo del Bilancio di competenze. In A. Alberici, P. Di Rienzo, *Il saperi dell'esperienza*. Roma: Anicia.