



Capacidades Profesionales y Evaluación en la Escuela Técnico Profesional de Nivel Secundario: Claves desde la Resolución CFE 266/15

Unidad 1: Marco político-pedagógico de la ETP y la evaluación

Lección 2 – “Capacidades y competencias profesionales”

En esta lección abordamos dos conceptos fundamentales en la ETP: Capacidades y competencias profesionales. Aunque muchas veces se usan como sinónimos, poseen matices y alcances diferentes que es importante distinguir.

Estos términos no solo estructuran el diseño curricular de la ETP, sino que también impactan directamente en los modos de enseñar, evaluar y certificar saberes técnicos en un mundo del trabajo atravesado por transformaciones constantes y nuevas exigencias formativas.

¿Qué son las capacidades profesionales?

Según la Res. CFCyE N° 261/06, las capacidades profesionales son:

“Saberes complejos que posibilitan la articulación de conceptos, información, técnicas, métodos y valores para actuar e interactuar en situaciones determinadas en contextos diversos.”

Esto significa que las capacidades no son habilidades simples ni fragmentadas: Son saberes integrados que se construyen en procesos formativos sistemáticos, prolongados y significativos.

Incluyen:

Saber: Conocimientos técnicos y científicos.

Saber hacer: Habilidades prácticas y procedimientos.

Saber estar: Actitudes, valores, responsabilidad profesional, ética.

Importancia en la formación:

Las capacidades son la base estructural de los desempeños profesionales. No se desarrollan únicamente en el taller o en el aula, sino en experiencias integradas que promuevan la comprensión, la toma de decisiones y el juicio técnico en contextos reales o simulados.

¿Qué son las competencias profesionales?

La competencia profesional, en cambio, es el desempeño observable en una situación real o simulada de trabajo, que surge a partir de la puesta en juego de capacidades desarrolladas.

“Lo que un profesional debe ser capaz de hacer, y cómo debe hacerlo, para cumplir con los estándares de un trabajo bien hecho.” (Res. CFE 266/15)

Según el Ministerio de Trabajo, las competencias laborales integran:

Saberes técnicos y científicos,

Habilidades cognitivas, operativas y organizativas,

Criterios de resolución de problemas reales en contextos productivos y sociales.

Ejemplo:





Capacidad: Comprender el funcionamiento de un sistema hidráulico.

Competencia: Diagnosticar y reparar fallas en un sistema hidráulico agrícola en condiciones reales, de forma segura, eficiente y con criterio técnico.

Evaluar capacidades y competencias: ¿Qué implica?

En el ámbito formativo:

Se evalúa si los estudiantes desarrollan las capacidades definidas en el perfil profesional.

La evaluación es parte constitutiva del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se utilizan situaciones integradoras, auténticas, abiertas.

En el ámbito experiencial/laboral:

Se evalúan saberes adquiridos en el trabajo (experiencia previa).

Se certifican competencias adquiridas fuera del sistema formal.

Exige instrumentos válidos, criterios claros y personal evaluador idóneo.

Competencias laborales: “El desafío del trabajo decente y el empleo de calidad” – Mónica Sladogna (MTEySS)



Evaluar con sentido: Desafíos y tensiones

Evaluar competencias no puede limitarse a una prueba escrita. Requiere integrar múltiples dimensiones:

Conocimiento técnico ✓

Destreza práctica ✓

Actitudes profesionales ✓

Criterio ético y contextual ✓

La evaluación se transforma así en un proceso comunicacional que permite:

Transparentar criterios...

Acompañar procesos...

Retroalimentar la práctica docente y la gestión productiva...

Ejemplo crítico: No tiene sentido preguntar "¿Es usted responsable?" para evaluar una competencia. Como tampoco sería suficiente, para dar un registro de conducir, con solo preguntar "¿Sabe manejar?". Hay que observar el hacer en situación real.





Marco normativo: Art. 7 de la Ley 26.058

Este artículo define claramente la relación entre formación, capacidades y competencias:

“Formar técnicos en áreas ocupacionales específicas cuya complejidad requiera competencias que se desarrollan a través de procesos sistemáticos y prolongados de formación para generar en las personas capacidades profesionales que son la base de esas competencias.”

Implicancia clave: La ETP debe formar para desempeños complejos en entornos cambiantes. Esto exige mirar el mundo del trabajo, leer los perfiles profesionales actualizados y articular la formación con las demandas sociales, tecnológicas y productivas del país.

Distinguir entre capacidades y competencias es clave para una enseñanza técnica de calidad. Las capacidades son el andamiaje pedagógico; las competencias, el desempeño profesional concreto. Ambas deben ser construidas, evaluadas y reconocidas con criterios claros, justos y situados, en procesos formativos que articulen la experiencia, la reflexión, el saber técnico y la ética profesional.

Lectura Reflexiva

De la capacidad al desempeño: Formar en la escuela, actuar en el trabajo

“Formar en la escuela es sembrar capacidades. Observarlas en acción es reconocer competencias. Una sin la otra no tiene sentido.”

En la Educación Técnico Profesional (ETP), la distinción entre capacidades y competencias no es un mero juego de palabras. Es un eje estructurante de cómo enseñamos, cómo evaluamos y qué tipo de profesional formamos.

Las capacidades profesionales se construyen en el proceso formativo dentro de la escuela técnica. Son saberes complejos, integradores, que articulan conocimiento técnico, habilidades prácticas y actitudes profesionales. No se enseñan en fragmentos, sino en situaciones de aprendizaje que simulan, interpretan o anticipan el mundo real.

Estas capacidades permiten a los y las estudiantes comprender lo que hacen, decidir cómo hacerlo y actuar con responsabilidad en contextos diversos. Son la base estructural sobre la que, más adelante, se construyen las competencias profesionales.

Las competencias profesionales, en cambio, no se enseñan directamente: Se demuestran. Son los desempeños observables en el ámbito laboral, cuando una persona moviliza las capacidades que desarrolló en la escuela (y también fuera de ella), para resolver una situación real con eficacia, criterio técnico y calidad profesional.

Esta relación es clave: Sin capacidades formadas, no hay competencias sostenibles. Por eso, la evaluación en la escuela técnica no puede limitarse a saberes teóricos ni a tareas repetitivas. Debe enfocarse en la integración progresiva de capacidades, en la resolución de problemas, en la reflexión técnica y en la toma de decisiones contextualizadas.

Ejemplos integrados de formación y evaluación

✈ Técnico en Aviónica

En la escuela: Diagnostica fallas simuladas en sistemas de navegación electrónica, interpreta planos, maneja software especializado y justifica sus decisiones en función de normas de seguridad.

Capacidad desarrollada: Analiza y resuelve fallas técnicas mediante herramientas de medición electrónica, comprendiendo los riesgos y protocolos de intervención.

En el trabajo: Repara un sistema de comunicaciones de un avión en mantenimiento, cumpliendo normativas aeronáuticas y redactando el informe técnico correspondiente.

Competencia evaluada: Diagnostica, interviene y reporta con autonomía, en condiciones reales, cumpliendo estándares de calidad y seguridad del sector aeronáutico.





Técnico en Construcciones Civiles

En la escuela: Diseña una estructura para un aula-taller, calcula cargas, elabora presupuesto y presenta el proyecto usando software técnico.

Capacidad desarrollada: Planifica obras medianas considerando materiales, costos y normas constructivas.

En el trabajo: Supervisa la ejecución de una losa de hormigón armado, coordina al equipo y resuelve imprevistos respetando plazos y normativas.

Competencia evaluada: Ejecuta la obra con liderazgo técnico, resolución de problemas y comunicación efectiva con los equipos.

Técnico en Multimedia

En la escuela: Produce un video institucional desde el guion hasta la edición, con criterios narrativos y técnicos. Expone y justifica las decisiones creativas.

Capacidad desarrollada: Integra herramientas visuales, sonoras y narrativas para comunicar mensajes de manera efectiva.

En el trabajo: Desarrolla una campaña multimedia para una marca, adaptando contenidos a diferentes plataformas y gestionando plazos.

Competencia evaluada: Resuelve un encargo profesional real de manera integral, aplicando criterios técnicos, creatividad y comunicación profesional.

Evaluar con propósito

Formar en capacidades implica enseñar a pensar, actuar y decidir técnicamente. Evaluar competencias implica reconocer ese saber puesto en acción. Por eso, en la ETP, la evaluación no puede limitarse a una calificación final o una tarea puntual.

Debe ser:

Formativa: Parte del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Situada: Conectada con escenarios reales o simulados.

Integral: Que contemple conocimientos, procedimientos, actitudes y criterios.

Transparente y justa: Con criterios claros, compartidos y coherentes con el perfil profesional.

Preguntas para pensar

¿De qué manera estás trabajando el desarrollo de capacidades en tu práctica docente?

¿Qué estrategias usás para observar la progresiva integración de conocimientos, habilidades y actitudes?

¿Podés identificar situaciones en las que tus estudiantes comienzan a demostrar competencias profesionales?

¿Qué tipo de evaluación permite reconocer tanto el proceso como el desempeño técnico final?

¿Cómo podés articular mejor la experiencia escolar con los perfiles profesionales reales del mundo del trabajo?

Bibliografía Opcional Recomendada

Certificación de Competencias - El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales
Las competencias laborales el desafío del trabajo decente y el empleo de calidad Sladogna, Mónica Graciela - Directora de Fortalecimiento Institucional – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Resolución CFE 261- 06. Documento que establece los procedimientos y lineamientos para la homologación de títulos y certificados de educación técnico profesional en Argentina. Especifica la creación de marcos de referencia y el proceso para determinar la correspondencia entre los títulos y las funciones laborales.

