

# Orientación y calidad educativa universitarias

## Guidance and Quality of University Education

PEDRO ALLUEVA TORRES (COORD.)



# POSGRADO DE ESPECIALISTA UNIVERSITARIO EN CONSULTORÍA DE BALANCE DE COMPETENCIAS

Nuria Manzano Soto,<sup>1</sup> Luis Miguel Almagro Gavira,<sup>1</sup>  
Luis Carro Sancristóbal<sup>2</sup>

*Universidad Nacional de Educación a Distancia,<sup>1</sup> Universidad de Valladolid<sup>2</sup>*

## Cómo citar este documento (APA 7)

Manzano Soto, N., Almagro Gavira, L. M., & Carro Sancristóbal, L. (2019). Posgrado de especialista universitario en consultoría de balance de competencias. En P. Allueva Torres (Ed.), *Orientación y calidad educativa universitarias* (pp. 572-580). Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://doi.org/10.26754/uz.978-84-16723-62-1>

## RESUMEN

El Balance de Competencias (BdC) se presenta como una estrategia de orientación profesional beneficiosa tanto para los procesos de orientación profesional, como en relación con la mejora que su metodología puede aportar a los programas y servicios de orientación profesional. Hasta el momento en España, aunque a nivel académico se insiste en la idoneidad del uso del BdC en orientación profesional, no ha existido formación universitaria de especialización acorde a los estándares europeos de calidad propuestos por la Federación Europea de Centros de Balance y Orientación Profesional (FECBOP) y por lo tanto la práctica del BdC no ha podido llevarse a cabo por especialistas consultores acreditados según los parámetros establecidos por las directrices europeas para ejercer. El grupo de investigación Transiciones Sociolaborales y Fomento de la Empleabilidad (TSE) de la UNED abre en 2015 una línea de trabajo relativa a la formación de Consultores especialistas en BdC, y en colaboración con Observal, el Observatorio de la Validación de Competencias Profesionales perteneciente a la Red FECBOP en España, que está llevando a cabo varios proyectos pilotos en la Universidad de Valladolid, presentan como resultado, por primera vez en España, una formación Universitaria en Consultoría de BdC que habilita para ejercer como Consultor de BdC en los centros acreditados e integrados en la Red Europea, aún por extenderse en nuestro país.

## PALABRAS CLAVE

Balance de competencias, Orientación profesional, Formación del orientador, Consultor de BdC, Acreditación europea FECBOP.

# POSTGRADUATE EDUCATION IN COMPETENCIES BALANCE CONSULTING SPECIALIST

## ABSTRACT

The Balance of Competencies (BdC) is presented as a strategy of professional guidance beneficial both for the processes of professional counselling, and to the improvement, that its method can give to professional guidance programs and services. So far in Spain, although at the academic level insists on the suitability of the BdC in professional counselling, there has been no specialized university training according to the European quality standards proposed by the European Federation of Centers of Balance and Professional Guidance (FECBOP). Therefore the practice of the BdC could not be carried out by accredited consultant specialists according to the European guidelines to practice. The research group Socio-labor Transitions and Promotion of Employability (TSE) of the UNED opens in 2015 a line of work related to the training of consultants specialized in BdC, and working together with Observal, the Observatory of Validation of Professional Competences belonging to The FECBOP Network in Spain, which is carrying out several pilot projects at the University of Valladolid, presents as a result, for the first time in Spain, a University formation in BdC Consulting that qualifies to practice as a BdC Consultant in accredited centers. Integrated into the European Network, which is still coming in our country.

## KEYWORDS

Balance of competencies, Career Guidance, Counselor Training, BdC Consulting, European Accreditation FECBOP.

## INTRODUCCIÓN

Es conocido que las transformaciones en el mundo empresarial y en los mercados de trabajo (trabajos por proyectos, precariedad, flexibilización, globalización), así como los cambios sociales (demográficos, movimientos migratorios, etc.) continúan generando nuevas demandas de orientación profesional. Por ello las personas

adultas necesitan apoyo tanto en los procesos de transición y adaptación (profesionales, formativos, personales y vitales) que se suceden a lo largo de su carrera vital y profesional, como para adquirir y perfeccionar competencias que les permitan desenvolverse y desarrollarse en sus ámbitos profesionales y vitales.

Se convierte, por tanto, el técnico que estimula y respalda estos procesos de orientación profesional en una figura cada vez más multidisciplinar y especializada derivada de los constantes cambios que la situación económica y social actual provoca en las trayectorias profesionales y vitales de las personas, y no cabe duda de la importancia del especialista que acompaña los procesos de orientación profesional para el éxito de estos (Sánchez García, 2004). Tanto su función y compromiso, como el papel adoptado son determinantes para la buena marcha de las intervenciones, y por supuesto para la consecución de los objetivos de estas. Esta circunstancia, además, pone la atención en la responsabilidad de los servicios y programas de orientación profesional que deberán disponer de profesionales de la orientación capaces de atender las nuevas demandas, así como de los instrumentos apropiados para desarrollar con los beneficiarios de hoy día las intervenciones necesarias.

En este contexto, el Balance de Competencias (BdC) se presenta como una estrategia de orientación profesional beneficiosa en un doble sentido. Por un lado, en cuanto a la mejora que su metodología puede aportar a los programas y servicios de orientación profesional (Carro, 2018). Por otro, como estrategia de orientación profesional para ayudar a los beneficiarios a concienciarlos de todo su patrimonio personal (conocimientos, competencias, actitudes y valores) adquirido a lo largo de su trayectoria vital, con el objetivo de reinvertirlo en un proyecto personal, formativo y/o profesional futuro.

Los balances de competencias son un...

método de autoanálisis asistido de competencias, de actitudes, de intereses profesionales y del potencial de un individuo en función de la puesta a punto, por su parte, de un proyecto de desarrollo profesional o de inserción laboral o de formación para el trabajo. (Serreri, 2006, p. 4).

Son un recurso para la empleabilidad que tiene como objetivo conocer las propias competencias y, a partir de este conocimiento, definir un proyecto profesional y personal especificando las fases y los recursos de los que se dispone para conseguirlo (Amber y Domingo, 2017). Se trata de una técnica de autoanálisis dirigida por profesionales de la orientación, que guían a la persona para que identifique y seleccione aquellas opciones profesionales que están más alineadas con sus propias competencias y motivaciones, siempre teniendo en cuenta el marco del mercado laboral y las oportunidades que este ofrece. El BdC permite a la persona ser consciente de sus potencialidades y destrezas y de cómo estas pueden ser aplicadas de forma transversal a diferentes contextos profesionales (Gaudron, Bernaud y Lemoine, 2001; Lemoine, 2005), con el mismo, la persona hace una autovaloración de todos los recursos adquiridos y que ha desarrollado a lo largo de su vida en todas las

facetas (laboral, educativa, familiar, etc.) y los utiliza para su proyecto profesional, de manera que le permitan incorporarse y o desarrollarse en el mundo laboral siendo consciente de lo que posee y hacia dónde va.

La dinámica de la intervención diagnóstica en el BdC consiste, examinando todos los contenidos del balance, en hacer al beneficiario cuestionarse qué es lo que ha hecho bien o mal en su trayectoria, qué hace falta cambiar para mejorar la situación, cómo optimizar los procedimientos, cómo rellenar algunas lagunas, cómo pedir ayuda, etc. (Rodríguez Moreno, 2008). Por ello a nivel del beneficiario, el proceso de BdC tiene dos dimensiones: por un lado, el autoconocimiento (intereses personales, profesionales, motivaciones laborales y competencias clave de su perfil profesional) y por otro, la valoración sobre el grado de ajuste que se da entre el perfil de la persona y lo que demanda el mercado laboral. Así el BdC puede utilizarse con personas desempleadas que inician la búsqueda de su primer empleo, y con personas que quieren dar un giro en su carrera profesional y reorientarse laboralmente, pues permite a ambas, analizar y obtener información sobre sus propias competencias profesionales y, por tanto, actualizarlas; conocerse mejor y desarrollar un proyecto profesional definiendo los medios y los recursos que va a necesitar para su implementación.

CUADRO 1.  
FINALIDAD DEL BALANCE DE COMPETENCIAS

1. Tanto para un empleado como para una persona en búsqueda de empleo, el BdC constituye un instrumento útil para la elaboración de un proyecto de desarrollo personal y profesional. El BdC debe permitir a la persona anticiparse a los cambios, definir su propio plan de acción y posicionarse de forma clara, en el caso en que el procedimiento del BdC esté dentro de un proceso de gestión, con visión de futuro, de los puestos de trabajo y de las competencias en el seno de una empresa.
2. El BdC debe ofrecer la posibilidad a cada persona de encontrar, definir, demostrarse y hacer evaluar los elementos de su cualificación y de sus competencias en el seno de una empresa.
3. La participación en el BdC supone que la persona beneficiaria reflexione sobre las condiciones de su inserción o evolución profesional.
4. El BdC debe permitir examinar los factores que puedan facilitar o no la realización de un proyecto profesional, de prever las principales etapas de su puesta en práctica o de identificar los elementos previos a la elaboración de un proyecto sobre el cual el beneficiario deberá trabajar con la ayuda eventual de soporte externo.
5. Si la constatación de una brecha entre las competencias requeridas por el proyecto y las del beneficiario hace necesaria una formación, un proyecto de formación debe ser elaborado, considerándose como una etapa del proyecto profesional.
6. El beneficiario debe ser capaz de elegir sus estrategias de acción que suponen la formalización en escenarios alternativos.
7. El BdC tienen en cuenta tanto el ambiente socio económico del beneficiario como los datos referentes al mercado laboral.

(Fuente: Observal, 2015).

Siendo evidentes los beneficios del BdC y advirtiéndose a nivel académico en

España desde el grupo de investigación TRALS (Transiciones académicas y laborales) de la Universidad de Barcelona, desde hace una década, que para implementar el BdC es fundamental que el proceso sea llevado a cabo por profesionales con un conocimiento importante del contexto académico y laboral y de las estrategias de evaluación, de gestión de la carrera y de métodos de autoanálisis y autoconocimiento, y por tanto debe asegurarse la formación de expertos o conductores de BdC (Figuera y Forner, 2007), el dominio de esta estrategia de orientación profesional por parte de los especialistas de la orientación es aún, para la mayoría de los técnicos de orientación en España, un camino por recorrer.

No ha sido hasta que Observal comienza con sus experiencias piloto de Balance de Competencias con “Parad@s en movimiento” (2014) y Balance de Competencias con “Estudiantes y Egresados de la Universidad de Valladolid” (2015 - 2016) cuando las primeras Consultoras de Balance de Competencias homologadas a nivel Europeo por la Federación Europea de Centros de Balance y Orientación Profesional (FECBOP) han ejercido en España de acuerdo a los principios y código deontológico de todos los Centros de BdC reconocidos y acreditados en Europa.

Tras el éxito de ambas experiencias, el grupo de investigación Transiciones Sociolaborales y Fomento de la Empleabilidad (TSE) de la UNED abre una línea de trabajo relativa a la formación de Consultores Especialistas en BdC con el objetivo de conocer la metodología específica y los criterios de calidad Europeos requeridos en el modelo de formación de FECBOP llevada a cabo por Observal, y la intención de capacitar a técnicos de orientación del Centro de Orientación y Empleo (COIE) de la UNED para el futuro desempeño del Servicio de BdC de acuerdo a la Carta Europea de Calidad, diseñada por FECBOP.

La importancia de adecuarse a dicha Carta Europea de Calidad, no es otra que asumir los objetivos perseguidos por FECBOP: evitar la confusión en el uso de las palabras *Bilan de Compétences*, apoyar la mejora continua de los centros, identificar los centros con excelentes resultados en términos de calidad y la deontología de sus prácticas, y asegurar que los beneficiarios tanto individuales como clientes institucionales, son atendidos por personal cualificado y reciben soluciones específicas y adecuadas a sus necesidades (Carro, 2018).

## OBJETIVO

Derivado de la formación inicial promovida por el Grupo TSE e impartida por Observal en 2016/17 para habilitar a los técnicos de orientación del COIE de la UNED como consultores de BdC, se amplía la línea de trabajo con el propósito de dar mayor continuidad y alcance a especialidad de Consultoría en Balance de Competencias, permitiéndose ofrecer esta formación especializada en BdC a

aquellos perfiles profesionales de orientación que deseen capacitarse e introducir la metodología del Bdc en su quehacer diario.

Como objetivo específico, se pretende posibilitar la habilitación profesional a expertos en “Balance de Competencias” acorde con las directrices europeas de la carta europea de calidad de la Federación Europea de Centros de Balance y Orientación Profesional (FECBOP).

## MÉTODOS

Se trabaja en el diseño de un Título de Especialista Universitario en “Consultoría en Balance de Competencias” dirigido a tres perfiles:

- Licenciados o graduados universitarios, con preferencia en títulos de educación, psicología, psicopedagogía, como formación previa necesaria para ejercer como Consultor de Balance de Competencias. Será necesario acreditar un año de experiencia profesional en orientación para la carrera o campos afines. Se valorarán también otro tipo de titulaciones como la Sociología, Ciencias del Trabajo, etc.
- Diplomados universitarios y con, al menos, 3 años de experiencia profesional en orientación para la carrera o campos afines.
- Profesionales con cinco años de experiencia profesional en orientación para la carrera o campos afines. Es decir, personal técnico de orientación e inserción laboral.

Como se ha comentado, el Bdc es una estrategia de orientación para el autoanálisis estructurado de la propia trayectoria formativa y laboral, que incluye una reflexión sobre los conocimientos, capacidades y las competencias adquiridas, los intereses y motivaciones profesionales, las actitudes y los valores personales, con el objetivo de tomar conciencia de la propia situación presente y, a partir de las fortalezas y debilidades del momento actual, elaborar un proyecto de carrera profesional y/o planificar una reconversión profesional o una formación, que facilite el logro de las propias metas profesionales y personales a corto, medio y largo plazo.

El enfoque hacia el desarrollo personal y profesional de los adultos implica el desarrollo de esta estrategia como una metodología de trabajo adaptada a los procesos de orientación, con el fin de ayudar a la persona a: a) examinar su trayectoria profesional, b) autoevaluar su posición actual en el entorno laboral, c) prepararse para una validación de sus aprendizajes no formales o informales, d) planificar su futura carrera profesional.

Es una estrategia para facilitar de una forma estructurada y sistematizada el autoconocimiento, fase imprescindible en todo proceso de Orientación Académica y Profesional. En definitiva, el objetivo último del Consultor de Bdc es ayudar al beneficiario a definir su proyecto de carrera integrado en su entorno socioprofesional.

En este marco, el objetivo general del título de especialización universitaria es habilitar profesionalmente a expertos en “Balance de Competencias” acorde con las directrices europeas de la carta europea de calidad de la Federación Europea de Centros de Balance y Orientación Profesional (FECBOP).

Los objetivos específicos de este Título de Especialista Universitario, se muestran en cuadro 2.

CUADRO 2  
OBJETIVOS DEL POSGRADO DE ESPECIALIZACIÓN EN CONSULTORÍA  
EN BALANCE DE COMPETENCIAS. UNED

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Habilitar profesionalmente a expertos en “Balance de Competencias” acorde a las directrices europeas de la carta europea de calidad de la FECBOP	1. Comprender el balance de competencias profesionales
	2. Analizar el concepto y el contexto de una competencia personal y profesional
	3. Saber hacer un proceso de acogida y entrevista de acompañamiento
	4. Desarrollar un proyecto profesional de balance y analizar el mercado de trabajo
	5. Iniciarse en la práctica del balance de competencias según la certificación europea de calidad (FECBOP)

Las tendencias actuales en orientación profesional son superar los modelos de orientación para la inserción laboral y aproximarse a modelos de orientación profesional a lo largo de la vida. En este escenario la Federación Europea de Centros de Balance y de Orientación Profesional (FECBOP) promueve a nivel europeo la práctica del balance de competencias y la orientación profesional a lo largo de la vida, representando a los socios ante las instituciones europeas, los agentes sociales y las empresas.

El curso tendrá el carácter homologado por la Federación Europea de Centros de Balance y Orientación Profesional (FECBOP). Esta propuesta formativa se ajusta a los parámetros establecidos por las directrices europeas en cuanto a los objetivos propuestos y el desarrollo de sus contenidos. El proyecto COMPCERT (2014-2016) ya creó el currículum de formación continuada para los consultores de balance y el alumnado que obtiene esta formación recibirá la acreditación europea de consultor de balance de competencias, una vez superada la prueba del jurado externo.

## RESULTADOS

Nuestro resultado actual ha sido el lanzamiento de la primera edición del posgrado conjunto de “Especialización en Consultoría en Balance de Competencias”



UNED<sup>1</sup>/Universidad de Valladolid, con una duración de 35 ECTS, en modalidad de enseñanza virtual (*blended learning*) y basado una metodología eminentemente práctica y activa, junto a la base teórica necesaria para comprender, justificar y realizar las actividades prácticas propuestas.

Esta formación proporciona un elenco de lecturas, actividades, debates, video-clases temáticas, simulación de prácticas entre los estudiantes y casos reales de BdC como ejemplo para la iniciación a la práctica profesional de esta metodología de orientación profesional. Por último, los participantes harán la defensa final de los casos de balance realizados, que podrán ser evaluados por expertos externos de la FECBOP.

Con esta formación, el futuro consultor de BdC adquirirá las siguientes competencias:

- Conocer, analizar y comprender la realización del balance de competencias siguiendo las directrices del modelo europeo de calidad de los centros de balance y orientación profesional.
- Identificar cada una de las fases del balance de competencias con el fin de desarrollar una práctica profesional ajustada a las personas candidatas o usuarias de esta orientación.
- Conocimiento y manejo de los instrumentos necesarios para la realización de entrevistas individuales, registro de los documentos y elaboración de informes individuales.
- Desarrollar las estrategias para la constitución de grupos de trabajo colaborativos, para la creación e impulso de iniciativas impulsoras de centros que usen esta modalidad de orientación profesional.

A continuación, se muestra en cuadro 3 el plan de formación de esta especialización universitaria.

CUADRO 3  
PLAN DE FORMACIÓN DEL POSGRADO DE ESPECIALIZACIÓN EN CONSULTORÍA EN  
BALANCE DE COMPETENCIAS. UNED

MÓDULOS FORMATIVOS	CONTENIDOS ESPECÍFICOS
0001 - <i>Modulo 1. FUNDAMENTOS:</i> Bases fundamentales para el desempeño del Balance de Competencias (5 créditos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dimensión psicológica, social y pedagógica del Balance de Competencias.</li> <li>• Modelos europeos de balance de competencias.</li> <li>• Carta europea de calidad del Bdc.</li> <li>• Criterios de admisión y evolución personal y continua del consejero de Bdc.</li> <li>• Destinatarios, colectivos vulnerables y estrategias de empleabilidad. Objetivos de la sostenibilidad 2030.</li> </ul>

1 [https://formacionpermanente.uned.es/tp\\_actividad/idactividad/10615](https://formacionpermanente.uned.es/tp_actividad/idactividad/10615)

MÓDULOS FORMATIVOS	CONTENIDOS ESPECÍFICOS
0002 - Modulo 2. <b>PROCEDIMIENTO:</b> Fases del procedimiento del Balance de Competencias (10 créditos)	<p><i>Fase I de información y acogida del beneficiario en el BdC.</i> La entrevista y la aceptación de las cláusulas del contrato de balance.</p> <p><i>Fase II de profundización y análisis de las competencias en el BdC.</i> Método autobiográfico: a) Análisis de la biografía educativa; b) Análisis de la biografía laboral/profesional; c) Análisis del contexto de trabajo de referencia, el mercado de trabajo local, regional y nacional, análisis de las políticas activas del mercado laboral y el marco normativo europeo. Dimensión psicométrica. Portafolio de competencias. Procedimientos de observación.</p> <p><i>Fase III de enfoque del proyecto, conclusiones e informe del BdC.</i> Resumen de los puntos fuertes y las áreas de desarrollo, surgido en la segunda fase Enfoque del proyecto y preparación del documento de síntesis Organización del portafolio de competencias.</p> <p><i>Fase IV de seguimiento del BdC.</i></p>
0003 - Modulo 3. <b>COMPETENCIAS:</b> Competencias y cualificaciones profesionales (5 créditos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias clave, técnicas, y transversales.</li> <li>• El marco europeo (EQF) y marco nacional de las cualificaciones (MEC).</li> <li>• El catálogo nacional de las cualificaciones profesionales.</li> <li>• Los criterios de realización profesional y los umbrales de desempeño.</li> <li>• Los itinerarios formativos para la formación profesional y en el empleo.</li> <li>• La validación y acreditación de las competencias.</li> </ul>
0004 - Modulo 4. <b>EMPLEABILIDAD:</b> Empleo, empleabilidad y mercado de trabajo (5 créditos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias para la gestión de la carrera (Career Management Skills).</li> <li>• Estrategias para el desarrollo de las competencias transversales.</li> <li>• Los sistemas de información del mercado de trabajo.</li> <li>• La búsqueda activa de empleo y los colectivos vulnerables.</li> </ul>
0005 - Modulo 5. <b>PRÁCTICAS:</b> Prácticas de Balance de Competencias (10 créditos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de cinco balances de competencias reales con personas que han sido seleccionadas para este curso, acorde con el modelo europeo de calidad.</li> </ul>

## CONCLUSIONES

Por primera vez en España se ofrece la posibilidad de acreditarse como Consultor/a de Balance de Competencias con una formación universitaria que cumple los criterios de unificación a nivel europeo regulados por la Federación

Europea de Centros de Balance y Orientación Profesional (FECBOP), y por tanto habilita a ejercer como Consultor de BdC e Centros acreditados e Integrados en la Red Europea.

## REFERENCIAS

- Amber, D. y Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 73(1), 121-141.
- Carro, L. (2018). Centro de Balance de Competencias (FECBOP). En L. Carro Sancristóbal (Presidencia), *Orientación y Balance de Competencias en la Universidad*. Mesa redonda llevada a cabo en Congreso Internacional de Orientación Universitaria, Zaragoza, España.
- Figuera, P. y Forner, A. (2007). El balance de competencias, la formación universitaria y la empleabilidad. En Figuera Gazo, P. y Rodríguez Moreno, M.L. (Coord.). *Reflexiones en torno al balance de competencias. Concepto y herramientas para la construcción del proyecto profesional*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Gaudron, J. P. y Bernaud, J. L. (2001). Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes: Les effets individuels du bilan de compétences. *L'Orientacion scolaire et professionnelle*, (30/4).
- Lemoine, C. (2005). Bilan de competences et qualite de l'orientation continue. *Risorsa Uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell' Organizzazione*, 11(1-2), 11-23.
- OBSERVAL (2015). *Tercer curso de especialización en Balance de Competencias. Certificación Europea de Calidad*. COIE-UNED. Material didáctico.
- Rodríguez Moreno, M.L. (2008). Técnicas y recursos de Orientación Profesional. En: Sobrado L. y Cortés, A. (Coords.). *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectivas* (pp. 73-99). Barcelona: Biblioteca Nueva.
- Sánchez García, M. F. (2004). *Orientación laboral para la diversidad y el cambio*. Madrid: Sanz y Torres.
- Serreri, P. (2006). El balance de competencias y la orientación profesional: Teoría y práctica. *Seminari Permanent d' Orientació Professional*. Dep. MIDE, Facultad de Pedagogía. Universidad de Barcelona.