

La formación por competencias y su incidencia en el trabajo

Magda Cejas Martínez

Docente Investigadora
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

José Alejandro Acosta

Investigador
Instituto de Derecho Comparado
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo

La formación por competencias y su incidencia en el trabajo

Resumen

En este artículo se exponen los puntos principales del planteamiento de la formación basada en las competencias laborales. Para ello, se realiza una revisión bibliográfica-documental en la cual se da cuenta de los orígenes, la etimología del término competencias, el enfoque de las competencias laborales de las últimas transformaciones del mundo globalizado. Se describen los indicadores, categorías más importantes. De esta manera los autores pretenden demostrar la incidencia que tienen las competencias en el Mundo del Trabajo, los vínculos entre la Educación y el Empleo, entre la Productividad-Competitividad y el Desempeño del Trabajador, que a su vez permita darle continuidad al aprendizaje en el trabajo y para el trabajo articulando las competencias genéricas y específicas en pro del desarrollo y crecimiento del país.

Palabras Clave: Formación Competencia, Formación Profesional, Trabajo

Competency training and its impact on the job

Abstract

This article describes the main points of the approach to training based on job skills are discussed. To do this, a literature review documentary which realizes the origins, etymology of the term competence, and the focus of the work skills of the latest changes in the globalized world is made. Indicators, most important categories are described. In this way the authors intended to demonstrate the impact that they have the skills in the world of work, the links between education and employment, between-Competitiveness and Productivity Performance worker, which in turn allows to continue the learning work and for work articulating the generic and specific skills for development and growth.

Keywords: Training, Competition Training, Working

La formación por competencias y su incidencia en el trabajo

SUMARIO

Introducción.

Etimología del Término Competencias

Breve Historia sobre Competencias

Las Competencias

Las Competencias y su Incidencia en el Trabajo

Tipos de Competencias Laborales

Enfoque de las Competencias Laborales

Conclusión

Referencias

La formación por competencias y su incidencia en el trabajo

Introducción

Estamos viviendo una época de innumerables transformaciones producto de la rapidez con las que ocurren los cambios en la sociedad del conocimiento. Estos cambios están caracterizados por múltiples factores políticos, sociales, económicos, así como por la innovación tecnológica, el servicio y las características del mercado laboral. Se trata de continuas transformaciones en la organización.

El contexto de estas transformaciones es el de la globalización, la aceleración de los avances tecnológicos, la rápida sucesión de eventos en el ámbito de la tecnología, la flexibilidad y los cambios en las políticas de Recursos Humanos entre otras, son aspectos que configuran el Nuevo Mercado Laboral. Ante este nuevo modelo los perfiles profesionales tradicionales han quedado obsoletos.

La formación por Competencias es una de las maneras de que se transfieran al futuro profesional, en el saber, saber hacer, ser y convivir, como componentes necesarios e indispensables para el desempeño laboral eficaz y eficiente en un mundo cambiante y globalizado.

El presente artículo pretende ser una reflexión conceptual, sobre la importancia de la formación por competencias para un ajuste adecuado a las nuevas demandas laborales. Se describen las competencias al igual que se hace una breve reseña historia sobre competencias, de igual manera se hace un enfoque de las competencias laborales y como inciden estas en la organización u empresa

Etimología del Término Competencias

Etimológicamente, el concepto de “competencia” proviene del latín “competentia” y entre las acepciones que le otorga la Real Academia Española se pueden citar:

- Incumbencia.
- Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.
- Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto.
- Disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo.
- Oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa.
- Situación de empresas que rivalizan en un mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio.
- Persona o grupo rival. Se ha pasado a la competencia.
- Competición deportiva.

Así mismo, el vocablo “competente”, del latín *competens*, -entis, asume las siguientes definiciones:

- Que tiene competencia.
- Que le corresponde hacer algo por su competencia.
- En la primitiva Iglesia, catecúmeno ya instruido para su admisión al bautismo.

Fernández-Salineró (2006) se remite a la dimensión histórica del concepto, basándose en las aportaciones de Corominas (1987) y Corripio (1984) y sostiene:

“A partir del siglo XV *competere* adquiere el significado de pertenecer a, incumbir, corresponder a. De esta manera, se constituye el sustantivo *competencia* y el adjetivo *competente*, que quiere decir apto o adecuado. A partir del mismo siglo XV *competere* se usa con el significado de pugnar con, rivalizar con, contender con, dando lugar a los sustantivos *competición*, *competencia*, *competidor*, *competitividad*, así como al adjetivo *competitivo*.” (Fernández-Salineró, 2006: 137)

Finalmente, la etimología de este concepto señala tres grandes significados: *competencia* como rivalidad o contienda, como incumbencia y como aptitud e idoneidad.

Breve Historia sobre Competencias

La formación y desarrollo de los recursos humanos, basados en un enfoque de Competencia Laboral, responde cada vez con mayor claridad a todos los cambios que en el mundo de las organizaciones se propician. Es un tema importante para todos los sectores involucrados en el mundo laboral, tanto para el Estado, como para los analistas y consultores, así como para las instituciones educativas y académicas.

Pretender desconocer la importancia del tema, así como del impacto de la formación en términos de productividad, competitividad y mejoras para la empresa, es obviar el crecimiento a la que éstas aspiran. Parte del éxito de las organizaciones se debe a la investigación y desarrollo en la formación de los recursos humanos.

En la década de los cincuenta, las investigaciones sobre la conducta humana permitieron que el concepto de competencia adquiriese un sentido profundamente pertinente para los estudios laborales. Los estudios de Maslow (1954), Herzber (1966) y más recientemente McClelland (1968-1998), orientados inicialmente hacia la motivación humana, han desembocado en un intento de interpretación global del individuo en su desempeño laboral, al orientarse a la búsqueda de una mejora de la productividad, logrando una comprensión de las competencias, especialmente las investigaciones de McClelland (1968-1998) quien logra identificar los principios de una metodología para identificar las variables que permiten predecir la actuación en el mercado de trabajo de los individuos, que no estuviesen sesgadas por factores de raza, sexo y condiciones socioeconómicas.

Los principales estudios de McClelland estuvieron dirigidos a la evaluación de gerentes y ejecutivos de éxito, en empresas del primer mundo, donde realizó comparaciones con ejecutivos y gerentes de empresas tercermundistas. Este autor empleó técnicas proyectivas para formular las teorías de necesidades de logro, poder y realización.

Se propuso como reto idear métodos que pudiesen emplearse para sustituir a los tradicionales. Junto con Dayley (1972) desarrolló la técnica conocida como Entrevista de Incidentes Críticos, conocida en inglés como el BEI (Behavioural Event Interview), la cual, combinada con el modelo de incidencia crítica de Flanagan (1954) y con las pruebas del Thematic Apperception Test (en inglés TAT). Estas técnicas permitieron a su vez desarrollar el Análisis de Contenido de la Expresión Verbal (CAVE, en inglés), el cual permite comprobar

estadísticamente la significación de diferencias que se detectan en las características demostradas por personas con actuación superior y adecuada a su puesto de trabajo.

Lo fundamental en los estudios de McClelland es la evaluación de las competencias que les permite a las personas mantener un desempeño exitoso en el trabajo y define el puesto de trabajo en función de las características y conductas personales. Así entonces, desde la década de los sesenta y principios de los setenta, se pone de manifiesto el movimiento real hacia las competencias. La asociación estratégica, entre McClelland y Hay Group en la década de los ochenta, permitió la creación de la metodología de Competencias

Antes la competencia se centraba el sector técnico laboral, en el saber hacer, en reconocer la mecánica, las etapas o pasos a seguir para obtener un resultado en particular. Actualmente la competencia se extiende al saber conocer, al saber ser y saber estar, las que son combinadas, activadas, puestas en acción, movilizadas en contextos específicos para resolver una familia de situaciones o problemas, lo que demanda capacidades que van más allá de las procedimentales y cognitivas, capacidades que día a día van teniendo mayor relevancia: las actitudinales, intrapersonales e interpersonales (Le Boterf, 2001b; Tardif, 2003; Perrenoud, 2007).

La demanda laboral actual de las empresas incluye la posesión de competencias generales, transversales o blandas, tales como trabajar en equipo, pensar crítica y reflexivamente, trabajar bajo presión, orientado a resultados, resolver conflictos, tomar decisiones, asumir responsabilidades, asociadas al saber ser, estar y actuar (Silva, 2007).

Las Competencias

Existe una gran variedad de definiciones y estudios de las competencias que han sido expuestos por autores y especialistas en el tema en distintos escenarios. No obstante todos y cada uno de los estudios consultados comportan una característica común, la que identifica a la competencia como un factor relevante que impone cada vez más su importancia en las organizaciones.

En este sentido se señalan algunas acepciones respecto a las competencias, sin dejar de reconocer la importancia que también merecen aquellas que no se citan en este apartado del estudio,

El Diccionario de la Real Academia Española (1992), la define como disputa o contienda entre dos o más sujetos sobre alguna cosa. Oposición o rivalidad entre o más que aspiran obtener la misma cosa. Aptitud o idoneidad, atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Acción o efecto de competir. Competición deportiva

Ibarra, Agustín (2001) define competencia como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto, sino que la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 1991), las define como la Capacidad en el trabajador para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado.

Según el diccionario de Recursos Humanos titulado Organización y Dirección de Manuel Fernández Ríos (1999), las competencias son las habilidades, destrezas necesarias para el desempeño de una tarea o conjunto de ellas. Las competencias constituyen la esencia misma de los recursos humanos las personas que componen la organización y, por ende, de la organización en sí. Las competencias y recursos son susceptibles de ser gestionados, no así las personas que tienen la libertad de autogestionarse.

Según la obra *Competente at Work*, de Spencer y Spencer (1993: 9-11), aportan una definición de competencias, considerando que es una característica profunda de un individuo que se encuentran casualmente relacionada con un desempeño efectivo. La característica profunda significa que la competencia es la causa o predice el comportamiento y desempeño de la persona que la posee.

Según la obra, *Gestión por Competencias* (1996:54) Levy – Leboyer, define competencia como repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada

Para Colardyn (1996:53), las competencias se pueden definir como el conjunto de las capacidades demostradas en la vida profesional y social presente. Las competencias son individuales, son particulares de cada individuo y están íntimamente ligadas y dependen del contexto social general donde el individuo actúa o se desenvuelve y muy especialmente, en relación con su campo de actividad, su especialidad y el sector profesional en el cual él vive cotidianamente.

Son muchos los conceptos y definiciones que sobre competencia existen, desde la primera mitad del siglo pasado es amplia la literatura sobre estos temas. La Psicología General de enfoque dialéctico, cuenta con una sólida teoría, sobre el desarrollo de las capacidades humanas y su naturaleza social. De manera general, a la hora de definir qué son las competencias existen aspectos que se repiten en la literatura especializada que ratifican su esencia. Estos aspectos son: Los sistemas de conocimientos, sistemas de hábitos y habilidades, actitudes, expectativas, relación con la actividad, solución de problemas y toma de decisiones.

En el análisis de la Psicología General, el concepto competencia contiene desde el punto de vista teórico lo relacionado con la formación y desarrollo de capacidades humanas, al entenderlas como particularidades psicológicas individuales de la personalidad, que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios para ello; es decir que el ser humano tiene la

potencialidad de combinar características psicológicas de su personalidad, como condición necesaria y suficiente para el logro de altos resultados profesionales. La valoración de estos postulados conllevó la precisión de las siguientes ideas:

- Las competencias poseen un fuerte fundamento teórico-psicológico, a partir del enfoque sistémico de la categoría personalidad, que implica su concepción integral, es decir que su desarrollo tiene lugar en la interacción de los procesos cognitivos y afectivos, lo que significa que toda adquisición psicológica es un proceso que involucra la motivación, y la adquisición de competencias no es ajena a este fundamento.
- El desarrollo de las competencias como posibilidad de la personalidad para solucionar los problemas que se presenten en la actividad se corresponde con el referente metodológico constructivista, asumido en este trabajo, y niega dialécticamente las posiciones conductistas y funcionalistas al considerar los procesos motivacionales íntimamente vinculados a los cognitivos en la formación y desarrollo de las competencias.

Las competencias se revelan sólo en la actividad y además sólo en aquella actividad que no puede realizarse exitosamente sin su presencia. Esta idea expresa con claridad la interacción de las competencias y el desempeño como expresión externa, concreta, del proceso de integración cognitivo-afectivo en la solución de problemas, al decir de Perrenoud, posibilita la facultad de movilizar un conjunto de recursos cognitivos, como saberes, habilidades e informaciones para solucionar con pertinencia y eficacia una serie de situaciones.

De acuerdo a Tobón, S. (2007), considera que las competencias constituyen:

La posibilidad real que tiene el ser humano de integrar y movilizar sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes y valores para la solución exitosa de aquellas actividades vinculadas a las satisfacción de sus necesidades cognitivas y profesionales, demostradas en su desempeño, al tomar decisiones y solucionar las situaciones que se presenten en su esfera de trabajo (p. 34).

Es importante resaltar que los términos habilidad y competencias tienen equivalentes en varios idiomas, en el caso de inglés, las habilidades denominan como skills, término que ha pasado de significar algo que es razonable a algo que es práctico, lo cual es más cercano a las competencias, motivo por el cual Annett (1991), citado por Tobón S. (2007) conceptualiza skill como comportamientos eficientes ante problemas específicos.

Esto explica por qué a pesar de seguirse utilizando en inglés la palabra skills, ésta se traduce a otros idiomas como competencia, como por ejemplo en el caso del español.

Para Tobón (2007-17) propone un concebir de las competencias como:

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer, y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico – empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas

Esta definición muestra aspectos esenciales en el concepto de competencia desde el enfoque complejo las cuales son: procesos, complejidad, desempeño, idoneidad, y ética, A continuación se clarifican los términos de esta definición.

1. Procesos: los procesos son acciones que se llevan a cabo con un determinado fin, tienen un inicio y un final identificable. Implican la articulación de diferentes elementos y recursos para poder alcanzar el fin propuesto. Con respecto a las competencias, esto significa que

estas no son estáticas, sino dinámicas, y tienen unos determinados fines, aquellos que busque la persona en concordancia con las demandas o requerimientos del contexto.

2. Complejos: lo complejo se refiere a lo multidimensional y a la evolución (orden.-desorden-reorganización). Las competencias son procesos complejos porque implican la articulación en tejido de diversas dimensiones humanas y porque su puesta en acción implica muchas veces el afrontamiento de la incertidumbre.

3. Desempeño: se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, con la dimensión actitudinal y la dimensión del hacer.

4. Idoneidad: se refiere a realizar las actividades o resolver los problemas cumpliendo con indicadores o criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, pertinencia y apropiación establecidos para el efecto. Esta es una característica esencial en las competencias, y marca de forma muy importante sus diferencias con otros conceptos tales como capacidad (en su estructura no está presente la idoneidad).

5. Ética: es vivir con base en valores humano, asumiendo la responsabilidad por los actos y buscando el bien en lo personal, y lo social. En toda competencia debe haber un compromiso, buscando que la persona sea responsable consigo misma, la sociedad, el ambiente ecológico y la misma especie humana, tomando como base los valores universales de la justicia, la solidaridad, la protección del ambiente, la paz, la tolerancia, el respeto a las diferencias.

En si la Competencia, Planear la vida con base en un proyecto personal para alcanzar la plena autorrealización, teniendo como referencia un diagnóstico de necesidades vitales y valores.

Las Competencias y su Incidencia en el Trabajo

Abordar la competencia laboral implica múltiples enfoques, pues varía según el país. El concepto de Competencia Laboral emergió en los años ochenta con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquéllos que reflejaban mayores problemas, para relacionarse el sistema educativo con el productivo, lo que origina búsqueda de respuestas ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra que se requería en aquel entonces.

El problema entonces no refería solo aspectos cuantitativos, sino también cualitativos en el marco de una situación en donde los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no daban respuesta a los cambios que propiciaba el entorno y, menos aún no correspondían a los nuevos signos que avizoraba el tiempo. La respuesta entonces, se orientaba a la concepción de Competencia Laboral pretendiendo ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación y de la formación.

Quizás la razón del incremento sobre el estudio de las Competencias Laborales se deba a las revisiones de los cambios propiciados en las últimas dos décadas en el campo laboral. Las exigencias en el trabajo, ponen de manifiesto los requerimientos de un mejor talento humano, el mejoramiento en la competitividad, por parte de los actores que convergen en el mundo laboral.

Así entonces, existen múltiples y variadas definiciones sobre Competencia Laboral. Un concepto general la establece como "una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una

actividad laboral plenamente identificada". La competencia laboral no resulta ser una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo es una capacidad real y demostrada.

No obstante, entre las definiciones más aceptadas podemos citar:

CONOCER (MÉXICO) capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, no solamente conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, esas son necesarias pero no suficiente por sí mismas para su desempeño efectivo.

POLFORM/OIT: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Cabe destacar que la OIT ha definido el concepto de competencia Profesional, como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello, en este caso, los conceptos de competencia y calificación se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

En este sentido, destacar las opiniones de estudiosos del tema de Competencia Laboral, resulta verdaderamente interesante, entre las cuales tenemos la opinión de María Angélica Ducci,

quien expone tres razones por las cuales el tema de Formación basada en competencia es importante para todos los países del escenario mundial, destacándose:

En primer lugar, porque enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social, sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo.

En segundo lugar, porque este enfoque parece responder mejor que muchos otros a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo y, entre el funcionamiento del mercado de trabajo.

En tercer lugar porque el enfoque de competencia se adapta a la necesidad de cambio, bajo su multiplicidad de formas.

Todos estos factores son determinantes para interpretar los cambios del mundo actual, no obstante reflejan la realidad de un panorama laboral que exige mayores esfuerzos, una integración sólida entre los actores del mundo laboral, la creación de mejores puestos de trabajo y las mejoras en la calidad y capacidad de cada ser humano, que se encuentre en disposición y en condiciones de desempeñarse exitosamente.

De otro lado a Leonard Metems, en su obra llamada "Competencia Laboral", establece que ésta debe interpretarse como un movimiento que pretende ser una respuesta innovadora para

administrar y regular el mercado de trabajo tanto interno como externo de la empresa, ante las transformaciones del mundo de la producción y de la tecnología presentes en el mundo laboral.

Desde estas perspectivas el autor responde a las inquietudes que presenta esta nueva condición de los actores sociales, destacando premisas fundamentales en términos de competencia laboral.

En primer lugar, para los empresarios, sus investigaciones revelaron que la Competencia Laboral, representa un instrumento que permite la colocación eficaz de los Recursos Humanos en su formación, en su contexto y en la creciente necesidad de formar y capacitarlos integralmente.

En segundo lugar, para los Sindicatos y los Trabajadores, la necesidad de replantear la organización del trabajo y la negociación colectiva que integran la concepción de un empleo de mayor calidad.

Tercer lugar, el gobierno y su rol en materia de competencia laboral, permitiendo asumirlo en el reconocimiento y en el valor de la iniciativa por parte de las empresas y los trabajadores, aceptándoles desarrollar una estructura de organización que esté acorde a los cambios que se han propiciado, en el entorno económico y productivo.

En este mismo orden de ideas en torno a la temática de las Competencias Laborales, el consultor Fernando Vargas, destaca en sus investigaciones hablar de competencia laboral es identificar el conjunto de aspectos formado por la intersección de los conocimientos, la

comprensión y las habilidades, dividiendo en tres grupos las competencias, las básicas, las genéricas y las específicas:

- Las básicas, se orientan a habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral y matemáticas.
- Las genéricas están dadas por desempeños en diferentes sectores o actividades, por lo general en relación con el manejo de equipos.

Y por último, las específicas se refieren a las ocupaciones concretas no transferibles fácilmente.

Podemos seguir enumerando diferentes experiencias, puntos de vista, perspectivas, enfoques, y criterios donde se refleja el análisis de la competencia laboral, no obstante, todos coinciden en: La necesidad de instituciones de formación, de mejorar los canales de aprendizaje para el incremento y resultados en los Recursos Humanos; por un lado, en la incesante lucha de las empresas por incrementar la productividad, ponerse a tono con los avances tecnológicos actuales y en donde los Recursos Humanos que en ella operan, luchan por una mejor calificación y formación, por otro lado, los trabajadores en su lucha por una mejor preparación, capacitación y desarrollo de su labor, en busca de un desempeño exitoso y el Estado en su intento de aproximarse a un nuevo enfoque de formación basado en competencia y que permita formar parte de las nuevas negociaciones colectivas que el mundo cambiante del trabajo requiere.

Tipos de Competencias Laborales

Según, artículo “articulación de la educación con el mundo productivo Bogotá 2003. SED” existen dos tipos de competencias laborales q son las competencias laborales generales y las específicas:

Competencias laborales generales.

Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.

Las competencias laborales generales, no están asociadas a una ocupación en particular, pero son necesarias para habilitar al trabajador para que se integre al mercado laboral, pueda mantenerse y pueda aprender. Las competencias laborales generales son necesarias para acceder a cualquier ocupación.

Con ellas, la persona actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia.

Las Competencias Laborales Generales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo. Son ejemplo de estas competencias el trabajo en equipo, la toma de decisiones o el manejo de procesos tecnológicos básicos. A continuación se presenta una síntesis de las principales competencias básicas que son necesarias hoy en día para hacer parte del sistema productivo:

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	
Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
Empresariales o para la generación de empresa	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Fuente: Cuadro tomado del artículo “Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias Laborales Generales.” Bogotá 2003. SED.

Competencias laborales específicas.

Las competencias laborales específicas son aquellas que son fundamentales para que un empleado se pueda desempeñar en un cargo específicos y poder cumplir las funciones asociadas con este. Tener una competencia laboral específica exige dominar una serie de actitudes, conocimientos y habilidades que permitan alcanzar una meta específica.

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis. Estas competencias permiten a las personas ser aptas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones.

En una gran parte de países las ocupaciones se han agrupado por afinidad de funciones, buscando con ello hacer ofertas educativas que permitan la movilidad entre varios campos ocupacionales, es decir, formar en áreas que sirvan a varias ocupaciones, logrando con ello polivalencia y movilidad ocupacional de quienes poseen dicha formación. Según el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), construyó la Clasificación Nacional de Ocupaciones, definiendo de esta manera una división sobre competencias específicas. Para esto identificó 450 ocupaciones agrupadas en las siguientes áreas:

- Finanzas y administración
- Ciencias naturales y aplicadas
- Salud
- Ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales
- Arte, cultura, esparcimiento y deporte
- Ventas y servicios

- Explotación primaria y extractiva
- Oficios, operación de equipos y transporte
- Procesamiento, fabricación y ensamble.

Enfoque de las Competencias Laborales

La competencia laboral se asienta sobre un enfoque de innovación, conocimiento, diferenciación y productividad. Se articula como ficha clave de la formación y el aumento del capital humano conectando el mundo del trabajo y la sociedad con el sistema educativo. Las competencias laborales son un punto de encuentro entre el sector productivo y el sector educativo de manera tal que permitieran acercar un poco los esfuerzos de formación y los resultados que efectivamente se obtienen, acercando las necesidades de los empleadores a los requerimientos educativos.

De esta forma las competencias laborales son la pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, enlaza el mundo productivo con el sistema educativo, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento y competitividad.

Las nuevas teorías de desarrollo endógeno proponen incluir el capital humano como determinante trascendental de la producción. El capital humano es un elemento difícil de cuantificar, por estos la dificultad en el consenso sobre la manera de incluirlos en los modelos de desarrollo económico. Generalmente se toma la formación educativa como indicador para poder

cuantificar. Tener un “stock” de capital humano sin embargo no garantiza que se produzca un nivel de progreso económico irreversible, se tiene que dar ciertas condiciones para que el país empiece a seguir una senda de desarrollo. Para que esto ocurra se hace que el capital humano encuentre una aplicabilidad a través del mercado.

En la práctica se traduciría en que las personas como consecuencia de su dotación en capital humano encuentren las oportunidades que les permitan mejorar su eficiencia en el trabajo, incrementando su productividad y través de esta el crecimiento económico.

Los defensores de las competencias laborales encuentran este enlace a través de las competencias laborales se proponen como la manera efectiva de enlazar el capital humano al sistema económico.

Las nuevas formas de producción y organización están manifiestan una demanda de trabajadores que tengan ciertas cualidades que antes no eran tan necesarias tales como: polivalencia y pluri-especialización de los operadores; reintroducción de tareas o funciones de diagnóstico, reparación y mantenimiento; reintroducción de tareas de control de calidad a los puestos de fabricación y re-asociación de tareas de programación y fabricación.

En un sentido general, las exigencias de nuevas formas de organización del trabajo colocan el desafío de desarrollar nuevas formas de calificación que permita a los individuos situarse de un modo reflexivo frente a su trabajo, teniendo la posibilidad de proponer

innovaciones para mejorar la calidad de su quehacer. De igual manera, la tendencia a la flexibilización, ha significado una transformación radical de la noción del tiempo productivo.

La introducción del riesgo y la necesidad de la innovación constante conllevan, en el marco de este nuevo modelo, a la desaparición del trabajo como una actividad estable y permanente. La nueva noción de empresa condiciona y transforma la misma noción de trabajo.

Las competencias al decir de sus promotores buscan “transformar la educación de un ejercicio para la memorización de cuerpos estables de conocimiento en el desarrollo de competencias cognitivas superiores relacionadas...aprender a aprender para poder enfrentar el ritmo con que se producen nuevos conocimientos, informaciones, tecnologías y técnicas.” La flexibilidad entonces del poder hacer propone una estructura de adaptación al continuo cambio expresado en las formas de organización y producción de la economía en general. La educación tradicional debe cambiar en función de la nueva realidad laboral a la que afrontamos, superando el mecanicismo al que estaban expuestos la mayoría de los trabajadores que no tenían funciones gerenciales.

La innovación debe entenderse desde una perspectiva que incluya a los trabajadores de toda la cadena productiva por la lo cual la flexibilización tanto de funciones como de conocimiento debe sobresalir como pieza de productividad.

La construcción de estas competencias y su actualización durante la vida de los trabajadores, exigen una congruencia entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo,

que se prolonga a lo largo de las trayectorias ocupacionales. La formación activa en habilidades básicas y la capacitación técnico-profesional de los trabajadores en actividad o desplazados por el cambio tecnológico, es tarea a ser compartida entre empresas y centros de formación. Carlos E. Cardoso (2003).

Conclusión

El capital humano es uno de los componentes más importantes de las empresas, ya que constituye un elemento de diferenciación en el que se puede basar ventajas competitivas, esto conlleva a que las empresa tengan la necesidad de desarrollar las competencias de sus trabajadores, asociadas a un enfoque clave que permita acorta las brechas entre el proceso productivo y el formativo. Estas competencias claves permiten facilitarle al trabajador la adaptación ante los cambios que frecuentemente experimenta el entorno.

Por ello la formación por competencias se comprende como la capacidad de hacer y de efectuar las funciones de una ocupación claramente específica conforme a los resultados esperados y deseados por los actores de las organizaciones, por lo cual este tipo de formación permite a las empresas desarrollar las competencias de los trabajadores y consolidar sus ventajas competitivas.

Es decir que la formación Competencias pretende ser un enfoque integral que busca vincular el sector formativo con el productivo y elevar el potencial de los individuos, de cara a las transformaciones que sufre el mundo actual y la sociedad contemporánea. (Cejás Martínez, 2002)

Es por ello que se constituye un proceso de enseñanza que facilita a la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, lo que permite lograr un desempeño idóneo y eficiente en un puesto de trabajo, con ello se logra un beneficio tanto para la empresa como para los trabajadores.

De igual forma se busca subordinar a la formación y sus fines a las exigencias del mercado laboral que, por cierto, carece de sensibilidad social, política, humana y de cualquier otra índole. Para el mundo del trabajo importan resultados, sólo resultados. Los esfuerzos no se miden ni se pagan.

De manera clara que las competencias, entendiendo por éstas todo el conjunto de saberes y actitudes que se imponen a las personas para actuar de manera que satisfagan al empleador, han tenido su gran aporte al mundo actual.

La formación basada en competencias así como la selección de personal tomando en consideración de manera primordial que posean las competencias que al patrón interesan, han sido, sin que resulte una frase hecha o muy trillada, un verdadero parte aguas no sólo en la formación, si no también, en la forma de vida de las personas del mundo globalizado.

Debemos recordar que, citado el, Sergio Tobón señala dentro de la definición de competencias que son: “la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible” (Tobón, 2008), lo que obviamente tiene una gran connotación laboral, más que formativa.

Magda Cejas Martínez, ya citada también, indica que las competencias son un enfoque que pretende vincular el sector formativo con el productivo (Cejas Martínez, 2002), lo que en buen cristiano quiere decir subordinar las necesidades de aprendizaje-enseñanza a lo que el patrón requiere.

Referencias

- Annett, J. (1991). Skill acquisition. En J. E. Morrison (Ed.), *Human performance and cognition*. Chichester: John Wiley
- Cardoso P., Carlos Eduardo Mercado Laboral y Formación por Competencias. Conceptos para una mirada analítica de las competencias laborales. Tesis de Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. Corpoeeducacion
- Cejas, Magda (2009) La formación basada en competencia laboral. Revista Faces. U.C.
- Cejas, Magda. (1999). Los Procesos Formativos y la Metodología por Competencias: Factor Estratégico y Clave en el Desarrollo de las Organizaciones. Estudio Realizado en Empresas de Industria DICERSAS en Valencia- Venezuela. dialnet Universidad de Carabobo.
- Cejas, Magda. (1999). Propuesta de un Modelo de Formación Integral para los Recursos Humanos. Tesis de Grado. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Cejas, Magda. (2006). La formación por competencia: una visión estratégica en la gestión de personas. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Cejas, Magda. - Grau, Carlos (2005). La formación de los recursos humanos, un requerimiento clave y estratégico en las organizaciones actuales. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.

- Cinterfor (1997) "Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas."
Primera edición: Montevideo, Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas, 1, Guanajuato, México, 1996.
Documentos presentados. Montevideo: Cinterfor, 1997. 262 p. il.
- Colardyn, Danielle (1996), La Gestión de Competencia. Perspectivas Internacionales. Universidad de Francia. Paris.
- CONOCER. La normalización y certificación de competencia laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas. Presentación en Power Point. Marzo de 1997.
- Diccionario de la Real Academia Española. 1992. España
- DUCCI, María Angélica. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Guanajuato, México, 1996.
- Flanagan J.C. (1954) the critical incident technique. Psychological bulletin, 51 pp 327-358 citado en hay1996: las competencias clave para una gestión integrada de recursos humanos. Madrid, deustop27
- García San Pedro, María José (2007). Realidad y Perspectivas de la Formación por .Competencias en la Universidad. Trabajo de Investigación realizado en el marco del Doctorado en Calidad y Procesos de Innovación Educativa. Universita autónoma de Barcelona
- Hay Group. (1999). Selección basada en Competencias. Caracas: Autor.
- Hay Group. (1996). Las Competencias (Clave para una gestión Integrada de los Recursos Humanos) (2 ed.). Bilbao, España: IESA.
- Hay Group. (1999). Diccionario de Competencias, Hay/MCBer, 2-7, Caracas.
- Ibarra A., Agustín (Compilador) (2000), Competencias Laborales en la formación profesional. Boletín Nro 149. Cinterfor. Montevideo.

Ibarra A., Agustín (2001) formación de recursos humanos y competencia laboral. VII Congreso Latinoamericano de Innovadores Educativos. Conocer. México.

INEM. Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. 1995.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 1991)

Le Boterf G. (2001a). Ingénierie et évaluation des compétences, 3^a ed., Les Editions d'Organization

Le Boterf G. (2001b). Construire les compétences individuelles et collectives, 2^a ed., Les Editions d'Organization.

Levy – Leboyer, Claude. (1996) Gestión por Competencias. Gestión 2000, Barcelona

McClelland, David. (1968-1998). Informe sobre el Perfil del venezolano observado en Venezuela. Caracas: FUNDASE

Metems, Leonard. (1997) Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos, México, Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) 2012. Seguimiento de la aplicación de la estrategia de capacitación OIT/G-20. Consejo de Administración 313.^a reunión, Ginebra, 15-30 de marzo de 2012

Perrenoud P. (2007). Diez nuevas competencias para enseñar, Ed Graó, Barcelona España.

Ríos M. (1999), Competencias. Material consultado en línea www.competencia.html fecha 20 - 11-2013

Rodolfo Schmal Simón y Mauricio Néspolo Cova (2012) Algunas Interrogantes Que Abre Un Modelo Curricular De Desarrollo De Competencias. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC) - Vol. 5. N° 1 - Enero-Junio 2012 - Universidad de Talca

Rodríguez, Lorena (2008) Formación Por Competencias Del Estudiante De Práctica Profesional Ii, En El Área De Educación Para El Trabajo De La Facultad De Ciencias De La

- Educación (Face), Universidad De Carabobo. Trabajo de Ascenso. Bárbula, universidad de Carabobo
- Rosa García Segovia (SF) Formación Por Competencias: Factor Clave De Empleabilidad. Universidad de Alicante
- Spencer, Lyle.M. y Spencer, Signe.M. (1993), Competence at Work, models for superior performance John Wiley & Sons New York
- Tobón, S. (2007). Formación Basada en Competencias. Segunda Edición. Ltda. Colombia.
- Tobón, Sergio. (2006). Aspectos Básicos de la Formación Basada en Competencias Talca: Proyecto Mesesup
- Tobón, Sergio. (2007). El Enfoque complejo de las Competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. Nro 16 diciembre

Referecias Electronicas

- OIT Cinterfor. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-conce.rtf.
- Salinero Miguel, C. (2006), Las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto para el diseño de programas educativos. *Encounters on Education*, 7, 131-153. Disponible en <https://qspace.library.queensu.ca/bitstream/1974/640/1/miguel.pdf> (Último acceso 17-11- 2013).
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2002), Las 40 preguntas mas frecuentes sobre competencias laborales. Disponible en www.cinterfor.org.uy. Consultado el 20-10-2013
- Tardif J. (2003). Developer un programme par compétences: de l'intention a la mise enboeuvre, *Pedagogie collégiale*, 16(3), pp 36-45 disponible en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART2.pdf> (consultado el 16 enero 2014)

Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias Laborales Generales. Serie guías n° 21. Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes Articulación de la Educación con el Mundo Productivo. Competencias Laborales Generales. Bogota - Colombia 2003. Artículo tomado Fecha marzo 2013 del sitio web <http://www.slideshare.net/franciscoalvarezg/competencias-laborales-generales>

Silva A. (2007). Competencias blandas en la formación de ingenieros, XXI Congreso Chileno de Educación en Ingeniería, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile, Santiago-Chile, 7 pp., disponible en <http://www.ici.ubiobio.cl/ccei2007/papers/54.pdf> (consultado el 20 noviembre 2013)

Hay Group. (1999). To Be Leading Source of Emotional Intelligence Research and Applications, en: www.haygroup.com. <http://erc.msh.orq/FPM-ESP7tiessp.htm>. Evalúa la capacidad del impacto de la capacitación en el desempeño del personal.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, (2007) Clasificación Nacional de Ocupaciones dirección general de empleo y trabajo. Colombia http://cfsbusiness.files.wordpress.com/2012/09/cno_2007.pdf y <http://www.sena.edu.co/Paginas/Inicio.aspx>