



Scientia Et Technica

ISSN: 0122-1701

scientia@utp.edu.co

Universidad Tecnológica de Pereira
Colombia

Arias Montoya, Leonel; Portilla, Liliana Margarita; Florez de Trujillo, Maria Elena
Competencias y empleabilidad

Scientia Et Technica, vol. XIII, núm. 37, diciembre, 2007, pp. 379-382

Universidad Tecnológica de Pereira

Pereira, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84903765>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

Competiton and Empleabilidad

RESUMEN

En este artículo se aborda el concepto de competencia laboral con énfasis en las labores generales, que son, actualmente, la base para lograr el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las personas desde tres puntos de vista: empresarial, psicológico y de diseño curricular, además, muestra algunas posibles formas para trabajar tanto en el contexto educativo como en el ámbito productivo.

PALABRAS CLAVES: competencia, competencias laborales, diseño curricular, formación profesional.

ABSTRACT

In this article the concept of labor competition with emphasis in the general workings is approached, that are, at the moment, the base to obtain the improvement of the conditions of empleabilidad of the people, from three points of view: enterprise, psychological and from the point of view of the curricular design, in addition, it shows some possible forms to work as much in the educative context as in the productive scope.

KEYWORDS: labor competition, competitions, curricular design, professional formation.

LEONEL ARIAS MONTOYA

Ingeniero Industrial, Ms.C
Profesor Asistente
Facultad de Ingeniería Industrial
Universidad Tecnológica de Pereira
leoarias@utp.edu.co

LILIANA MARGARITA PORTILLA

Administradora Financiera
Profesor Auxiliar
Facultad de Ingeniería Industrial
Universidad Tecnológica de Pereira
lilipor@utp.edu.co

MARIA ELENA FLOREZ DE TRUJILLO

Abogada, Ms.C
Profesor Auxiliar
Facultad de Ingeniería Industrial
Universidad Tecnológica de Pereira
mariahelena@utp.edu.co

1. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, es difícil participar en un debate sobre formación para el trabajo sin que surja la palabra “competencias” como una varita mágica que soluciona los problemas y cuestionamientos que el cambio de la tecnología y la globalización económica han impuesto a las antiguas maneras de vincular las calificaciones con la formación profesional.

Los rápidos cambios en la estructura de los empleos y en la organización del trabajo, han modificado drásticamente la forma y el contenido de las ocupaciones. En los últimos años, se han descubierto un conjunto de capacidades laborales que contribuyen al desempeño de un amplio grupo de empleos, siendo transferibles entre uno y otro. Es necesario que el análisis de competencias requeridas incluya desempeños y criterios de evaluación que reflejen el alcance o resultados del aprendizaje, como son la resolución de situaciones imprevistas, la comunicación, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la toma de decisiones y el proyecto de vida institucional y laboral; es decir, las capacidades integrales articuladas con la especialidad técnica, ya que esto determina la pertinencia y calidad del aprendizaje.

En un contexto en el que se tiende a la flexibilización laboral, en un proceso de cambio tecnológico y

organizacional, por efecto de la reestructura productiva, donde la subcontratación entre empresas pequeñas y grandes se vuelve común, donde la polivalencia y la rotación de ocupaciones se convierten en habituales, la “lógica de las competencias” ha pasado al centro de la escena en las empresas, alcanzando nuevas formas de reclutamiento, promoción, capacitación y remuneración. El foco de atención se ha desplazado de las calificaciones a las competencias, es decir, un conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver desempeños en ambientes organizacionales. Parece importante, profundizar éste concepto en relación a las nuevas demandas laborales, ya no pensadas desde el ángulo de un determinado puesto, sino, desde la perspectiva de familias y de ocupaciones que exigen competencias semejantes a los trabajadores que los desempeñan, para recién después interrogarse sobre ¿dónde deben aprenderlas? y ¿cuánto tiempo les tomará dominarlas?.

2. CONCEPTOS DE COMPETENCIAS

A continuación se presentan algunas definiciones de competencias, desde el punto de vista de los autores citados:

Capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se ponen de manifiesto en una variedad

desempeños correspondientes a los diversos ámbitos de la vida humana, profesional y social¹.

Compleja integración de atributos que imprimen énfasis a la capacidad humana para innovar, enfrentar el cambio y gestionarlo, anticipándose y preparándose para él. Es más que la suma de atributos. Es un sistema que resulta de la combinación, interacción y puesta en práctica de dichos atributos en un ambiente laboral real.²

Es un sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, motivos, aptitudes y capacidades que debe poseer el individuo para el desempeño satisfactorio de su actividad laboral, comprometido con el proyecto social cubano³.

De estos conceptos presentados, podemos inferir que una competencia está a mayor nivel que una habilidad, porque la primera integra un conjunto de habilidades, conocimientos, y comportamientos del individuo para desempeñar con éxito una actividad dada. Dicho de otro modo, una competencia integra: saber, saber hacer y saber ser.

Es entonces que decimos, que el concepto de competencias surge de la necesidad de valorar, no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que inciden sobre los resultados de la acción. La competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella; esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea, las cuales no siempre están de antemano”⁴

Competencias Generales

Las Competencias generales, son aquellas que abarcan casi todas las profesiones y oficios, y están relacionadas con la formación básica del individuo; apuntan además hacia la capacidad para utilizar el conocimiento científico para la resolución de problemas de la vida cotidiana, de aprender a aprender para poder enfrentar el ritmo a través

del cual se producen nuevos conocimientos, informaciones, tecnologías y técnicas.

En el contexto laboral, estas competencias permiten que un individuo entienda instrucciones escritas y verbalmente, produzca textos con distintos propósitos, interprete información registrada, analice problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comuniqué enfoques filosóficos y axiológicos diferentes con otras personas.

Competencias Específicas

Son las que determinan la profesión, por ejemplo: elaborar un medicamento, programar determinado tipo de software, realizar determinado tipo de operación quirúrgica, etc. No obstante, también hay una clasificación de las competencias a saber: básicas, genéricas y específicas, que no discutiremos

Competencias Laborales

Las competencias laborales, son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas y demostradas en situaciones del ámbito productivo, en un empleo como en una unidad de generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

Y teniendo en cuenta lo que conlleva elaborar un diagnóstico por competencias laborales, que se estructura didácticamente, respetando lo que la persona necesita saber, saber hacer y saber ser, según las normas de la profesión para la que se está formando; acompañando la formación para la vida y el trabajo, se hace relevante este proceso de formación integral, técnica, tecnológica y profesional las personas antes que los productos mecánicos. Los elementos que a continuación mencionan son importantes, sin perder de vista la perspectiva humanista desde el punto de vista marxista (hay que formar para la vida no para un puesto de trabajo):

- Intelectual
- Humanista
- Utilitario
- Sociopolítico

Debe prepararse en cadena de formación con una cultura general, técnico profesional, tecnólogo y profesional integral. Valorar el talento humano, no solo como un conjunto de conocimientos y habilidades, sino además como seres humanos.

- La integración plena del trabajador a la sociedad

¹ González, V, 2002

² González, V, 2002

³ (colectivo de autores del ISPETP)

⁴ Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación (1999). Evaluación de competencias básicas.

- Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país.
- Desarrollar en la formación más procedimientos, actitudes y potenciar el conocimiento.
- Una mayor integración familia – escuela – organización productiva y entorno.

Diseño Curricular Por Competencias Laborales

Las competencias laborales son, un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran que se debe formar en los trabajadores los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo”⁵.

Al formar a las personas en ambientes de aprendizaje que denotan diseños curriculares pertinentes, se puede acompañar al talento humano integralmente, de tal manera que responda efectivamente a los retos y desafíos que se le presenten en su vida, laboral, familiar y social donde se conjugan conocimientos, procedimientos y actitudes que la persona debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

De todos estos conceptos, podemos inferir que existen tres enfoques sobre el concepto de competencia:

- *Punto de vista empresarial.* La competencia vista en el desempeño eficiente del trabajador
- *Punto de vista psicológico.* La competencia como una conformación psicológica compleja, que implica componentes motivacionales y afectivos del sujeto.
- *Punto de vista del diseño curricular.* ¿Cómo formar un profesional con los conocimientos, procedimientos y actitudes requeridos para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad?

Pero los tres unidos nos dan una visión más integral, holística de esta definición tan compleja y controvertida en estos tiempos.

La competencia laboral, es una pieza central de un enfoque integral de formación, que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.

Formación de Competencias Laborales

El enfoque de competencias busca estimular un proceso de aprendizaje que sea significativo, el cual debe integrar la teoría y la práctica, debido a que conecta el conocimiento con la habilidad.

El proceso se orienta a facilitar la identificación de las causas de los problemas presentes en una situación laboral y aportar soluciones creativas y efectivas, que en el caso de formación de competencias laborales específicas implica elementos propios de una ocupación.

La formación de las competencias laborales necesita una concepción científica propia acerca del modo de formar y superar a los futuros trabajadores, que esté acorde con el más avanzado de la ciencia pedagógica en el mundo, nuestras mejores tradiciones culturales e históricas, y las posibilidades de exigencias actuales de nuestra sociedad.

Acciones con las Competencias Laborales

Por estar fuertemente ligadas al mundo productivo, las competencias laborales específicas se constituyen en un instrumento fundamental para incrementar la productividad y competitividad de las empresas colombianas. Por esta razón el gobierno colombiano emprendió diversas acciones alrededor del tema:

- La identificación de las unidades de competencias laborales⁷ propias de áreas ocupacionales de prioritario interés para el país en concertación con el sector productivo.
- El rediseño de la oferta de formación para ajustarse al enfoque de competencias.
- La evaluación, certificación de desempeño laboral de los trabajadores con base en competencias.

Dentro de las acciones para alcanzar las competencias laborales proponen:

Normalización de las competencias: es el proceso “sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego, con el fin de desempeñarlas satisfactoriamente”⁸.

Las normas de competencia laboral, al estilo de las normas de competencia, indican el contenido y especificidad de una competencia y contienen la siguiente información:

⁶ Documento CONPES 2945 de 1997. Bogotá. Departamento Nacional de Planeación

⁷ Guía para elaborar instrumentos de la competencia laboral. Bogotá. SENA (2003)

⁸ Cinterfor. Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencia Laboral. www.cinterfor.org.uy

⁵ Mertens, L. (2000). La gestión por Competencia Laboral en a Empresa y la Formación Profesional.

- Los logros que se deben alcanzar en el desempeño de las funciones.
- Los conocimientos, habilidades y destrezas intelectuales, sociales y biofísicas que se requieren para alcanzar dichos logros.
- Los diferentes contextos y escenarios laborales, instrumentos y equipos de trabajo.
- Las actitudes y comportamientos propios del desempeño.
- Las evidencias de conocimientos, desempeño y resultado que las personas deben demostrar en el proceso evaluativo, para ser certificado como competente.

Certificación de las competencias laborales específicas:

En los países en los que el uso de las normas de competencia se ha promovido por el gobierno y el sector productivo para fomentar la competitividad nacional e internacional, con políticas de aseguramiento de calidad, las normas de competencia se emplean como referentes para la formación y en procesos de certificación de competencias laborales de los trabajadores.

La certificación de competencias laborales, es el “reconocimiento formal de una competencia demostrada y por consiguiente evaluada de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada; es una garantía de calidad de lo que el trabajador es capaz de hacer y las competencias que posee para ello”⁹.

Para las empresas, la certificación se constituye en el complemento que faltaba integrar a una política para el aseguramiento de la calidad, por medio de la cual ya no solo se certifica la calidad de procesos y productos,¹⁰ sino también el desempeño de las personas. Esta triple certificación fortalece aún más la participación del sector productivo en mercados nacionales e internacionales, los que cada vez más exigen mayores avales a la calidad de los procesos que intervienen en la producción de bienes y servicios.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las competencias, son una oportunidad y un desafío para el mejoramiento de las relaciones entre educación y trabajo. Los cambios tecnológicos y organizativos han producido en todo el mundo una cierta perplejidad, entre otros, de las Instituciones Educativas y de capacitación; a éstas se les exigen cambios, pero muchas veces es difícil decidir cuáles y cómo.

Las competencias, son una de las respuestas para introducir una cultura, un sistema de diálogo y negociación entre los actores productivos y educativos. En Uruguay y en otros países los elementos anteriores constituyen una fuente importante para iniciar conversaciones relacionadas con el crecimiento económico y el desarrollo social.

4. BIBLIOGRAFÍA

[1] Ansorena A (1996) 15 casos para la selección personal con éxito. Barcelona: Paidós.

[2] Aragón A. (2002) Situación actual y perspectivas sobre la formación de profesionales en Colombia. Conferencia magistral. III Encuentro sobre Formación Tecnológica de Europa y América Latina. Hotel Neptuno, Ciudad de la Habana, del 4 al 8 de noviembre del 2002 .

[3] Argüelles A (1996) Competencia Laboral. Educación basada en normas de competencia: Ciudad de México: Limusa.

[4] Brum V. J y M. R Samarcos Júnior (2001) Proyecto de Educación -Trabajo en el MERCOSUR. Documento sobre comparabilidad y compatibilización entre perfiles comunes de nivel medio técnico. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Educación Técnico Profesional, cuaderno de trabajo 5, Biblioteca Digital de la OEI,

[5] Catalano, A (2001) Estado de avance de la reforma educativa de la República Argentina en la educación media técnico profesional, Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Educación Técnico Profesional, cuaderno de trabajo 5, Biblioteca Digital de la OEI,

[6] Cejas E. y otros (1999). Plan marco o Programa de formación por competencias profesionales para el técnico medio en Farmacia Industrial: Impresión ligera. Ciudad de Habana

[7] Cejas E. y otros.(2001) La formación de competencias profesionales: una experiencia cubana. IPLAC, Curso precongreso Pedagogía'2001, Ciudad de Habana: Palacio de las Convenciones.

⁹ República de Colombia. Ministerio de Desarrollo Económico. Decreto 2153 de 1992-

¹⁰Con base en estándares establecidos por ISO, International Standard Organization, y otras organizaciones que regulan la calidad en los procesos y los productos a nivel mundial