

Fundamentación teórica sobre la Identificación y Normalización de competencias laborales.

**Autores: Lic. Adriana Quintero Muñoz
Dra. Orquidea Urquiola Sánchez
MSc. Omar Sánchez Valladarez**

El termino competencia se deriva de la palabra latina competere. En español existen dos verbos, competere y competir, que provienen de este verbo latino original. En el análisis etimológico del término, competencia es una palabra tomada del latin competere “ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir”, “ser adecuado, pertenecer” que a su vez deriva de petere: “dirigirse a, pedir”. Tiene el mismo origen que competere. “pertenecer, incumbir”. Estos significados se remontan al siglo XV.

Sobre competencia, se puede contar con tantas definiciones como expertos en la materia, sin embargo un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. (Guzmán & Marín, 2011)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el concepto de competencia como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello¹. En este caso, los conceptos: 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.

La Norma Internacional NC-ISO 9000 del 2005 en Sistemas de Gestión de la Calidad, Fundamentos y Vocabulario resume “Competencia” como: “Aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades”.

Por otra parte las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002 del 2007 del SGICH y específicamente en la NC 3000:2007, se plantea que competencia laboral es “el conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador.

Sobre competencia, se puede contar con tantas definiciones como expertos en la materia, sin embargo un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. (Guzmán & Marín, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el concepto de competencia como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello¹. En este caso, los conceptos: 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.

La Norma Internacional NC-ISO 9000 del 2005 en Sistemas de Gestión de la Calidad, Fundamentos y Vocabulario resume “Competencia” como: “Aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades”.

Por otra parte las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002 del 2007 del SGICH y específicamente en la NC 3000:2007, se plantea que competencia laboral es “el conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y la organización (...)”. Lo que se resume en la figura 1.2 que se muestra a continuación:

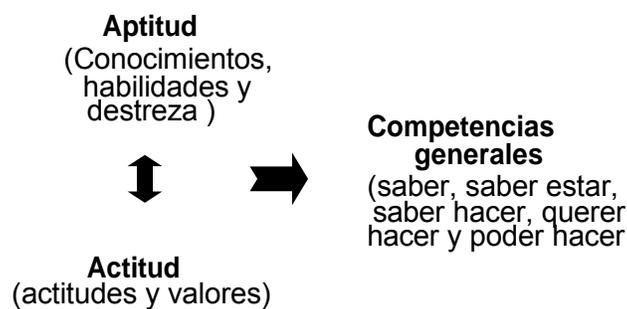


Figura 1.2: Resumen de la conceptualización de competencias laborales. Fuente:

Elaboración propia.

Teniendo en cuenta los elementos anteriores se define como competencia los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes e intereses, capacidades, valores que hacen a las personas más eficaces en una determinada situación, es decir, un desempeño exitoso de las personas en su trabajo, funciones y responsabilidades. Estas características marcan las diferencias asociadas al éxito y los comportamientos observables asociados a niveles de desempeño sobresalientes y que pueden ser transmitidos y afianzados por otras personas.

Clasificación de las competencias.

La noción de competencia no proviene ni de un solo paradigma teórico, ni de una sola tradición psicopedagógica, su uso y aplicación específica está dada según las necesidades y orientaciones que cada autor considera imprimirle. Esto se convierte en un campo fértil de necesidades de cambio.

Aunque se trata de un término muy utilizado, no existe unanimidad en la bibliografía en cuanto al concepto de competencia. Sin embargo, una buena categorización de éstas que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques, a saber:

1. El primero, denominado "funcionalista" concibe la competencia como la capacidad de ejecutar tareas.
2. El segundo, denominado "conductista" la concentra en atributos personales (actitudes y capacidades).
3. El tercero, denominado "holístico", incluye a los dos anteriores.

Leonard Mertens (1997), quien pertenece a la escuela de pensamiento funcionalista, clasifica las competencias de la siguiente manera:

Competencias genéricas: "Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como por ejemplo: la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otras".

Competencias específicas: "Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, como por ejemplo: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, entre otras".

Competencias básicas: "Son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo, como por ejemplo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras".

Pablo Cardona y Ma N. Chinchilla (1999), quienes pertenecen a la escuela de pensamiento conductista, clasifican las competencias de la siguiente manera, a saber:

Competencias técnicas o de puesto: "Son aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta".

Competencias directivas o genéricas: "Son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Estas según los autores, aunque se consideran genéricas y una empresa pueda enfatizar más en una que en otra, pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función directiva".

Gerhard Bunk (1994), quien pertenece a la escuela de pensamiento holística, clasifica las competencias de la siguiente manera:

Competencia técnica: "Es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello".

Competencia metodológica: "Implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo".

Competencia social: "Colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal".

Competencia participativa: "Participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno, capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades".

Otras clasificaciones de competencias se relacionan a continuación con la intención de tener una mayor cantidad de elementos que contribuyan al debate:

Carlos González y Leonardo Sánchez (2003) citado en Hernández (2011), identifican tres grupos de competencias: las básicas, las personales y las profesionales.

Competencias básicas: Son aquellas en las que la persona construye las bases de su aprendizaje (interpretar y comunicar información, razonar creativamente y solucionar problemas, entre otras), que reafirman la noción del aprendizaje continuado y la necesidad de aprender a aprender.

Requieren de instrumentaciones básicas como la idoneidad para la expresión oral y escrita y del manejo de las matemáticas aplicadas y ponen en movimiento diversos rasgos cognitivos, como la capacidad de situar y comprender de manera crítica, las imágenes y los datos que le llegan de fuentes múltiples; la observación, la voluntad de experimentación y la capacidad de tener criterio y tomar decisiones.

Competencias personales: Son aquellas que permiten realizar con éxito las diferentes funciones en la vida (actuar responsablemente, mostrar deseo de superación y aceptar el cambio, entre otras).

Constituyen un conjunto de difícil definición, pues están en función de las capacidades y potencialidades de expresión de un grupo de características que se manifiestan en dependencia del ambiente en que se desarrolle la actividad, tales como seguridad en sí mismo, capacidad para dominar los sentimientos y las tensiones emocionales, curiosidad, argumentación crítica y capacidad analítica.

Competencias profesionales: Son las que garantizan cumplir con las tareas y responsabilidades del ejercicio profesional.

Se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Pernalet (2001) 2 se refiere a tres tipos de competencias:

Competencias generales o básicas: Son de índole formativa, adquiridas previamente al ingreso de un oficio (lecto-escritura, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse, escuchar. Afectan a todos los individuos de la organización.

Competencias técnicas o específicas: Habilidades específicas implícitas en el correcto desempeño de puestos de un área funcional específica. Define un perfil concreto de la actividad (habilidad en el uso de computadoras bajo ambiente Windows, lectura e interpretación de planos).

Competencias conductuales: Actitudes, rasgos de personalidad, motivos que afectan las competencias generales o básicas y las técnicas o específicas; contribuyen al éxito y diferenciación individual.

Un enfoque de competencias que favorece en gran medida el logro de los objetivos del presente trabajo, viabilizando su desarrollo y comprensión, es el aportado por Matos Santana (2005), dada la caracterización que hace de las competencias en tres grandes grupos:

Competencias básicas: Las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. De igual manera, permiten el desarrollo de las ciudadanas y las laborales.

En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo entienda instrucciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información registrada en cuadros y gráficos, analice problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas.

Competencias ciudadanas: Son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región. Están referidas a la capacidad de ejercer la ciudadanía y de actuar con base en los principios concertados por una sociedad y validados universalmente. Además de relacionarse con la actuación de un individuo, las competencias ciudadanas implican la capacidad para

efectuar juicios morales, conocer el funcionamiento de la tecnología y comportarse e interactuar con otros y consigo mismo.

Competencias laborales: Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas, en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales, usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Estas competencias laborales se clasifican, a su vez, en generales y específicas. Por la importancia que tienen en la presente investigación, en la tabla 1.1 se detallan algunos elementos que las caracterizan según (Bogotá, 2003):

Tabla 1.1 Tipos de competencias laborales. **Fuente:** Elaboración propia.

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 acertivamente 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.
------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Competencias laborales específicas.
<p>Las competencias laborales específicas son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales.</p> <p>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 habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones.</p>

El concepto de competencia laboral emerge en los años ochenta con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que venían arrastrando mayores problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, como una respuesta ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra.

1.2 Impacto de las competencias en las organizaciones a nivel global.

La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986. Posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos. (Bogotá, 2003)

Muchas empresas en Estados Unidos, Europa y recientemente en América han incorporado a la gestión de recursos humanos la gestión basada en competencias laborales como una herramienta para mejorar la productividad y mantener un clima positivo en las relaciones con sus colaboradores. La justificación de estos esfuerzos se encuentra en el intento de mejorar los niveles de productividad y competitividad mediante la movilización del conocimiento y la capacidad de aprender en la organización. Se hace evidente así, la tendencia de revalorización del aporte humano a la competitividad organizacional.

En Australia se adopta el enfoque de las competencias a nivel nacional y en 1995 se crea el Australian Qualifications Framework (AQF), un sistema que une a las escuelas, a los centros de formación y capacitación y a los sectores de educación superior en base a estándares comunes de competencias.

En Francia se ha implantado un Centre Interinstitutionnels de Bilans de Compétences (CIBC) que viene ayudando a los empresarios y trabajadores a identificar, evaluar y certificar las competencias laborales de los trabajadores y apoyar el desarrollo de las carreras individuales de los mismos.

En general, los países desarrollados que han implementado a cabalidad un Sistema Nacional contaban con una tradición de formación profesional arraigada, socialmente legitimada y con amplia cobertura, por lo que la tarea fue una reorientación del sistema previo. Los países latinoamericanos, en cambio,

han tenido que iniciar la implementación de algo nuevo, porque la institucionalidad existente de formación para el trabajo presenta debilidades y obstáculos altamente relevantes para el logro de un sistema nacional; entre otros, una gran cantidad de instituciones de formación desagregadas y aisladas entre sí, con poca tradición y sujetas a las fluctuaciones del mercado de la educación y con currículo desalineados con las necesidades del mercado laboral.

La diferencia más contundente entre los países desarrollados y los latinoamericanos es que los primeros han implementado a cabalidad (a excepción de Japón, que se encuentra aún en proceso de implementación) sistemas nacionales de capacitación y certificación por competencias.

Conclusiones:

Desde una perspectiva que maximice el potencial de los sistemas de capacitación y certificación por competencias como forma de protección social laboral, sin duda un sistema nacional es más propicio, como en los casos de los países desarrollados. Un sistema implementado a nivel nacional facilita la transferibilidad interna de la certificación a la vez que, al constituirse como una institucionalidad estable asegura los recursos necesarios para la sustentabilidad del sistema, sin necesidad de priorizar exclusivamente las demandas de los sectores productivos, de esta forma adquiere cierta autonomía para focalizarse en aquellos segmentos prioritarios de la población en términos de riesgos sociales.

Sin embargo, es relevante considerar el contexto específico latinoamericano ante el cual estas iniciativas se enfrentan, donde parece más adecuado continuar con el avance paulatino de diseño, implementación y evaluación de programas específicos, antes que pretender crear abruptamente un aparato institucional centralizado, como lo realizado en México. Tras lo cual y previa evaluación de los programas, es necesario primero encontrar un adecuado consenso social entre empleadores, estado, trabajadores y la oferta de capacitación para valorar el aporte que la constitución de un sistema nacional puede significar.

Bibliografía

- Agenda Académica. Año 6, N° 1. Venezuela pp. 63-91. Soriano, Myriam. (1997).
Propuesta sobre indicadores de gestión. Informe técnico. Universidad Simón Bolívar: Comisión de planificación. Venezuela.
- Contraloría General de la República de Venezuela (1999). Metodología para la auditoría de gestión. Cuadernos de Auditoría No. 3. Caracas: Ediciones de la Contraloría General de la República.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta oficial N 5.453, Extraordinario. Marzo 24. Venezuela. Rummler, G., y Brache, A. (1995).
- Fayol, Henri (1998). Administración industrial y general. México: Herrero Hermanos, S.A. Malott, María (1999). Creating lasting organizational changes. Performance improvement. Año 38, N° 1, USA pp. 33-36.
- Improving performance: How to manage the white space on the organization hart. San Francisco, USA: Jossey- Bass Inc. Publishers. Salcedo, Hernando. (1999).
Indicadores de gestión para las universidades venezolanas: un proyecto de alcance nacional.
- Leonard, William P. (1990). *Auditoria Administrativa: Evaluación de métodos y Eficiencia Administrativa*. Barcelona.
- Morales Cartaya, A. (2007). *Modelo del Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano*. La Habana: Academia.
- Aedipe, M. (1992). Congreso Mundial sobre Capital Humano. Madrid.
- Alles, Marta. (1996)¿Cuáles son las características que precisa desarrollar un profesional para lograr su visión y misión frente a la sociedad del siglo XXI?
- Almada, Agustín Ibarra. (2000). Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral. *Boletín Cinterfor No 149. México*, 95-105.
- Becker, & Carletto. (2005). *Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral*. México: Boletín Cinterfor.
- Benítez, Jorge. (2007). Competencias: Enfoques y clasificación. Gestión por competencias. www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gestcomp.htm.
- Bittencourt, Cláudia Cristina. (2001). *A gestão de competências gerenciais – a contribuição dos princípios da aprendizagem organizacional*. Porto Alegre.
- Boyatsis, R, & Fernández, Baeza. (2001). *Modelo Genérico de Competencias*. Estados Unidos.
- Canel Díaz M. (2010). *Estrategia de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y el Gobierno y sus reservas*. Consejo de Estado.