

LAS COMPETENCIAS LABORALES

Actualmente las organizaciones tienden a implementar la administración por procesos, en la cual se establecen los procedimientos y objetivos necesarios para alcanzar las metas. Para realizar este tipo de administración se requiere tener por escrito el perfil del cargo donde se especifican las funciones, insumos a transformar, objetivos de trabajo, los recursos, las competencias del empleado y los indicadores de calidad.

El concepto de competencias puede y suele usarse en temas como la selección, planes de carrera, capacitación, evaluación de personal, entre otros; en distintos contextos, sentidos. La competencia debe entenderse como "asumir responsabilidades personales frente a su trabajo, de tal modo que enuncia una actitud social, mas que un conjunto de conocimientos técnicos; y en segundo lugar, es una flexibilidad constante en el que hacer". 1. Sin embargo, hay una unificación conceptual, la cual reúne y sintetiza procesos, insumos y resultados; a la capacidad productiva de un sujeto, la cual es definida y medida en términos y desempeños reales, y no solo en conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes, que son necesarias, pero no totales y suficientes para un desempeño productivo en el ámbito laboral.

Es así como la competencia laboral es mucho mas que la suma de estos componentes; es una síntesis que surge de la combinación interacción y practica de dichos componentes en la realidad, enfatizando en el resultado y no en el insumo. 2. Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes expresados en el saber, hacer y saber / hacer, se aplica al desempeño de una función de los requerimientos de calidad esperados por el contexto. 3. La competencia laboral no tiene que ver solo con el desempeño de un puesto de trabajo, sino que puede ser transferible para el ejercicio de grupos comunes de ocupación. Cada competencia muestra un determinado nivel de desempeño que habilita al trabajador para realizar una función con determinado grado de autonomía y de complejidad de conocimientos, habilidades y destrezas, lo cual le brinda capacidad para crear y tomar decisiones.

En conclusión el concepto de competencia se puede definir como repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otros, los que las hace eficaces en una situación determinada

1. CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS

- * Deben ser adecuadas a la realidad actual y futura.
- * Están estrechamente ligadas a la estructura estratégica, al clima, y a la cultura laboral de la empresa, por tal motivo las competencias en cada empresa son diferentes, varían de acuerdo a su estructura y necesidad.
- * Los comportamientos deben ser observables y discutibles.
- * Es un modelo fiable, conciso y válido para predecir el éxito en el puesto.
- * La terminología debe ser clara para todos los integrantes de la empresa y para las instituciones externas que apoyan en auditorias de capacitación.
- * Las evaluaciones de competencias deben ir acompañadas de una evaluación de aptitud y de personalidad.
- * La naturaleza de las experiencias y de las situaciones deben concordar con el estilo cognitivo propio de cada uno.
- * Las competencias son insolubles del terminó desarrollo.

2. TIPOS DE COMPETENCIAS

Actualmente se conocen tres tipos de competencias (básicas, genéricas y específicas) las cuales se describirán a continuación:

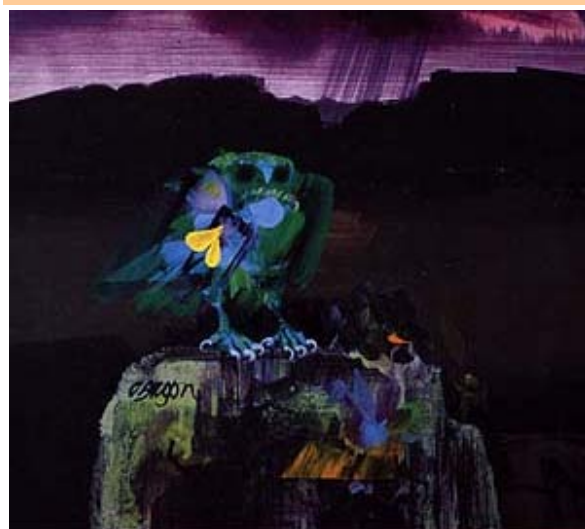
2.1 COMPETENCIAS BASICAS

(Capacidades básicas para Francia; Basic, skills para EE.UU.; Core Skillis para Gran Bretaña; Key Competencies para Australia), son las que describirán los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores y que se asocian a conocimientos de índole formativo (lectura, redacción, aritmética 7 matemáticas, comunicación oral. Por ejemplo, leer bien es una destreza básica que se requiere en todos los trabajos ya que permite entender e interpretar diagramas, directorios, correspondencias, manuales, documentos, tablas, graficas, listas y especificaciones 4.

Wildher Torres Muñoz

Alumno 9° Semestre
FUNLAM

Lina María Arboleda

Alumna 9° Semestre
FUNLAM

Lechuza Mixta sobre cartulina. 1987
110 x 160 cm.
Alejandro Obregón

2.2 COMPETENCIAS GENÉRICAS

(Capacidades generales; para Francia; Core Behaviors para EE.UU.; Genérico Units para gran Bretaña y Cross Industry Standards para Australia), Son las que describirán los comportamientos asociados a desempeñar tareas comunes a diversas ocupaciones y rama de la actividad productiva, como son entre otras, la habilidad para analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar y planear. Por ejemplo negociar / trabajar para lograr un acuerdo que podría incluir el intercambio de recursos específicos o resolver intereses divergentes; enseñar / ayudar a otros a aprender; tomar decisiones / especificar metas y limitaciones, elaborar alternativas, tomar en cuenta los riesgos y evaluar y escogerlas mejores alternativas [5](#).

2.3 COMPETENCIAS TÉCNICAS O ESPECÍFICAS

Son las que describirán comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico vinculados a cierto lenguaje o función productiva; están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito, dado sus características tecnológicas. Por ejemplo, entre otros , ajustar los controles de maquinas o de herramientas de tipo semiautomático como cepillos, fresas y tornos, seleccionar instrumentos para corte y pulido de piezas de metal, manejo de fármacos, análisis contable, auditorías e implementación de calidad, entre otros [6](#).

La competencia laboral implica no solo disponer de los conocimientos y habilidades, concebidos en los procesos de aprendizaje para el trabajo, ya que define la importancia de la comprensión de lo que se hace y conforma un conjunto de estos tres elementos totalmente articulados. Formar por competencias va mucho más allá de la definición de funciones, tareas y papeles. Es posibilitar al individuo al conocimiento de los objetivos y de lo que se espera de él, es una capacidad de hacer, de efectuar las funciones de una ocupación conforme a los resultados esperados.

3. ELEMENTOS DE UNA COMPETENCIA

3.1 CONOCIMIENTO: Son los principios, ideas, métodos, técnicas, sistemas, derivados de la experiencia y comprobados como funcionales y ciertos y que son constituidos por los contenidos que son transmitidos (cursos, libros, películas, etc.) de unas personas a otras, de generación en generación [7](#).

Son los conceptos que posee el sujeto y que son necesarios para desempeñarse en un determinado puesto. Los conocimientos se encuentran en dos variables: el nivel educativo (primaria, secundaria, universidad, tecnología, postgrado, etc) y los conocimientos relevantes o específicos para el puesto a desempeñar.

3.2 HABILIDADES: Son el conjunto e operaciones motoras o intelectuales por medio de las cuales es posible ordenar y transformar los datos del medio ambiente y obtener así resultados. Son las acciones realizadas con destreza.

Es una aptitud; una combinación de características, adquiridas e innatas, que indica la capacidad de una persona para desarrollar el dominio en alguna habilidad o materia de contenido luego de determinado entrenamiento; suele implicar aspectos intelectuales o de destreza, mas que de características de personalidad o emocionales.

La habilidad se refiere a la capacidad de una persona para desarrollar las tareas de un puesto. Es una evaluación de lo que una persona puede hacer. Consiste en la facilidad para llevar a cabo una tarea u operación (mental o física) dentro de ciertos o determinados estándares de eficiencia (tiempo, calidad, ritmo) y con el mínimo de energía necesario

3.3 ACTITUDES Son aquellos marcos de referencia, de naturaleza predominantemente emocional, a través de los cuales juzgamos la realidad y condicionamos nuestra conducta .

Según esto la actitud consta de tres componentes:

A. Componente Cognoscitivo: Incluye características de información, que se tengan acerca de los objetos. Se refiere a una intención de conducirse en cierta forma hacia alguien o algo (lo que pienso)

B. Componente Emocional: Considera los conocimientos de tipo favorable respecto a los objetos, tales como odio-amor, admiración-desprecio (lo que siento).

C. Componente Conductual: Consiste en responder o reaccionar de alguna forma observable y mensurable, frente a los objetivos o situaciones (lo que estoy dispuesto a hacer).

Los objetos o acontecimientos constantes hacen que se establezcan pautas en la mente. A estas se les suele llamar actitudes, creencias, valores y opiniones. Las actitudes generalmente se ven como estables, son la afirmación que tiene un sujeto sobre un objeto, una persona, un acontecimiento o una creencia.

[1](#) NOVICK, Martha; BARTOLOMÉ, Mara; BUCETA, Mariana; MIRAVALLS, Martina y GONZALES, Cecilia. Nuevos puestos de trabajo de trabajo y competencias laborales: Un análisis cualitativo en el sector metalmecánica Argentino. Montevideo. 1998. p 10.

[2](#) Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Montevideo. 1998-1999. p 19.

[3](#) Notas de información de la organización mundial del trabajo. OIT/Cinterfor.Turin.1997

[4](#) RESNIK, Sara. Estudio para la identificación y diagnostico inicial de los comportamientos laborales básicos y genéricos requeridos en la fuerza de trabajo mexicana. México: PAIDOS. 1997-1998. P.136

[5](#) Ibid. Op. Cit

[6](#) Op. Cit.

[7](#) AQUINO, Jorge. Recursos humanos para no especialistas. Buenos Aires: Macchi.1993

AQUINO, Jorge. OP. Cit

URREGO, Gladis. Análisis ocupacional para determinar las competencias del guía de turismo para Antioquia. Tesis. Universidad San Buenaventura, 1999.

INICIO | PRESENTACIÓN | EVENTOS | SITIOS RECOMENDADOS | STAFF | CONTÁCTENOS | CORREO | FUNLAM

© 2004