

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS COMPETENCIAS

LABORALES EN COLOMBIA

Ana Maria Quintero y Ana Maria Zambrano

Universidad de la Sabana

Resumen

El presente artículo es una revisión teórica sobre la situación actual de las competencias laborales en Colombia, basado en artículos realizados por diferentes entidades del país, entre las que se encuentra la Presidencia de la República, el Ministerio de Educación, Corpoeducación y el SENA, entre otros; al igual que escritos realizados por otros autores. Colombia no debe ser ajena a los cambios que se están presentando en el entorno productivo mundial, de ahí la necesidad de investigar e implementar modelos de competencias para nuestro contexto laboral colombiano, para gestionar cambios al interior de las organizaciones, de sus miembros y de sus procesos como medio para lograr altos estándares de competitividad, productividad y empleabilidad.

Palabras claves: competencia, competencia laboral, competitividad y productividad

Abstract

The present article is a theoretic review of the corrent situation of a labor competitivess in Colombia, based on articles made by some organizations of the country, such as Presidency, Ministry of Education, SENA, Corpoeducation, and by other authors. Our country shouldn't be appart of the changes mode at the global productive enviroment, from there the neen to investigate and improve models of competitions to our labour context, so we can manage substitutions inside institutions, theyre members and theyre proceeding as a way to reach high standards of competivity, productivity an employment.

Key words: competence, labor competitivess, competitvity and productivity.

Revisión Teórica Sobre la Situación Actual de las Competencias Laborales en Colombia

En la actualidad en el contexto laboral en el mundo, se tiene como prioridad conocer cuales son las competencias de todas las personas, que están inmersas en él, tanto a nivel personal (aptitudes, habilidades, conocimientos, etc.), como las necesarias para acceder a un cargo.

Las competencias son un enfoque que permite mejorar los procesos de competitividad laboral de los trabajadores basado en el análisis y resolución de problemas con sentido para las personas, flexibilidad, autonomía y creatividad; llegando a un punto donde se promueve la filosofía de preparación para el mundo laboral mediante un saber hacer en contexto.

Las organizaciones que han visto los modelos de competencias como una solución, han adoptado alguno de ellos, y al implementarlo, se han dado cuenta que sus organizaciones, han obtenido grandes beneficios, entre los que se encuentran más productividad y efectividad, lo que les ha permitido ser más competitivos.

Sin embargo, a pesar de los aportes del enfoque de las competencias y de los desarrollos conceptuales y metodológicos que se han dado en esta área en los últimos años, actualmente hay una serie de vacíos consistentes en determinar cuáles son las competencias que requiere el entorno profesional local, regional y nacional para el ejercicio competente de un quehacer. Por esto se hace indispensable realizar una recopilación, para obtener información verídica que nos permita saber en que se está trabajando en cuanto a competencias laborales en Colombia.

En esta investigación se tiene como prioridad elaborar una revisión teórica sobre la situación actual de las competencias laborales en Colombia. Primero identificando cuales son las ventajas que obtienen las organizaciones y los trabajadores colombianos de la formación basada

en competencias, además de conocer la pertinencia que tiene para las organizaciones colombianas el contar con un modelo de competencias diseñado para su contexto actual y si se está utilizando este modelo, determinar que mecanismos se están llevando a cabo en la actualidad para impulsar dichos modelos de competencias en las organizaciones.

Conscientes de la importancia que en la actualidad está teniendo el tema de los modelos de competencias en el ámbito laboral en el mundo entero, se hace necesario conocer si este tema está siendo trabajado en Colombia, de que tanta importancia se le está dando y de cómo está siendo trabajado, de allí que nazca la necesidad de realizar una recopilación teórica que permita unificar los conceptos que se están desarrollando, ya que aunque es un tema del que muchas veces se escucha hablar, realmente sobre este no se tiene mucha claridad al respecto, lo que se busca es finalmente obtener un documento que permita tener la información más clara y verídica, que le permita a quienes desean implementar las competencias laborales en nuestro país hacerlo, teniendo como base los trabajos que se están elaborando para nuestro propio contexto y circunstancias particulares, mediante referencias, estudios e investigaciones realizados en el mundo y especialmente para el contexto colombiano

La globalización, la productividad y la competitividad son términos recurrentes en los debates que abordan el desarrollo económico actual. (Corpoeducación, 2003 b)

La globalización es un proceso amplio que implica cambios a nivel cultural, social y económico. En el ámbito de lo económico, se caracteriza por la supresión de las barreras al libre comercio y la mayor integración de las economías nacionales. Se habla entonces de una sociedad centrada en el conocimiento y en la disponibilidad de información, que gracias al avance en las telecomunicaciones ha permitido la conexión de lugares distantes tanto para el intercambio económico como cultural. (Corpoeducación, 2003 b)

Los elementos característicos de la globalización son a) producción, distribución y consumo de bienes y servicios a partir de estructuras organizadas sobre bases mundiales; b) organizaciones con una cultura abierta al contexto mundial y desarrollando estrategias que obedecen a lógicas mundiales; c) participación en los mercados mundiales condicionada al uso de protocolos y normas universales, d) dificultad para identificar una sola territorialidad (jurídica, económica, tecnológica) en razón de las numerosas interrelaciones e integración entre los elementos en juego. Estos cambios han llevado a una transición en la economía en la que para ponerse a tono con la dinámica mundial, los países en desarrollo han implementado medidas relacionadas con la reducción de costos de operación de la actividad económica, la privatización de las agencias del Estado y el incremento de los factores de productividad y competitividad. Los países y sus organizaciones han tenido que mejorar su capacidad para producir más con recursos escasos, así como para diferenciarse en el mercado y posicionarse entre clientes cada vez más exigentes y con mayores opciones de consumo. Esto es, ser más productivos y competitivos.

Tendencias del mundo. (Corpoeducación, 2003 b)

La productividad ha sido definida como la capacidad de potenciar el uso de los recursos para obtener mayores resultados y puede ser observada a nivel macro (seguridad, infraestructura, entorno macroeconómico, institucionalidad pública, educación) o micro (factores internos de las empresas que determinan su eficiencia y su competitividad). Para el caso de las organizaciones, la productividad está determinada por su estrategia corporativa, su estructura y por la capacidad de agregar valor a través de un trabajo humano coordinado. (Corpoeducación, 2003 b).

Según Corpoeducación (2003 b), la competitividad, por su parte, hace referencia al “grado en el cual un país puede, bajo condiciones de mercado libres y transparentes, producir bienes y servicios, los cuales son expuestos al mercado internacional, mientras simultáneamente mantiene

y expande el ingreso real de la gente a largo plazo”. En otras palabras, la competitividad es la habilidad para crear un nivel de vida alto y creciente para el ciudadano promedio para lo cual se requiere de un cierto nivel de desarrollo productivo.

Los factores que inciden en la competitividad de un país o región, según el Foro Económico Mundial, son la internacionalización de su economía, la infraestructura de comunicaciones y transporte, los modelos de gerencia empresarial, el manejo de las finanzas, el gobierno (institucionalidad pública), el desarrollo de la ciencia y tecnología, el capital humano y el trabajo. Vista así, la competitividad tiene como base la construcción de capital, no sólo de tipo económico sino natural, financiero, de infraestructura, institucional, cultural, de conocimiento y humano. En ese sentido, diversas entidades mundiales encargadas de evaluar la competitividad de países y ciudades coinciden en señalar al capital humano como uno de los factores más importantes para la competitividad. Dicho capital humano está constituido por las habilidades y destrezas de las personas para manejar los sistemas y procesos complejos de la economía global. (Revista América Economía), (citado en, Corpoeducación, 2003 b)

Como un elemento adicional, la economía se ha tercerizado, es decir, los sectores de servicios de tipo financiero, comercial, de información, entre otros, se han convertido en importantes generadores de riqueza y concentración de capital. Esto hace que el perfil del personal requerido sea más elevado en términos de los requerimientos educativos y de su formación de base.

En este marco, la apertura de los mercados a nivel internacional ha puesto a las organizaciones colombianas a competir con productos y servicios de empresas de talla mundial. Sin embargo, pese a que el gobierno ha buscado mejorar las condiciones macroeconómicas y de infraestructura y ha convocado a los empresarios en torno a acciones para mejorar la

competitividad y la productividad, una de las principales dificultades del aparato productivo colombiano sigue siendo su escasa productividad y competitividad, la baja capacidad de negociación y las dificultades para actuar en el mercado internacional. (Corpoeducación, 2003b).

El contexto antes referido ha generado transformaciones en las características y dinámicas del aparato productivo. Organizaciones de menor tamaño, descentralizadas, con mayor capacidad de gestión y capaces de insertarse en circuitos productivos de carácter internacional son las que tienen mayores probabilidades de sobrevivir y mantenerse frente a la competencia de carácter mundial. Así, han surgido empresas que tienen una elevada agregación de valor con ligeras estructuras organizativas y altas dosis de tecnología y conectividad, como es el caso de las compañías de informática y telecomunicaciones, entre otras.

Buscando ser competitivas y productivas, las organizaciones han implementado tecnología no solamente dura (hardware) asociada a los procesos productivos, sino blanda (software) referida a la planeación, administración y gestión de la producción y el trabajo para hacer un mejor uso de sus recursos. De esta manera se reconoce que aparte de su saber técnico, lo que agrega valor a una organización son capacidades más complejas como la coordinación de acciones, la planeación, la creación y la solución de problemas.

Según Corpoeducación (2003 b), las organizaciones se encuentran en un proceso de transición de un modo de producción basado en la oferta a uno sustentado en las necesidades de los clientes (demanda), lo que hace necesario contar con procesos dinámicos, estructuras más ligeras y redes de relaciones cooperativas. Esto ha llevado a que organizaciones de estructuras jerarquizadas y altamente especializadas se transformen en organizaciones planas, abiertas y flexibles.

Se observa entonces que además de la reconversión tecnológica y el cambio en su estructura, para competir y mantenerse en el mercado las organizaciones han implementado estrategias diversas, tales como: la planeación estratégica, los modelos de calidad total y mejoramiento continuo, la reingeniería de procesos (eliminar procesos y fases innecesarias), los sistemas de justo a tiempo (producir con base en demandas de los clientes), la contratación externa de toda actividad que no sea del negocio central de la empresa, el benchmarking o referenciación competitiva (aprender de otros que hacen mejor las cosas), la gerencia del servicio (acciones para mejorar la atención a los clientes) y la implementación de normas ISO que buscan ajustar procesos y productos a requerimientos de carácter internacional.

En general, estas estrategias conducen a que las personas que realizan los procesos sean los responsables directos y participen en espacios como círculos de calidad y grupos de mejoramiento donde abordan los problemas y diseñan soluciones creativas y viables. Por ello, los modelos de gerencia del personal también han cambiado y se están introduciendo aquellos que reconocen el poder de las personas para la acción y decisión (empowerment o empoderamiento), los equipos de alto desempeño y modelos de gestión humana (selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, reconocimiento y estímulos) basados en competencias. Todo esto implica una “nueva cultura laboral que ponga énfasis en la colaboración, el trabajo en equipo y en mejores condiciones laborales y salariales”. (Argüelles, A. 1999) , (Corpoeducación, 2003 b)

Además, en las organizaciones actuales es importante la estandarización de los procesos como una forma de acumular el conocimiento organizacional. Se habla entonces del aprendizaje organizacional que permite mejorar las acciones de manera efectiva, a través de la apropiación de conocimientos, procesos, tecnologías y culturas (comportamientos, actitudes, valores propias de

una organización) y que definitivamente exigen el cambio continuo y la adaptación de sus miembros a estas innovaciones. (Corpoeducación, 2003 b)

Para Corpoeducación (2003 b), la clave de la agregación de valor de una organización ya no es la destreza física de los trabajadores ni la disección del trabajo en tiempos y movimientos, sino más bien su capacidad de optimizar los recursos, analizar los resultados de su acción, de trabajar en equipo y coordinar acciones. Por eso, más que líneas de ensamblaje de los productos o de prestación de servicios, se organizan procesos que son continuamente mejorados para satisfacer las necesidades de los clientes, y por esto en las dos últimas décadas se ha venido generando una acogida, cada vez mayor hacia el enfoque de competencias, enfoque que ha sido aceptado e implementado con mucha fuerza en el ámbito laboral mundial. Para la implementación de este modelo se han venido realizando algunos cambios al interior de las organizaciones, cambios que han funcionado en el ámbito laboral, pero que no fue diseñado para este, por lo que también se ha implementado en otros ámbitos a nivel global.

En particular Mertens (1997) asoció las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, en busca de una estrategia que aumente la productividad y mejore la gestión de recursos humanos, para él es indudable que el surgimiento del enfoque de competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochentas; la mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde el Japón hacia el occidente.

Debido a la globalización, las empresas de todo el mundo, han tenido que ir entendiendo la necesidad de mantener ventajas competitivas en el mercado, para de esta forma aumentar su productividad; es por eso que Mertens (1997) plantea los nuevos interrogantes que surgido al

interior de las organizaciones, entre los que se encuentran ¿cómo pueden diferenciarse las empresas en un mercado tendiente a globalizarse y que facilita la difusión rápida y masiva de mejores prácticas organizativas e innovaciones tecnológicas?

A nivel mundial se han documentado algunas estrategias empresariales hacia la competitividad, que han generado elementos de diferenciación a partir de las diferencias que existen entre una y otra estructura organizacional y de la incorporación de elementos que antes sólo hacían parte del entorno, pero que ahora son tenidos en cuenta, por esto se fueron construyendo redes de colaboración entre la función productiva y otros agentes claves como los proveedores, consultores, contratistas, clientes, trabajadores, etc. (Mertens, 1997)

En la creación de ‘la nueva arquitectura de las organizaciones’ es la importancia que se le da al factor humano, ya que se ha entendido que la contribución que realiza cada una de las personas es fundamental para favorecer los objetivos de la empresa, y por esto al impulsar las competencias individuales se conseguirá la competitividad de toda la organización, que resulta indispensable, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos. (Torrado, 2.000)

Según Torrado (2.000), Colombia lleva casi una década en el tema de las competencias rondando la política educativa Colombiana, como una idea constante sobre el proceso educativo que permite fortalecer la propuesta de renovar los procesos educativos y pedagógicos nacionales, en busca de una mejor calidad, mediante el desarrollo de competencias; ya que si se empieza fomentando estas competencias desde la edad escolar, las organizaciones, no necesitarán desarrollarlas, sino que los estudiantes al hacerse profesionales ya tendrán unas, y solo necesitaran reforzar otras.

Hoy en día se puede establecer que las competencias, además de ser un saber hacer, es un hacer sabiendo, soportado en múltiples conocimientos que se van adquiriendo en el transcurso de la vida, y mediante la práctica de las mismas, puesto que es la utilización inteligente y flexible de los conocimientos que poseemos lo que nos hace más competentes frente a tareas específicas, es decir que hacerse competente en algo no necesariamente lo es para todo, sino para alguna actividad determinada. (Torrado, 2.000)

El concepto de competencia es más o menos nuevo en el ámbito mundial, este surge de la necesidad de valorar no solo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y las 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, ya que las competencias, están siendo utilizadas en todos los ámbitos, por ejemplo el ciudadano, el escolar y el laboral. 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 incide sobre los resultados de cualquier acción a realizar. Es por esto que la competencia es el 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 y que no siempre están de antemano. Abordar el enfoque de competencias es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de esos saberes, habilidades y destrezas. En otras palabras, las competencias se refieren a un 'saber hacer en contexto'. Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables. "Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana", los cuales si pueden ser observados y medidos, lo que

permite por lo tanto evaluarlos, a través del método que tenga seleccionado la compañía, y en caso de no tenerlo, deberá escoger el que más se adapte a sus necesidades; uno de los más empleados en la actualidad es el método de 360 grados, que busca que esta evaluación sea de mayor fiabilidad y lo menos sesgada posible. (Ideam), (citado en Corpoeducación, 2003 a)

Por otra parte las 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 capacidad 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.

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y 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”. (Corpoeducación, 2003 a)

El concepto de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general. (Corpoeducación, 2003 a)

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. (Corpoeducación, 2003 a)

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.

En Colombia el SENA ha promovido el enfoque de competencias laborales, el cual empieza a ser adoptado de forma amplia por los empresarios para la gestión de su talento humano. (Corpoeducación, 2003 a).

El SENA en su calidad de organismo normalizador dispone de un total de 1.238 normas de competencia laboral que han sido desarrolladas por 31 "mesas sectoriales", instancias en las que representantes de empresas y trabajadores elaboran los perfiles por competencias. Con base en las normas de competencia se han elaborado 174 estructuras curriculares para programas de formación. El apoyo de la institución a la conformación de la red se basa en la idea de compartir y difundir sin costo alguno, las normas y programas de formación así como en la idea de contribuir al mejoramiento de la calidad de la oferta de formación para el trabajo, poniendo a

disposición de las entidades que voluntariamente integren la red, las 1.238 normas de competencia y la totalidad de las estructuras curriculares; también se les brindará asesoría en la elaboración de sus programas de formación y servicios de capacitación de docentes en áreas pedagógicas y para el diseño de la formación basada en competencias.

La articulación entre formación profesional y educación: se promueve activamente en la relación SENA-Ministerio de Educación mediante contactos periódicos que han permitido incluso la conceptualización de un esquema de propuesta de movilidad y equivalencia entre los niveles de formación profesional y los ciclos de la educación formal, guardando equivalencias con los niveles propios de las educaciones formales y ambas con los niveles de cualificación de la CNO considerada esta como un marco nacional consistente en una organización sistemática de las ocupaciones presentes en el mercado de trabajo en Colombia organizada con arreglo a dos criterios: el área de desempeño laboral que se refiere al tipo o clase de actividad que debe efectuarse para poder cumplir con el propósito de una ocupación y el nivel de cualificación que incluye una descripción del nivel educativo y/o de la cantidad de experiencia usualmente presentes en el ejercicio de la ocupación de que se trate; también incluye una descripción de las atribuciones de la ocupación en términos de autonomía, complejidad, responsabilidad por materiales o valores y por el trabajo de terceros, entre otras. (Corpoeducación, 2003 a).

El SENA ha venido utilizando la Clasificación como un eficaz instrumento para sus procesos de información para la búsqueda de empleo y de modo creciente, como una herramienta para los procesos de detección de necesidades y ajuste de sus respuestas en términos de programas de formación. Justamente este último uso constituye una novedad en la tradicional utilización de las clasificaciones.

Dadas las ventajas del enfoque en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo, la generación de referentes comunes para la formación y evaluación de las personas, actualmente las instituciones de educación media están volcando su atención sobre las competencias para definir la formación laboral que ofrecen a sus estudiantes.

Al mismo tiempo, las organizaciones empresariales están incluyendo dentro de sus políticas institucionales el desarrollo de sus procesos de gestión humana entre los que se encuentran selección, formación, evaluación, plan de carrera y promoción con base en competencias laborales tanto generales como específicas. (Corpoeducación, 2003 a)

Según Corpoeducación (2003 a), las competencias laborales generales se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de las personas. La empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad.

Las competencias laborales generales son necesarias en todo tipo de trabajo, ya sea en un empleo o en una iniciativa propia para la generación de ingreso. Son ejemplos de ellas la orientación al servicio, la informática, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el conocimiento del entorno laboral y el manejo de procesos tecnológicos básicos. Estas competencias son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una organización productiva: la familia, la comunidad, la empresa; generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades y son observables y medibles, lo cual significa que es posible evaluarlas y certificar que una persona cuenta con ellas. Las principales características de las competencias laborales generales son: a) Genéricas, no están ligadas a una ocupación particular; b)

transversales, son necesarias en todo tipo de empleo; c) transferibles, se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje; generativas, permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades; d) medibles, su adquisición y desempeño es evaluable. (Corpoeducación, 2003 a)

Las competencias laborales generales cobran especial importancia en la actualidad en virtud de los cambios que se han dado en la organización del trabajo. Las organizaciones actualmente exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones, polivalencia (posibilidad de asumir distinto tipo de funciones o puestos de trabajo), orientación al servicio y al mejoramiento continuo, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas para la solución de problemas.

Los cambios recientes en el mercado laboral reflejados en los elevados índices de desempleo e informalidad y las nuevas formas de contratación han incidido en que la capacidad para emprender actividades productivas tales como asociaciones, cooperativas, unidades de trabajo familiar o comunitario o crear empresa, sea considerada hoy en día una competencia laboral general. (Corpoeducación, 2003 a)

Varios estudios nacionales e internacionales han permitido identificar algunas competencias laborales generales que el sector productivo ha considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente productivo, relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles y aprender sobre su trabajo: a) intelectuales, condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad; b) 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; c) interpersonales, capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo; d) organizacionales, capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros; e) 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; f) 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. (Corpoeducación, 2003 a)

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. 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. Una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen. (SENA 2003), (citado en Corpoeducación, 2003 a).

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. En Colombia el SENA construyó la Clasificación Nacional de Ocupaciones,¹ para lo cual identificó 450 ocupaciones agrupadas en las siguientes áreas: a) finanzas y administración, b) ciencias naturales y aplicadas, c) salud, d) ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales; e) arte, f) cultura, esparcimiento y deporte; g) ventas y servicios, h) explotación primaria y extractiva, i) oficios, operación de equipos y transporte, j) procesamiento, fabricación y ensamble. (SENA 2003), (citado en Corpoeducación, 2003 a)

Estas ocupaciones están distribuidas de forma vertical en cinco niveles ocupacionales, desde el semicalificado hasta el de alta dirección y gerencia. Cada una de las nueve áreas ocupacionales contiene un número de ocupaciones en los cinco niveles ocupacionales: a) ocupaciones de nivel semicalificado, b) ocupaciones de nivel calificado, c) ocupaciones de nivel técnico, d) ocupaciones de nivel profesional, e) ocupaciones de nivel directivo. (Corpoeducación, 2003 a)

Cuando se habla de competencia laboral, se hace necesario distinguir entre las cuatro dimensiones diferenciales que existen, que son: a) la identificación de competencias, que es el proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar esa actividad, satisfactoriamente, estas competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, y existen diferentes métodos, que permiten la identificación de dichas competencias; b) la normalización de competencias, es el paso siguiente a la identificación, y su descripción es de mucha utilidad para aclarar las

transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas, por lo general para esta se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, para la organización y los empleadores; c) la formación basada en competencias, se desarrolla cuando este dispuesta la descripción de las competencias y su normalización, se realiza orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes, con el objetivo de tener mayor eficiencia e impacto que aquellas desvinculadas de las necesidades del sector empresarial; d) la certificación de competencias que es el realizar el reconocimiento formal de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. (Mertens, 1997)

En 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, lo que reconoce la idoneidad profesional y es prueba de que se “sabe hacer” efectivamente una actividad laboral. En Colombia, en ciertos sectores se exige una certificación laboral de carácter obligatorio a las personas que se vinculan a ellos, en otros es voluntario, pero en la medida en que las empresas establezcan sistemas de gestión de calidad, se encontrará la convergencia de sus políticas en esta materia con la certificación de la competencia laboral y su utilización en los procesos de selección y mejoramiento del capital humano. (Corpoeducación, 2003 a)

Según Corpoeducación (2003 a). Para las empresas, la certificación se constituye en el complemento que faltaba para integrar su política de aseguramiento de calidad, por medio de la cual ya no sólo se certifica la calidad de procesos y productos,² 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.

En cuanto al sujeto que trabaja mediante el concepto de competencias, es una persona que requiere tener una mente abierta, que este dispuesto a cambiar y transformar mucho de lo que sabe y de cómo lo hace, debido a esto es que un sujeto que debe trabajar de manera activa tanto los conocimientos como los saberes que recibe, partiendo de lo que él mismo posee, pero sin dejar de lado lo que el entorno le ofrece, además las competencias, para que realmente ofrezcan productividad requieren de un trabajo que se desarrolle día a día. (Torrado, 2000).

Mertens (1997) encontró que las ventajas derivadas de la transparencia del mercado son totalmente aprovechables por los trabajadores formados y certificados por competencias. Se espera que un proceso formativo desarrolle competencias de base amplia, llamadas competencias genéricas. Así, se ha venido comprobando que en el ejercicio de diferentes actividades laborales se ponen en juego competencias comunes que no son exclusivas de un puesto de trabajo y si pueden apropiarse para el ejercicio de diferentes empleos. La formación con esta orientación hará que las habilidades del trabajador se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo. En este sentido la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad.

La certificación de competencias laborales entraña una ventaja para el trabajador al reconocerle competencias adquiridas aún durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que haya sido su vida académica. Los modelos más desarrollados del enfoque de competencias apuntan a darle a la certificación el mismo valor de los títulos educativos, destruyendo el concepto de educación de primera y de segunda categorías. (Mertens, 1997)

Por otro lado, en lo organizacional, un trabajador que sepa lo que se espera de él, es más eficiente y motivado que aquel a quien se le asigna un puesto y no se le ubica en el gran marco y en las funciones de la organización. Los planes de capacitación en los que participará estarán muchos más dirigidos al mejoramiento de su desempeño y las evaluaciones que se hagan tendrán más sentido en cuanto a su aporte a los objetivos de la organización. (Bunk, G, 1994).

Para Bunk (1994), los mecanismos de incentivo se pueden ligar mucho más fácilmente al logro de niveles de competencia y serán claros para el trabajador y la empresa. Las posibilidades de movilidad laboral pueden ser juzgadas con más ponderación cuando se conocen las competencias requeridas en otras áreas de la empresa. Aún algunas de las competencias del área de desempeño actual son totalmente transferibles a nuevos empleos, si éstas se reconocen y certifican; aceleran las decisiones de promoción y motivan a quienes lo desean, a realizar acciones de capacitación que les permitan estar elegibles para esas nuevas posiciones.

Es fundamental identificar y reforzar las competencias requeridas en los trabajadores para su empleabilidad. En efecto, los desafíos que imponen el incremento de la productividad y de la competitividad exigen el mejoramiento de los requerimientos educacionales de los trabajadores, así como la capacidad para un aprendizaje continuo a lo largo de la vida para mantenerse vigente en el mercado laboral. El saber hacer (competencia) se torna más importante que los títulos que las personas han recibido por la formación de cualidades, destrezas y habilidades sin relación con el contexto propio de desempeño (cualificación). (Corpoeducación, 2003 b).

El perfil esperado en los trabajadores está asociado a su capacidad de “hacer más y mejor” con menor supervisión y mayor autonomía. La integración de los procesos de producción hace que se valore la polivalencia, es decir, que un trabajador controle una amplia gama de funciones y trabaje en grupo para coordinarse con los miembros de la cadena productiva. La agilidad, la

orientación a la calidad, la innovación y el servicio al cliente son características altamente valoradas en las organizaciones, tanto de producción de bienes como prestadoras de servicios. Igualmente, se exige una mayor actualización técnica para competir en el mercado laboral que ya no es ofrecida por las organizaciones mediante planes de carrera y de desarrollo, sino que es responsabilidad de los trabajadores definir y perfeccionar su perfil laboral. Es necesario cambiar la visión de la actuación en el trabajo, poniendo más énfasis en los resultados que en el tiempo de permanencia en un puesto. (Corpoeducación, 2003 b).

Para Corpoeducación (2003 b). Los análisis de las demandas de los empresarios en relación con el perfil de los egresados de la educación media coinciden tanto en los estudios nacionales como en los internacionales. Los empresarios requieren competencias laborales generales relacionadas con: “capacidad de expresar, de describir problemas y resolverlos, de aprender, de adaptación, de creación, de ser críticos, de manejar las operaciones básicas, de interpretar información, de distinguir lo esencial de lo accesorio, de lectura y de estudio y valores”, punto éste en el que hacen mayor énfasis.

En nuestro país el sector productivo afirma que el perfil necesario está relacionado con la capacidad para interactuar con otros, la valoración de la diversidad, el aprendizaje y trabajo en y por proyectos, la actuación en ambientes desjerarquizados y con liderazgo en todos los niveles, el manejo del tiempo, el autoaprendizaje y una nueva ética relacionada con la toma de decisiones con amplias opciones correctas. (Corpoeducación, 2003 b).

Con estas capacidades, el individuo debe incorporar conocimientos al proceso productivo, analizar y solucionar problemas que permitan mejorar la calidad y la productividad en una empresa. De este modo, el trabajo demanda grandes exigencias de tipo intelectual, incluso en

personal de nivel operativo, que debe participar en espacios para el mejoramiento organizacional como son los círculos de calidad y equipos de mejoramiento. (Corpoeducación, 2003 b).

Además de las experiencias de aplicación de las competencias laborales a la formación profesional; existe una vertiente de desarrollo de este enfoque a partir de su aplicación en la gestión de recursos humanos. (Conceptos básicos de competencias laborales, s.f)

Muchas empresas en Estados Unidos, Europa y recientemente en América han incorporado la gestión de recursos humanos basada en competencia laboral 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 de la capacidad de aprender de la organización. Se hace evidente así, la tendencia de revalorización del aporte humano a la competitividad organizacional. (Conceptos básicos de competencias laborales, s.f)

Esta aplicación del enfoque de competencias abarca las tradicionales áreas de la gestión del talento humano en la organización: selección, remuneración, capacitación, evaluación y promoción. Adicionalmente, muchas empresas alentadas por las presiones de cambio y reorganización del trabajo para mantenerse competitivas, han emprendido el montaje de sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencia laboral. El montaje de estos sistemas pasa por la definición de las competencias clave para la organización; su puesta a punto con la participación de los trabajadores, no siempre todos; y su aplicación a la selección, determinación de necesidades de capacitación, evaluación del desempeño, remuneración y promoción del personal. (Conceptos básicos de competencias laborales, s.f)

Para Vargas (2002), aplicar las competencias en la gestión del talento humano se ha convertido en una buena fórmula para lograr un mejor aprovechamiento de las capacidades de la gente. Incorporar las competencias implica cuestionarse no solo por los resultados que se espera alcanzar sino por la forma en que las diferentes funciones que trabajan con la gente de la empresa, pueden coadyuvar a lograr tales resultados.

Al efecto, los modelos de competencia se han fijado no solo en las competencias más evidentes que residen en las habilidades y conocimientos sino que también han incluido la consideración de competencias asociadas con el comportamiento, las conductas y así desarrollar un estilo que identifique las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la empresa y facilite el desarrollo de su gente orientado hacia esas competencias, permitiendo planificar cuidadosamente la formación de modo que cumpla dos propósitos: hacer el nexo entre las competencias requeridas y las competencias disponibles en el presente y anticipar acciones de formación que cubran las competencias requeridas a futuro e incluso el reclutamiento y/o desvinculación que permitan a las organizaciones disponer de tales competencias. (Vargas. F, 2002)

Las experiencias exitosas de gestión del talento humano por competencias suelen residir en la habilidad de la organización para establecer un marco de competencias que refleje su filosofía, valores y objetivos estratégicos. No existe un modelo único ya que existen diferentes aproximaciones y modelos que a su vez nacen de las expectativas, objetivos y motivaciones particulares de las empresas, además no todas las empresas usan estos modelos de la misma manera. (Vargas, 2002)

En esta instancia se entienden las competencias como la oportunidad de establecer un lenguaje común para describir la efectividad de la organización. El lenguaje común permite

asegurar que cualquier persona independientemente del área o nivel donde se encuentre, tiene una percepción y un entendimiento claro y compartido sobre lo que se espera de su aporte.

(Vargas, 2002)

Conclusiones

Es mucho lo que sé esta escribiendo en el mundo y en nuestro país sobre el tema de las competencias laborales y la mayoría coincide en que las mismas constituyen una nueva alternativa para incrementar el rendimiento laboral, la motivación, la productividad y la empleabilidad, entre otros, lo cual, constituye la finalidad de la aplicación del modelo de Competencias. Este artículo más que tratar de modelos y de su aplicabilidad, lo que busca es contribuir a ampliar los conocimientos sobre el tema, desarrollando para ello una serie de aspectos relacionados con el concepto de competencias laborales y su adaptación a las necesidades de las organizaciones colombianas.

Los cambios que se han venido presentando en el contexto mundial, nacional y organizacional, se han visto influenciados por la globalización de la economía, y la continua introducción de las nuevas tecnologías en los procesos de producción y administración en las organizaciones, han generado a su vez, cambios en las estructuras al interior de ellas, existiendo la tendencia al aplanamiento de estructuras y al constante cambio en los puestos de trabajo, lo cual hace difícil acceder a ellos por las exigencias cada vez mayores.

Esta nueva tendencia ha modificado las relaciones que se presentan entre las organizaciones y sus miembros, enfatizando el desarrollo profesional de todos sus miembros para así lograr obtener una organización productiva y competitiva basada en las competencias de su personal.

Por lo anterior la Presidencia de la República, el SENA y organizaciones colombianas han optado por la adaptación y aplicación de un sistema de competencias laborales, como una alternativa para impulsar la formación y la educación, en busca de lograr un mejoramiento entre las necesidades de las organizaciones sus empleados y las personas que quieren acceder a un puesto de trabajo.

Así mismo no son solo las organizaciones las que se benefician con la implementación y gestión de los modelos de competencias, sino que esto ha permitido a los empleados de las mismas ser competentes e idóneos en la realización de su actividad laboral garantizando así su capacidad en el desempeño de estas y en beneficio de la organización

Aunque en algunas organizaciones colombianas, se ha venido trabajando en la implementación de modelos de competencias, y en otras entidades se ha trabajado en la investigación y creación de estas para nuestro contexto; es importante mencionar que Colombia está hasta ahora iniciándose en este proceso, por lo que todavía falta mayor conocimiento y compromiso por parte de todos los entes, Educativos, Organizacionales y ciudadanos tanto en la aceptación como en el reconocimiento de la importancia e impacto que estas representan no solo a nivel económico sino en la calidad de vida de los colombianos.

Referencias

- Bunk, G. P. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*. Revista CEDEFOP No. 1. 1994. Descargado el 15 de Abril de 2004 de www.cinterfor.org.uy/publicaciones.
- Conceptos básicos de competencias laborales* (s.f). Descargado el 30 de Marzo de 2004 de www.cinterfor.org.uy
- Corpoeducación. (2003 a). *Competencias Laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Descargado el 30 de Marzo de 2004. <http://www.mineducacion.gov.co/>. Bogotá, D.C.
- Corpoeducación. (2003 b). *Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado en los trabajadores*. Descargado el 30 de Marzo de 2004 de <http://www.mineducacion.gov.co>. Bogotá, D.C.
- Mertens, I. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Descargado el día 30 de Marzo de 2004. www.cinterfor.org.uy/publicaciones. Montevideo
- Torrado. María. C. (2000). *Educación para el desarrollo de las competencias: Una propuesta para reflexionar*. Universidad Nacional de Bogotá.
- Vargas. F (2002). *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano convergencias y desafíos*. Descargado el 30 de Marzo de 2004 de www.cinterfor.org.uy

Nota al pie de Página

1. La Clasificación Nacional de Ocupaciones es un instrumento elaborado por el SENA, con referencia a metodologías y tipologías internacionales, en concertación con el sector productivo, que agrupa y organiza las cuatrocientas cincuenta ocupaciones presentes en el país, distribuyéndolas en nueve áreas de ocupación y desagregándolas en cinco niveles de calificación. SENA (2003).

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