

El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia.

M.C. José Crescencio Castillo Sarabia (jose.castillos@uanl.mx); Dra. Paula Villalpando Cadena (pvillalpando@hotmail.com)

Universidad Autónoma de Nuevo León

Resumen

El presente trabajo de investigación trata de mostrar los diversos esfuerzos a nivel nacional e internacional, por conceptualizar el término de competencias, en su enfoque hacia la educación y su posterior tránsito e implementación en el ámbito laboral, con la prioridad de contribuir a elevar los índices de productividad y competitividad en las empresas y sus respectivos países. Aun cuando existen importantes iniciativas y tomas de decisión a niveles gubernamentales e institucionales, para impulsar reformas en los sistemas de educación y orientar la formación de los individuos hacia el desarrollo de competencias, el alcance de este trabajo, permite visualizar cuál podría ser considerada como la principal barrera o rezago en la implementación efectiva en los programas educativos y su aplicación en la operatividad de las empresas. Considerando que el concepto más accesible de competencias laborales, sería precisamente el enfoque a cada uno de los contextos en que se pretende utilizar.

Palabras clave: capacitación, capital humano, competencias laborales, educación

Abstract

The present research work tries to show the different national and international efforts, to conceptualize the term of competences, in its approach to education and its subsequent transit and implementation in the workplace, with the priority of contributing to raise the indexes of productivity and competitiveness in companies and their respective countries. Even though there are important initiatives and decision-making at governmental

and institutional levels, to promote reforms in education systems and to guide the training of individuals towards the development of competencies, the scope of this work allows us to visualize what could be considered as the main barrier or lag in the effective implementation of educational programs and their application in the operation of companies. Considering that the most accessible concept of labor competencies, would be precisely the approach to each of the contexts in which it is intended to be used.

Key words: training, human capital, labor competencies, education.

Introducción a la importancia del conocimiento en el desarrollo personal

Naciones en todo el mundo, han reconocido al conocimiento como el recurso más importante para incrementar el crecimiento de la sociedad. Por lo tanto, se considera el conocimiento como parte fundamental en el desarrollo personal y profesional de las personas. Los individuos que adquieren conocimiento, también logran capacidades y pueden transformarlas en competencias que les son útiles para sus actividades laborales y para su desempeño en la sociedad (Eurodyce, 2006). Por lo anterior, los responsables del sector educativo de diversos países se han dado a la tarea de desarrollar nuevos programas educativos basados en alternativas de enseñanza y aprendizaje. Como resultado, han surgido propuestas para la implementación de un modelo educativo basado en competencias, de las cuales se han creado diversas modalidades. Desde la década de 1990 se ha producido un creciente interés por conceptualizar el término de competencia, y recientemente éste concepto ha evolucionado situándose más allá de la óptica exclusivamente profesional y ha adquirido una visión más integral. A manera de introducción a la variable de competencias, señalamos una de sus definiciones: “Formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo” (Mertens, 1998).

Esta variable denominada “competencias”, es la que permite establecer un pronóstico más cercano sobre el rendimiento laboral y lo cual implica estudiar y determinar el desempeño del capital humano en su puesto de trabajo. Ante lo anterior, las competencias laborales se relacionan directamente con la formación obtenida en los institutos académicos a través de los conocimientos, aptitudes y comportamientos que

posteriormente se reflejan en el desempeño del trabajador y por lo tanto, pueden determinar las características individuales que inciden en el nivel de éxito y en el desarrollo de su actividad laboral (McClelland, 1973). En este artículo se retoma algunas de las modalidades de las competencias, según su clasificación o enfoque. Igualmente se aborda concepto de competencias con sus diversas vertientes acorde a autores y al contexto nacional e internacional, para posteriormente determinar las competencias laborales como un factor que incide en las instituciones educativas.

Los diversos enfoques de competencias por autores

El enfoque en competencias, ha provocado en diferentes países, realizar las reformas en sus sistemas educativos y de formación para las organizaciones, en actualizar su estilo de capacitación para su capital humano, adaptándolos a los cambios organizacionales y a los nuevos perfiles ocupacionales. Lo anterior trae como consecuencia el desarrollo de nuevas competencias, a través de la actualización y adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes que favorecen obtener un desempeño eficiente y de calidad en concordancia con los nuevos requerimientos del ambiente laboral, (Monzo Arevalo, 2011).

Es común escuchar que las personas tienen talento para tal o cual cosa o que no tienen, y ese mismo comentario es para cuando se refiere a las competencias y, de manera específica, al desarrollo del talento o de las competencias. Ambos conceptos —Talento y competencia— forman parte del enigma para muchas personas sobre si “se nace” con talento o ciertas competencias o “se adquieren” en el transcurso de la vida (Alles M. , 2005). El Centro de Investigación en Formación y Evaluación (CIFE) de la Universidad de los Andes, ha identificado cuatro grandes enfoques de las competencias a nivel mundial: funcionalista, conductual, constructivista y socioformativo. Hay muchos más, como el crítico social, el holístico-sistémico, etc., pero en la práctica esos cuatro enfoques son los que más impacto tienen en la educación actual. En la tabla 1., se plasman la clasificación o los enfoques que diversos autores han vertido sobre las competencias.

Tabla 1. Clasificación o enfoques de las competencias

AUTOR	CLASIFICACIÓN O ENFOQUE DE COMPETENCIAS
-------	---

Mertens, 1996	<ul style="list-style-type: none">• Generales• Básicas• Específicas
Velando, 1997	<ul style="list-style-type: none">• Competencias de acción, ayuda, servicio, influencia, directivas• De solución de problemas, eficacia personal
Boyatzis, 1982	<ul style="list-style-type: none">• De gestión• De acción por objetivos• De liderazgo• De gestión de Recursos Humanos• De conocimiento específico
Jolis, 1998	<ul style="list-style-type: none">• Teóricas• Prácticas• Sociales• De conocimiento
Gallart y Jacinto, 1998	<ul style="list-style-type: none">• Intelectuales• Básicas• Técnicas• Comportamentales
Angulo, 2002	<ul style="list-style-type: none">• Simples y Complejas• Poseídas y Desarrollables• Técnicas
Lévy-Leboyer, 2003	<ul style="list-style-type: none">• Genéricas• Supracompetencias• Intelectuales• Interpersonales• De adaptabilidad• Orientación a resultados
Tobón, 2010	<ul style="list-style-type: none">• Enfoques: funcionalista, conductual, constructivista y socioformativo

Fuente: Creación propia basado en los autores indicados

De acuerdo a Tobón et al. (2010) en el enfoque socioformativo se ha considerado la concepción de la siguiente definición que consideramos pertinente para este estudio: las competencias son actuaciones integrales ante actividades y problemas del contexto, con idoneidad y compromiso ético, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer en una perspectiva de mejora continua.

Cuando se menciona el concepto de “competencias” es un término que aparece en la actualidad en una diversidad de ámbitos, entre ellos, la formación y perfeccionamiento

profesional (Bunk, 1994). En el idioma alemán, el concepto de competencia —Kompetenz— se establece del ámbito de la organización y se refiere a la regulación de las diferentes atribuciones y órganos de la administración y las empresas. A finales de la década de 1960, se introdujo en Alemania el concepto de “cualificación” dentro de la formación profesional. Estas cualificaciones profesionales incluyen los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para poder ejercer una actividad profesional, pero además se extienden a una formación profesional más amplia, abarcando la flexibilidad y autonomía. A inicios del decenio de 1970, el sector educativo alemán adoptó la “competencia” como objetivo global del proceso de aprendizaje, aun sin especificar qué se entendía por competencia, (Bunk, 1994).

Existen algunos otros antecedentes sobre el concepto de las competencias, como el del profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David C. McClelland, a través de su obra en el año de 1973 “Testing for Competence Rather Than Intelligence” —midiendo la competencia en lugar de la inteligencia— y donde McClelland establece que los test de inteligencia y los títulos académicos obtenidos no eran suficientemente confiables por sí mismos para predecir el desempeño en el trabajo o el éxito en la vida. Considera que lo más importante de estos métodos son: *“Este método compara a gente que claramente ha tenido un trabajo exitoso o una vida interesante con gente que ha sido menos exitosa con el fin de poder identificar aquellas características que se encuentran asociadas con el éxito”* (McClelland, 1973).

Spencer & Spencer (1991) analizan el trabajo de McClelland quienes establecen *“la Identificación de Conductas y Pensamientos Operantes Causalmente Relacionadas con Resultados Exitosos: Las situaciones de la vida cotidiana y del trabajo raras veces presentan tales condiciones de prueba”*. A través de estas investigaciones encuentra que, para predecir con una mayor eficacia el rendimiento, era necesario estudiar directamente a las personas en su área de trabajo. Esto le permitió la creación y validación de un modelo por competencias y además de la implementación de técnicas para facilitar su medición, como la técnica de Entrevista de Eventos Conductuales y el Perfil de Sensibilidad (PONS por sus siglas en Inglés Profile of Non-Verbal Sensibility) que mide principalmente la empatía y la sensibilidad social.

Los conceptos de competencias presentados por Alles (2009) a través de una serie de tres tomos denominada la trilogía, donde señala y divide las competencias en tres grupos y estos a la vez en subgrupos, de los cuales establece ejemplos de comportamiento en una distribución de conceptos. Los aspectos más relevantes son: La selección de las 60 competencias más utilizadas en el siglo XXI e incorpora nuevos conceptos, definiciones para las competencias, la gestión por competencias y el diccionario de comportamientos, los cuales se consideran como temas relacionadas con los recursos humanos aplicadas a las organizaciones que enfrentan los nuevos retos de competitividad global.

Según Díaz & Arancibia (2011) el concepto de competencias ha llevado a algunos autores a proponer el término de “movimiento de las competencias” donde se puede incluir toda diversidad de definiciones, propósitos, enfoques y clasificaciones. En la tabla 2., se mencionan algunos autores y organizaciones que han aportado definiciones sobre competencias.

Tabla 2. Conceptos sobre competencias en contextos: autores y definiciones

Autor	Competencia: conceptos y definiciones
Boyatzis, (1982)	Definición de Competencia: De conocimiento específico Característica subyacente de un individuo que esta causalmente relacionada a un desempeño efectivo o superior en un trabajo.
Spencer y Spencer, (1993)	Definición de Competencia: Una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación.
Levy-Leboyer, (1997)	Definición de Competencia: Orientación a resultados Son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones de test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.
Mertens, L. (1998)	Definición de Competencia: Formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo. Definición de competencia laboral: Es la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado, que puede o no convertirse en un avance efectivo.
Tobón (2010)	Las competencias son actuaciones integrales ante actividades y problemas del contexto, con idoneidad y compromiso ético, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer en una perspectiva de mejora continua.
Alles (2011)	Definición de Competencia: Hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Definición de competencia laboral: Es la culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores; implica la expedición por parte de una

institución autorizada de una acreditación acerca de la competencia poseída por el trabajador. En muchas instituciones de formación la certificación se otorga como un reconocimiento a la culminación de un proceso de formación, basada en el tiempo de formación y práctica.

- Vargas Z, F. (2015) Facilitan la adaptación del trabajador ante los rápidos cambios del conocimiento y habilidades específicas y le permiten el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Son principalmente de tipo personal y social y tienen que ver con habilidades de comunicación, capacidad para trabajar en equipo, comprensión de sistemas y metodologías de trabajo con tecnologías informáticas.
- OIT Definición de competencia clave: Las capacidades de aprender y adaptarse; leer, escribir y calcular competentemente; escuchar y comunicarse de manera eficaz; pensar con creatividad; resolver problemas en forma independiente; saber desempeñarse en el trabajo; interactuar con los compañeros de trabajo; trabajar en equipos o grupos; saber usar la tecnología básica, y liderar con eficacia así como adaptarse a la supervisión.
- CONOCER Definición de competencia laboral: Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes que son expresado en el saber, el hacer y saber-hacer.

Fuente: Creación propia basado en los autores consultados

En este enfoque global y donde el movimiento de las competencias emerge como una de las maneras de resolver las demandas y de buscar ventajas competitivas a partir de las personas (Mertens, 1998). Como se ha mencionado anteriormente, el concepto de competencias es muy amplio y no se ha logrado determinar una definición única, además de que existe una amplia variedad de aspectos relacionados a las competencias acorde al contexto del lugar y según el punto de vista de los especialistas y organismos que han tratado este tema.

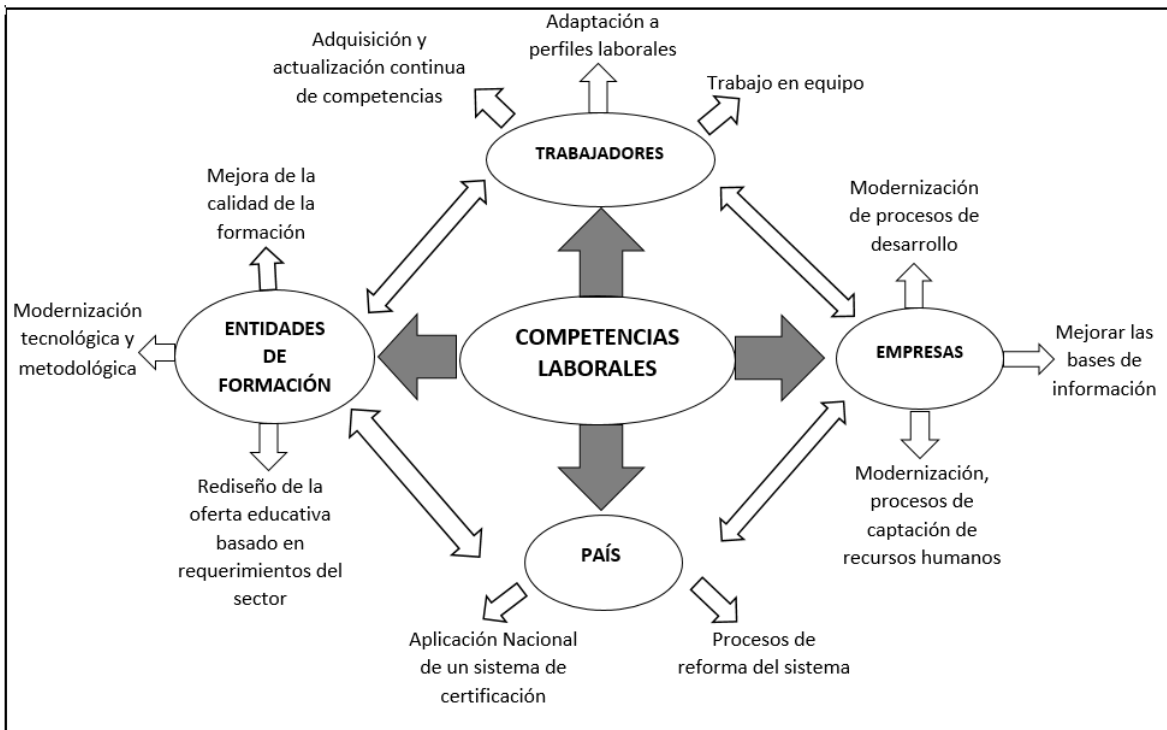
Las competencias laborales

Considerando la evolución de la tecnología, los procesos de producción y, de manera general la sociedad, es necesario elevar el nivel de competitividad de la industria y las condiciones de vida y de trabajo de los individuos, De acuerdo a Ibarra (1997) el enfoque de competencia laboral (CL) surge mundialmente como una respuesta a estos requerimientos de la globalización, coadyuvando a mejorar permanentemente la calidad y la pertinencia de la educación, la capacitación y la formación del capital humano. Gallart (1995) menciona que es difícil participar en un debate sobre la formación para el trabajo sin que se le vincule con la palabra “competencia”, ya que a este concepto se le ha tomado

como la solución a los problemas que el cambio de la tecnología y la globalización económica han impuesto a la relación entre las calificaciones laborales con la formación profesional.

El concepto *competencias* se ha transformado de forma significativa durante el último tiempo, ya que inicialmente se le usó para identificar las competencias esenciales para un puesto específico de trabajo, lo que constituyó la *competencia laboral*. Entre los factores que inciden directamente para la formulación de las competencias laborales son: el país que las acoge, el sector empresarial, los institutos de formación y los mismos individuos que incursionan en este modelo educativo y de formación, como se ilustra en la figura 1.

Figura 1. Implicación de las competencias laborales



Fuente: basado en Salazar, T. S. (s.f.)

El concepto de competencias laborales comprende no sólo las competencias básicas adoptadas en las instituciones académicas sino también, una gran diversidad de actitudes, hábitos y valores esenciales para el correcto funcionamiento de una sociedad cada vez más exigente e influenciada por las nuevas tecnologías, la productividad y competitividad. (Salazar T. S., s/f)

Gallart (1995), define las competencias como un conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas de trabajo. Bajo este concepto las competencias han desplazado al antiguo concepto de las calificaciones y se profundiza en las competencias laborales en relación a las nuevas demandas del trabajo, no tratándolas solo como un determinado puesto de trabajo, sino desde el enfoque de una familia de ocupaciones que exigen competencias semejantes a los trabajadores que las desempeñan, pero de ahí surge la interrogante sobre dónde deben aprender las competencias laborales y cuánto tiempo les llevara dominarlas.

El concepto de competencias laborales ha evolucionado hasta llegar a las competencias clave, esta evolución conlleva a las virtudes laborales como la disciplina, puntualidad, etc. hacia la demanda de otras competencias como trabajo en equipo, capacidad de análisis, aprender a aprender, capacidad en la solución de problemas, entre otras (Vargas, 2006). Además de lo anterior, es necesario tomar en cuenta el concepto de competitividad y la globalización que están presentes en los nuevos sistemas productivos impulsados por la fuerza de mercado; dando como resultado que se desarrollen competencias clave para los trabajadores relacionadas con los conceptos de calidad, la confiabilidad del producto, la creatividad e innovación y el servicio al cliente, debido a que estos conceptos han cobrado mayor relevancia. Vargas (2006) hace énfasis de que el concepto de “competencia” se aplica por igual a los trabajadores como a las empresas y precisamente son las empresas quienes se ocupan de definir y desarrollar las “competencias clave” de manera específica para sus trabajadores de acuerdo a los requerimientos propios de su giro laboral.

La relevancia del tema de la competencias lo plantea Díaz & Arancibia (2011) y proponen una serie de definiciones con el objetivo de distinguir y desarrollar un modelo de competencias. Este enfoque va dirigido principalmente en determinar las competencias de los individuos que ocupan los cargos clave y operativos de una empresa en Chile, y también con el fin de aplicarlo tanto a los procedimientos de selección, capacitación y desarrollo del capital humano dentro de las mismas empresas.

La modalidad de la formación basada en competencias (EBC) está orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes, con ello se tiene mucha

más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial. Pero también es necesario, que los programas de formación en EBC se orienten a generar competencias con las estrategias pedagógicas mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo, la EBC permitirá una mayor flexibilidad de ingreso-reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua del individuo, (Guach, 2004).

Para identificar los perfiles profesionales a formar se ha empleado la metodología DACUM (Developing A CURRICULUM) creado en Canadá y desarrollado en los Estados Unidos, en la Universidad de Ohio, en la década de los años sesenta. El DACUM es un instrumento para analizar ocupaciones y procesos de trabajo, para poner en práctica una relación más estrecha entre escuela y empresa, o bien, para desarrollar guías didácticas basadas en competencia laboral. En el tiempo han aparecido variantes a la iniciativa inicial. La primera es la metodología del desarrollo sistemático de un currículum (SCID en sus siglas en inglés) y la segunda es el método llamado simplemente 'un modelo' (AMOD en inglés). Son dos caminos distintos de desarrollo del DACUM: mientras el primero se orienta a la profundización de los elementos de currículo obtenidos en la fase previa de DACUM, el segundo hace hincapié en la facilidad de su rápida aplicación, (Mertens, DACUM y sus variantes SCID y AMOD., 1997).

Un aspecto de suma importancia es el relacionado a la evaluación de competencias, ya que estas apoyan para identificar el comportamiento de las personas en el puesto de trabajo o, en el caso de la selección de personal, en su actuación ante situaciones prácticas reales o simuladas de ejercicio laboral. En sentido positivo, la evaluación de competencias contribuye al conocimiento personal y profesional, sirviendo de base para el desarrollo de competencias y la realización del potencial que encierran los individuos, (Gil Flores, 2012). En el mismo sentido, dentro de los centros escolares es necesario visualizar el enfoque evaluativo por competencias en su sentido formativo y como una oportunidad de desarrollo de aprendizajes que refuerzan y fomentan la responsabilidad, crítica y autocrítica de los propios estudiantes para que mejoren sus procesos de aprendizaje (Muñoz, 2017).

Las competencias y el sector educativo

Históricamente, el modelo educativo de las competencias ha surgido como una alternativa para abordar los modelos y enfoques pedagógicos tradicionales, como el conductismo, el cognoscitivismo y el constructivismo. En la década de 1990, el modelo las competencias eran rechazadas por quienes estaban en los otros paradigmas educativos, pero poco a poco la comunidad pedagógica comenzó a aceptarlas porque brindaban respuestas pertinentes y claras en torno al currículo, el aprendizaje, la evaluación y la gestión educativa-docente, (Tobón, 2010).

El modelo de formación por competencia laboral (CL) es abordado por los sistemas del sector educativo con la obviedad de una diferencia entre los países que la adoptan, esto se debe en medida a la incorporación de aspectos y conceptos interpretados por cada entidad educativa, que entre otras circunstancias se debe a la alternancia entre la teoría y la práctica, la evaluación a partir de los criterios de desempeño en lugar de evaluar solo los conocimientos, la flexibilidad para incorporarse entre los diferentes subsistemas y el reconocimiento de esta modalidad de formación laboral por parte de las organizaciones industriales, entre otros, (Mertens, 1998).

En un documento plasmado por Eurodyce, la red europea de información en educación (2006) menciona que el Consejo de la Unión Europea asignó a los responsables de las políticas educativas de los países miembros a una serie de consultas, que dio como resultado el establecimiento de las competencias clave (CC), y que estas se implementarían durante la enseñanza obligatoria y que cada país de la Unión Europea y establecieran las directrices para su propia adaptación. La principal recomendación fue que la “competencia clave” la definieran como un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes esenciales para que todos los individuos puedan tener una vida plena como miembros activos de la sociedad.

Desde el año del 2002, el Consejo de la Unión Europea adoptó un programa de trabajo con el fin de poner en práctica los objetivos específicos y asociados de los 8 campos de las competencias contemporáneas básicas del aprendizaje a lo largo de la vida, se muestran como sigue:

- La comunicación en lengua materna,
- La comunicación en lenguas extranjeras,

- Las TIC,
- El cálculo y las competencias en matemáticas, ciencia y tecnología,
- El espíritu empresarial,
- Las competencias interpersonales y cívicas,
- El aprender a aprender, y
- La cultura general.

Este grupo de competencias, es contrario a los que comúnmente se piensa sobre las *Competencias Clave*, ya que se consideran que están centradas al campo laboral y no necesariamente dirigidas para lograr una vida personal satisfactoria. Lo anterior, da la pauta para dejar de percibir a la competitividad en un ambiente actual que promueve únicamente la productividad, la excelencia, la eficiencia y la posibilidad transitar hacia otra dimensión que respalda la diversidad, la igualdad de oportunidades, la tolerancia y el respeto del entorno. Estas dimensiones son el reflejo de algunas actitudes que el individuo puede potenciar como *Competencias Clave* y que son identificadas bajo diferentes conceptos pero relacionados con, la auto-confianza, identificar y aceptar riesgos, la iniciativa, el trabajo en equipo, la consideración por el semejante, la solidaridad, la comunicación efectiva y la participación ciudadana, entre otros.

Posteriormente surgen recomendaciones del Parlamento Europeo (2006) teniendo como uno de los objetivos principales de los sistemas educativos europeos, preparar a la juventud actual y futura para tener la capacidad de enfrentar los nuevo retos de la globalización encabezada por el uso y aplicación de las tecnologías de la información, así como para aprovechar las oportunidades que el mismo entorno les ofrece. Basado en las recomendaciones del documento, la Unión Europea (UE) ha adoptado las *Competencias Clave* y las nombra como las 8 competencias clave establecidas como estrategias de aprendizaje permanente. Lo anterior ha obligado a las autoridades educativas a replantear los métodos de enseñanza y aprendizaje, así como analizar los contenidos curriculares. Las *Competencias Clave* que son señalas por la UE, son emanadas de la combinación de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias y fundamentales para todo individuo inmerso en la sociedad. Además estas competencias son integrales, pues no solo se contemplan para la apropiada adaptación del ciudadano en un ambiente social diverso como en la UE, sino que también se refiere a su valor en un mercado laboral globalizado.

El concepto de las competencias definido y descrito por la Organización Internacional del Trabajo (2013), establecen que las competencias permiten que los individuos puedan adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua; son además importantes para el aprendizaje permanente de los trabajadores, así como para incrementar la productividad de la industria, pues esta, exige a los trabajadores contar con una serie de conocimientos, habilidades y destrezas que van más allá de lo académico y lo técnico. En este sentido, dentro de las vertientes de las competencias, aparece el concepto de competencias clave, lo cual no ha sido suficientemente difundido pero si aparecen estudios respecto a esta modalidad de competencias, como lo establecido en un documento del Parlamento Europeo y del Consejo (2006).

El enfoque de competencias en el sector educativo en Latinoamérica

La aplicación y crecimiento del enfoque de competencias clave en América Latina y el Caribe es documentado por Vargas (2009); menciona las diferentes interpretaciones y matices del mismo concepto y como se centralizan en diferentes contextos laborales y en sectores específicos. Analiza algunas experiencias sobre los organismos responsables de normalizar las competencias en diferentes países de la región, exhibiendo cada país su rasgo distintivo para el desarrollo de las competencias que normalmente surgen bajo el mismo esquema; toman como base algún sector de la economía para identificar la competencia requerida para posteriormente elaborar y desarrollar una norma de competencia, establecen un programa de formación y posteriormente diseñan la directriz para la certificación de dicha competencia.

Tabla 3. Esfuerzos nacionales en el desarrollo de programas basados en competencias en Latinoamérica

PAÍS	PROGRAMA	DESCRIPCIÓN
Argentina, Bolivia, Costa Rica	FORMUJER	El Programa Regional de Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos
México	CONOCER	Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral
Chile	CHILE CALIFICA	programa de formación a lo largo de la vida
Brasil	SENAI	El Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial
México	SIMAPRO	Sistema de Medición y Avance de la Productividad

Chile	CIDE	Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación
Brasil	INTEGRAR	Recalificación profesional y certificación de competencias
Chile	SENCE	Grupos técnicos de normalización asociados a las aplicaciones piloto
Colombia	SENA	Comité de Formación Profesional
Guatemala	INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
México	CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional

Fuente: Creación propia basado en Vargas (2009)

La acreditación de competencias debe tener tres características necesarias para ser útil en el mercado de trabajo:

- a) Para los empleadores y las asociaciones profesionales, debe ser claro cuáles son las habilidades concretas que esa acreditación indica.
- b) Tener la capacidad de transitar de un sector educacional a otro, de manera que las competencias adquiridas en el aprendizaje en el trabajo sirvan para continuar estudios en la formación profesional, y que las habilidades adquiridas en la educación general, debidamente complementadas con conocimientos técnicos o práctica laboral, sirvan para la inserción en el mercado de trabajo.
- c) Deben ser flexible en el traslado de un tipo de puesto de trabajo a otros, de una empresa o sector a otro y que sean reconocidas transversalmente en el sistema ocupacional, (Gallart, 1995).

Además de los programas basados en competencias en Latinoamérica plasmado en la tabla 3, existen otros esfuerzos nacionales como el aporte del sistema educativo al desarrollo económico-social en Argentina, que es dirigido hacia la formación de recursos humanos para la floreciente industria de este país. Las nuevas competencias que el sistema educativo Argentino debe desarrollar en la futura fuerza laboral, son encaminadas a dar respuesta a la demanda del sector industrial (Filmus, 1994). Agrega que las transformaciones que requiere el sistema educativo de Argentina, deben ser dirigidas hacia la competitividad, la productividad y las competencias que demanda la industria y bajo el marco de la introducción de las nuevas tecnologías, la aplicación de innovadores procesos productivos, de las nuevas formas de organización del trabajo y los cambios en el orden económico mundial, entre otros. Cabe mencionar que el tiempo en el cual es plasmada esta

temática por parte del autor, brinda la oportunidad de reflexionar sobre la vigencia de estos conceptos y podría ser adaptada para cualquier otro país.

Un estudio sobre las competencias clave (CC) en estudiantes de Liceos Técnicos Profesionales en Chile, (Filippi Marchant, 2007), determina las CC, dentro de las macro competencias que el futuro trabajador técnico debe poseer para enfrentar los desafíos que representa la vida laboral y social. El artículo se puede considerar pertinente cuando retoma a manera de cuestionamiento ¿cómo vamos a educar a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? En este estudio de CC se utiliza un modelo de cinco dimensiones, las cuales son: Organización y ejecución de tareas; Comunicación y cooperación; Técnicas de aprendizaje; Autonomía y responsabilidad y Capacidad de sobrecarga. En la metodología utiliza un instrumento llamado: "Cuestionario de Competencias Claves para el trabajo". De la misma manera en Chile, Erices & Pasian (2016) aborda las competencias laborales dentro de la formación del técnico medio profesional, agregando el concepto de la autoeficacia, que se refiere a la capacidad del individuo para desarrollar cambios conductuales y de aprendizaje. Establece una serie de variables que identifica como necesarias para contrarrestar las deficiencias que se observan en el sistema educativo y en la formación para el trabajo.

Carrillo (2017) aborda el tema de las competencias para la ciudadanía en la enseñanza media técnico profesional en un centro educativo en Chile. Analizar el nivel de logro alcanzado respecto de las competencias para la ciudadanía por los alumnos/as de esta modalidad educativa, así como también la importancia percibida por parte de ellos hacia dichas competencias. Concluye que el logro de las competencias se vincula directamente con el desarrollo del currículo en este tipo de formación, favoreciendo la actuación ciudadana de los estudiantes. No obstante esto no necesariamente es reflejo de lo que sucede a diario en el contexto educativo.

Las competencias específicas en México

En la República Mexicana, las instituciones de educación superior y de formación técnica han enfrentado el reto de cambiar los métodos tradicionales de enseñanza –

aprendizaje e implementar otros más enfocados a las necesidades actuales tendientes a que los individuos obtengan un amplio conjunto de competencias, que incluyen obviamente conocimientos, pero también las habilidades, las aptitudes y las actitudes que demanda el sector laboral.

Mertens (1998), ilustra la problemática de transferibilidad de las nuevas competencias que han emergido de tres empresas líderes del área metálica en México. Establecen los conocimientos y habilidades para desempeñar tareas y funciones requeridas por cada empresa. Con lo anterior surge una propuesta de diseño curricular que les permite a las instituciones educativas retomarlás como las “competencias clave” que son polivalentes y que son requeridas por el personal que labora en las empresas de este giro industrial.

Estévez et al. (2003) presentan una investigación con el objetivo de conocer el currículo real del Programa Supérate de una Universidad Mexicana, diseñado según el modelo de competencias laborales y dirigido a población adulta económicamente activa, con el fin de contribuir a fundamentar el mejoramiento curricular de una alternativa educativa única en su tipo. Se aplicó la metodología para el análisis del currículo formal y su comparación con el currículo real desde la perspectiva de sus protagonistas: profesores y estudiantes.

Un estudio de Rivero-Villar (2016) indica que las nuevas tecnologías de información y comunicación, y recientemente con las tecnologías de aprendizaje y conocimiento, los cursos en línea representan una modalidad educativa que implica una mayor responsabilidad del alumno en su proceso de aprendizaje, así como su participación en grupos de trabajo. Analiza la efectividad de las competencias laborales que se desarrollan mediante los cursos en línea. Los resultados demuestran que estos cursos son un apoyo para formar competencias laborales, pero es necesario fortalecer los elementos que conforman este diseño virtual de aprendizaje, para lograr que las competencias deseadas se desarrollen de manera simultánea y en la misma magnitud. Silva Laya (2008) aborda las competencias como una herramienta conceptual útil para evaluar los resultados de un programa educativo y analiza la contribución del proceso de formación profesional al

desarrollo de las competencias para desempeñar adecuadamente una profesión, en este caso el técnico superior universitario en informática egresado de la Universidad Tecnológica.

Salazar Botello et al. (2016) analizan las competencias que deben poseer los académicos en la educación superior para el ejercicio de la docencia desde la perspectiva de los propios académicos y de los estudiantes. Dentro de los principales resultados se encontró que existen diferencias respecto de la priorización de las competencias necesarias para el buen desarrollo de la labor docente. De la misma manera, en el marco de la globalización y la expansión acelerada de la innovación científica y tecnológica, Torres Rivera et al. (2014) analizan la naturaleza de las competencias docentes implicadas en la educación superior. Establece que en la mayoría de los trabajos de investigación que abordan la educación superior se han concentrado principalmente en el análisis del proceso de la enseñanza y el aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes basados en competencias y el rendimiento académico en diferentes contextos; pero sólo de una manera superficial abordan el estudio de las competencias docentes.

En México, existen casos específicos en lograr el desarrollo de un marco de competencias de aplicación inmediata a un área ocupacional o sector de actividad económica. En una iniciativa gubernamental, de carácter tripartito, con una identidad propia y fuerte, y funcionando como organismo rector, se creó el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), surge como articulador de un esquema mediante el cual las personas pueden acceder a esquemas de capacitación continua con base en estándares fijados de manera consensuada por los sectores productivo, laboral y educativo. El CONOCER se define como una organización que, contando con los estándares de competencia, promueve la generación de calificaciones de competencia laboral, como también la certificación en dichas calificaciones basadas en los requerimientos reales de las empresas.

En el mismo carácter tripartito, se desarrolló en 2013 el Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD), el cual retoma los elementos esenciales del modelo dual alemán y los adapta a la realidad nacional. Esta nueva opción educativa pertenece a la modalidad mixta y se caracteriza porque las actividades de aprendizaje previstas en el plan de estudios

se desarrollan tanto en las instituciones educativas que lo ofrecen, como en contextos reales de aprendizaje mediante trayectos curriculares flexibles. Lo anterior, permitirá a los estudiantes desarrollar conocimientos y competencias en las empresas; vincular de manera temprana y simultánea la teoría y la práctica educativa para fortalecer el desarrollo integral de sus habilidades; así como contribuir a mejorar su empleabilidad.

Conclusiones:

El desafío del modelo educativo basado en competencias, es que deben ser básicas para las relaciones sociales y laborales de los individuos que lo cursan, que contribuyan a la permanencia en el puesto de trabajo, evitar el despido, los malos tratos y los bajos salarios, entregando valor agregado a ellos mismos y sus empleadores, pues evidencian que el mercado laboral no solo necesita de personas con habilidades cognitivas sino también sociales, cívicas y ciudadanas, siendo éstas funcionales para el mundo del trabajo.

El sector educativo debe enfatizar la sinergia entre lo académico y laboral como un factor esencial, pero no debe, centrarse solo en este tipo de vinculaciones, pues la oportunidad está en una evaluación para el desarrollo de las competencias de manera integral. (Estévez et al., 2003; Muñoz, 2017; Carrillo et al., 2018).

Se identifica que para la aplicación del modelo de competencias laborales en cualquier país o región, no existe un modelo único ni mejor uno que el otro, pero si se ha demostrado que la certificación de competencias debe ser incluida dentro de las políticas nacionales de desarrollo del capital humano de una nación. Los resultados muestran la necesidad de equilibrar la función del sector educativo tanto en la generación y transmisión de los conocimientos como en el desarrollo de las habilidades de pensamiento para alcanzar las competencias requeridas en el ámbito laboral. Se plantean grandes cambios y desafíos para la educación del sistema media superior, educación superior y en las instituciones de formación para el trabajo, pero también especialmente en el accionar docente para la mediación pedagógica. El papel del instructor y del docente es facilitar los procesos de aprendizaje y su preocupación debe ir más allá de la disciplina.

También es importante considerar mundo real del trabajo y a las dificultades y logros de los trabajadores, las trayectorias técnico-profesionales de cada uno de los

individuos en contextos cambiantes, que articulan conocimientos, aptitudes y actitudes provenientes de distintos orígenes. Lo anterior da la pauta para dos reflexiones en torno a la planificación de la educación y de la formación; la primera se refiere a que una trayectoria técnico profesional no puede ser diseñada exclusivamente desde una oficina escolar, donde sólo haya participado la institución académica. La segunda reflexión se refiere a que no solo basta con describir las actividades de una ocupación y las competencias requeridas, pues no siempre se aproximan a la realidad concreta. Los conocimientos, aptitudes, valores y actitudes son las competencias que se aprenden en la experiencia social y laboral, que no pueden ser transmitidos solamente en el entorno escolar. Comparte la reflexión con autores: (Gallart, 1995; Silva, 2008; Salazar, 2016).

Actualmente, hay mayor énfasis en el conocimiento teórico y el razonamiento, pero los cambios organizacionales y tecnológicos han llevado a experimentar con nuevas formas de enseñanza y a la revisión constante en las instituciones educativas y en las empresas de las competencias demandadas, a fin de redefinir dichas calificaciones. Dentro de los objetivos principales son la flexibilización de los programas educativos y la mejora de las habilidades y destrezas adquiridas enfocadas al contexto laboral. Pero también se presenta la dificultad al momento de evaluar por competencias y al emitir juicios valorativos que se ajusten a las características y al mérito real de las personas evaluadas. Tanto los docentes como las personas que actúan como evaluadores no siempre cuentan con la capacitación suficiente para llevar a cabo esta función, ya que la evaluación requiere experiencia, conocimiento profundo del puesto de trabajo para el que se realiza la evaluación y capacidad para el análisis y comprensión de la situación evaluada. (Gallart, 1995; Gil Flores, 2012).

Reflexiones finales:

En México, la educación constituye una prioridad nacional, por lo que ya se ha realizado entre otras reformas, la educativa. Pero es importante, de manera particular lo que se refiere al sistema de formación y capacitación para el trabajo, que tiene como principal objetivo atender el rezago del modelo en cuanto a su efectividad y pertinencia, superar el desequilibrio entre oferta y demanda del recurso humano calificado y dirigir este tipo de

educación hacia el enfoque de competencias laborales junto con el sistema educativo en general, pero orientado hacia la educación basada en competencias. Lo anterior permitirá, en el caso de los individuos que incursionan en una formación en competencias laborales, lograr mejores condiciones de vida y al mismo tiempo, las organizaciones y el sector industrial aumentaran el nivel de productividad y competitividad considerando las oportunidades que se presentan con las condiciones actuales de contexto a nivel nacional e internacional.

Aun cuando existen importantes iniciativas de alcance global en los niveles gubernamentales, académicos y empresariales, para impulsar reformas en los sistemas de educación y orientar la formación de los individuos hacia el desarrollo de competencias, todavía persisten barreras importantes para que este enfoque se instaure de manera efectiva en los diversos niveles educativos y de formación. La dificultad se debe en gran parte a la presencia predominante de métodos de enseñanza tradicionales, la falta de vinculación de la enseñanza con las experiencias y competencias laborales de los estudiantes, así como la desatención sobre el modelo educativo basado en competencias. Por lo tanto, también se requiere determinar las competencias que son demandadas de manera creciente y sectorial, que sean vinculadas con la capacidad de una mayor versatilidad de realizar tareas específicas a través del dominio de nuevas y diversas tecnologías, y cumplir con las características básicas que la nueva formación en competencias debe cumplir: la polivalencia, la polifuncionalidad y la flexibilidad.

De esta manera, el sector educativo y formativo tiene el gran compromiso con la sociedad para coadyuvar en el desarrollo de las empresas y de la nación. Por ello, deben lograr que los egresados de estas instituciones, sean eficientes, con una actitud y un desempeño competente en su respectivo lugar de trabajo, pero sin olvidar que más allá del criterio cuantitativo, se debe cumplir con los criterios de un entorno cualitativo.

Referencias

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica SA.
- Alles, M. A. (2009). *Diccionario de competencias, la trilogía*. Ediciones Granica S.A.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista europea de formación profesional*, 8-14.

- Carrillo, O. &. (2017). La educación técnico profesional y las competencias para la ciudadanía. El caso de las comunas de la provincia de Concepción, Chile. *Revista Calidad en la educación*, 133 - 164.
- Carrillo, O. J. (2018). Las competencias ciudadanas en la formación profesional de las ciudades de Concepción (Chile) y Barcelona (España). *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 110-130.
- Díaz, R. &. (2011). Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las personas. *Psykhé*, 11(2).
- Erices, E. &. (2016). Autoeficacia y competencias clave de la administración pública Chilena. *Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid*.
- Estévez, E. A. (2003). La práctica curricular de un modelo basado en competencias laborales para la educación superior de adultos. *Revista electrónica de investigación educativa*, 1-30.
- Eurodyce. (2006). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Diario Oficial de la Unión europea,30(12).
- Filippi Marchant, M. (2007). Las competencias claves en estudiantes de liceos técnico profesionales de la provincia de Concepción y su relación con el estilo de liderazgo. *Horizontes Educativos*.
- Filmus, D. (1994). El papel de la educación frente a los desafíos de las transformaciones científico-tecnológicas. Para qué sirve la escuela. Buenos Aires, Argentina: Tesis. Grupo editorial Norma.
- Gallart, M. A. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín de la red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, 13-18.
- Gil Flores, J. (2012). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*.
- Guach, J. (2004). Gestión basada en competencias en las organizaciones laborales. *Centro de investigaciones psicológicas y sociológicas (CIPS), Cuba*.
- Ibarra, A. (1997). Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. *sistemas de normalización y certificación de competencia laboral. México*.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for" intelligence. *American psychologist*, 28(1),1.
- Mertens, L. (1997). DACUM y sus variantes SCID y AMOD. *CINTERFOR-OIT*.
- Mertens, L. (1998). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*.
- Monzo Arevalo, R. (5 de Marzo de 2011). Formación basada en competencias, el caso de los estudios de la Escuela de Administración Instituciones de la Universidad panamericana en México. Barcelona, España: Universidad Internacional de Catalunya.

- Muñoz, D. R. (2017). Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo. *Educação e Pesquisa*, 1073 - 1086.
- OIT, Oficina Internacional del Trabajo. (2013). Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave. *Oficina Internacional del Trabajo*.
- Parlamento Europeo. (2006). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión europea*, 30(12), 2006.
- Rivero-Villar, M. R. (2016). Análisis de las competencias laborales desarrolladas a través de las asignaturas en línea en el área económicoadministrativa de la UPAEP. *Mercados y Negocios*, 26-47.
- Salazar, C. C. (2016). Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la universidad del Bio-Bío. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-28.
- Salazar, T. S. (s/f). *Gestión por competencias: un nuevo desafío en la educación hoy*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20Tstegman.pdf>
- Silva Laya, M. (2008). ¿Contribuye la Universidad Tecnológica a formar las competencias necesarias para el desempeño profesional? Un estudio de caso. *Revista mexicana de investigación educativa.*, 773-800.
- Spencer, M. &. (1991). Evaluación de competencias en el trabajo. *Boston: Massachusetts*.
- Tobón, S. P. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson. México.
- Torres, A. B. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación Educativa*, 129-145.
- Vargas, Z. F. (2006). De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas. *Politécnica*, 13-26.
- Vargas, Z. F. (2009). Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe. *CINTERFOR*.