
La importancia de la formación por competencias para el ámbito laboral

Mesías Gabriel Vargas Sánchez¹

gabovargas1982@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8163-5582>

Ambato-Ecuador

Doris Gabriela Lara Lojano

dorislojano@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8203-8739>

Ambato-Ecuador

RESUMEN

La formación por competencias posee gran relevancia debido a la forma en que brinda los conocimientos necesarios que favorecen a los estudiantes y egresados de las universidades a que se desenvuelvan de manera óptima en el ámbito laboral siendo de gran utilidad. En el presente trabajo se intentó demostrar la importancia de dicho enfoque como así también la necesidad de su implementación en el campo universitario a través de una metodología documental. Los resultados obtenidos demuestran que la formación por competencias a pesar de que posee algunas desventajas puede ser muy útil si se la incorpora como metodología en las universidades con el fin de favorecer el proceso tanto de adaptación como profesional preparado y capacitado a los estudiantes que egresan de las mismas. La incorporación de dicha metodología o enfoque es uno de los desafíos de la educación superior hoy en día. A partir de lo revisado damos por conveniente su implementación en el ámbito universitario para favorecer y promover una cultura del trabajo con los conocimientos necesarios lo que puede ser de beneficio en múltiples áreas como ser sociales, económicas, culturales.

Palabras clave: *formación; competencias; educación superior; trabajo.*

¹ Autor Principal

The importance of skills training for the workplace

ABSTRACT

Competency training is highly relevant due to the way in which it provides the necessary knowledge that favors students and university graduates to function optimally in the workplace and is very useful. In the present work we tried to demonstrate the importance of this approach as well as the need for its implementation in the university field through a documentary methodology. The results obtained show that competency training, despite having some disadvantages, can be very useful if it is incorporated as a methodology in universities in order to favor the process of adaptation as well as professionally prepared and trained students who graduate from the same. The incorporation of such a methodology or approach is one of the challenges of higher education today. Based on what has been reviewed, we consider its implementation in the university environment to be convenient to favor and promote a work culture with the necessary knowledge, which can be of benefit in multiple areas such as social, economic, cultural.

Keywords: *training; competencies; higher education; job*

Artículo recibido 01 abril 2023

Aceptado para publicación: 15 abril 2023

1. INTRODUCCIÓN

La formación por competencias se define como un proceso de enseñanza y aprendizaje destinado a que las personas adquieran competencias, conocimientos y habilidades para utilizar los procedimientos o actitudes necesarios para mejorar su desempeño y lograr los objetivos de la organización y/o institución a la que pertenecen o desean pertenecer.

En la actualidad, el entorno organizacional está rodeado de exigencias por parte de las organizaciones que buscan que sus integrantes estén alineados con las metas y visión de la empresa para lo cual, las mismas demandan de sus empleados ciertos requisitos y aspiraciones que deben poseer para desarrollarse efectivamente dentro de la organización. Cada vez son más las organizaciones que tienen en cuenta la formación que recibieron sus empleados en su trayecto académico lo que en varias ocasiones brinda oportunidades laborales relevantes, siendo esenciales no solo para el desarrollo exitoso en el desempeño de los integrantes sino también en el éxito y/o resultado de la organización en su totalidad.

La competencia se está volviendo fundamental en el mundo de los negocios que se tiene en cuenta al seleccionar personas y promoverlas a funciones o puestos específicos. Los empleadores no solo necesitan conocimientos y habilidades, sino también competencia y el potencial para tener éxito en la contratación de personas para llevar a la empresa a la parte superior nivel superior. (Espinoza, Lemas y Rivas, 2020)

Es por ello que la formación por competencias es una de las formas de adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes que preparan a los futuros profesionales para un trabajo de calidad. Cabe recalcar que entre estas competencias son fundamentales las relacionadas con la comunicación; mediante ellas se representan factores cognitivos, emocionales, socioculturales, discursivos, lingüísticos e incluso técnicos; para ello, los estudiantes deben desarrollar la capacidad de ordenar la información, crear planes, tomar decisiones y habilidades de comunicación directa (Bembibre, Machado & Pérez, 2016 como se citó en Espinoza, Lemas y Rivas, 2020).

La importancia de la competencia profesional radica en que, como todos sabemos, la competencia se entiende como la capacidad o voluntad de una persona para producir nuevos conocimientos y dar solución a problemas de la vida cotidiana, cuando estos conocimientos y problemas están relacionados

con el campo de especialización del que hablamos. habilidades profesionales, y la competencia es saber cómo Aplicar los conocimientos con flexibilidad en situaciones nuevas. Debemos enfatizar que la cognición es una condición necesaria para la competencia, pero no basta con saber, también se necesita saber hacer, saber ser o estar. (Badia, Monereo & Meneses, 2013). Razón por la cual, Gómez (2015) como se citó en Espinoza, Lemas y Rivas (2020), “La competencia profesional es el grado en que se aplican los conocimientos, las habilidades y el buen juicio profesionalmente relevantes en todas las situaciones que se pueden encontrar en la práctica profesional” (p.49)

El desarrollo de las habilidades comunicativas permite descifrar problemas complejos, lo que conduce a una serie de estrategias coordinadas, que a su vez requieren conocimientos, habilidades y procedimientos técnicos. (Monereo & Pozo, 2014 como se citó en Espinoza, Lemas y Rivas, 2020). En este sentido, surge la necesidad del desarrollo de habilidades en la comunicación de los profesionales, que ocupa un lugar relevante en la formación de los profesionales, donde las (TIC) requieren habilidades y competencias especiales para construir la relación de información de los remitentes con el receptor. (Espinoza Freire, Lemas y Rivas, 2020)

La importancia de la evaluación por competencias surge debido a que existe una falta de habilidades en las diferentes áreas del trabajo es una pura realidad que va en aumento y puede resistir el desarrollo y los mecanismos financieros que faciliten el descubrimiento del potencial que existe en el mismo. La organización o institución que desarrolla las virtudes compite en el avance insuperable de la profesión que desarrolla el auxiliar.

Recibir formación basada en competencias es fundamental para alinear a los empleados con la estrategia organizacional, ya que cada empleado desarrolla y fortalece los conocimientos y actitudes que son criterios esenciales para la excelencia en las actividades laborales, con un enfoque técnico, tecnológico, en sistemas de información, conocimientos y los sistemas cambiantes avanzan y crecen rápidamente, por lo tanto, los empleados deben recibir capacitación relacionada directamente con el desarrollo organizacional, de acuerdo con estos cambios y asumir responsabilidades realistas que se relacionen directamente con los colaboradores y el éxito de las organizaciones. (Ulloa Saavedra, 2015)

El propósito de este trabajo es revisar la formación por competencias a la luz de la teoría existente, con el objetivo de describir los factores que pueden asegurar el desempeño deseado de las personas en la

formación profesional. Por lo tanto, en el ámbito de análisis y pretensión de este trabajo, predomina el pensamiento estratégico y la iniciativa en la formación de competencias, dados los contextos educativos y laborales que representan el debate universal en la actualidad sobre la competencia laboral.

Las competencias y su significado

Varios expertos han analizado temas de formación según competencias Levy-Leboyer et al. revelan las implicaciones de estos, argumentando que la competencia no surge de un solo paradigma, sino que se ajusta a diversas contribuciones de varios campos teóricos siendo la fortaleza del concepto y sus aplicaciones en la sociedad, los negocios, académico y científico. (Cejas, et.al, 2019a)

Para Bustamante et al. (2012:28 citado por Cejas. et.al, 2019b), Se asume que la palabra competencia es “un concepto re contextualizado que se transforma de acuerdo a los diferentes significados que originalmente le otorgaba en varios contextos”, aunque, se ha comprendido que el concepto tiene múltiples dimensiones, determinando su importancia en términos educativos. Los autores antes mencionados afirman que la formación por competencias significa el proceso de determinar el desempeño ideal de una persona en sus actividades laborales, obteniendo con ello el desarrollo de destrezas, habilidades y conocimientos que deben estar vinculados a lo aprendido en la escuela y demostrarlos en el puesto de trabajo.

Así, el uso en varios contextos depende de múltiples significados. Para Tobón (2012, citado en Cejas et al.; 2019c), se puede aplicar el uso, por ejemplo:

- a) La competencia es autoridad, refiriéndose al mando que puede tener un puesto.
- b) La competencia, como proceso de formación.
- c) C. Competencias como la idoneidad, destacando las cualificaciones que apoyan o no son adecuadas.
- d) La competencia como rivalidad, y se manifiesta sobre un eje fundamental, como es la necesidad de cada uno de producir bienes y servicios superiores en unos aspectos a otros.
- e) La competencia interpersonal hace referencia a la lucha entre los trabajadores para superar su desempeño y encontrar mejores opciones.
- f) F. La aptitud como requisito para desempeñar un puesto de trabajo se refiere a las habilidades y actividades de un determinado postulante.
- g) La competición como actividad física, como factor sustancial de calidad del ser humano.

La formación por competencias tiene múltiples aplicaciones, para la adquisición permanente de conocimientos, ya que implica un juego entre el trabajo y el aprendizaje que permite a las personas lograr un mayor valor para la organización al ser capaces de demostrar su desempeño. Es así que, las habilidades que adquieren las personas demuestran su capacidad para trabajar en áreas de habilidad y capacidad cognitiva en diversas situaciones.

Sin embargo, la competencia no es más que un método de formación que consolida la práctica o la orientación al desempeño con un perfil profesional como punto de referencia en lugar de ser visto como orientado al conocimiento, estableciendo así un enfoque pragmático del ejercicio profesional (Cejas et al., 2019).

La formación profesional como instrumento clave de las competencias en el campo laboral

Para Tobón (2012, citado por Cejas, et.al, 2019d), Se considera que la formación profesional por competencias proporciona a los individuos o grupos información y entrenamiento eficaz para conocer-aprender a desarrollar y ejercer determinadas actividades laborales. También puede entenderse como aquellas acciones de carácter formativo encaminadas a mejorar el desempeño, como procesos que permiten a una persona prepararse para una determinada actividad o carrera, asegurando un desarrollo constante desde la formación inicial hasta el nivel profesional. Permitir que los desempleados ingresen al área laboral para obtener trabajo.

Desde esta perspectiva se puede entender que actualmente existe la necesidad de colaboradores preparados para un alto desempeño, los más respetados y considerados por su trabajo para demostrar el desarrollo de sus habilidades y la ejecución eficaz de las actividades laborales. El éxito en las sociedades del conocimiento se basa cada vez más en el capital humano en lugar del capital financiero, y los trabajos requieren que las personas sean más innovadoras y diferenciadas. Esta habilidad diferenciada depende en mayor medida de los componentes profundos de competencia, disposición emocional y educación competencial (Cejas, et.al, 2019e)

Los problemas que se presentan en la realidad social son las condiciones contingentes del nuevo cambio mundial, como manifestación de la mano de obra y del mercado, se vive la era de la sociedad del conocimiento, la nanotecnología ayuda al ingreso de relaciones efímeras e información con facilidad y al instante, elimina barreras y reduce distancia entre individuos que viven en diferentes lugares.

Actualmente, la tendencia de las entidades públicas y privadas es tener un empleado apreciado y operativo en el desarrollo de su trabajo, con las habilidades propias del colaborador. (Riva y Fernández, 2020)

El desarrollo de las competencias está estrechamente relacionado con el desempeño laboral y Matos (2013) como se citó en Riva y Fernández (2020) conceptualizó el desempeño laboral como

“la eficiencia brindada por los empleados en el trabajo, los resultados serán medidos a través de los controles y evaluaciones pertinentes. Por su parte, Quintero (2012) explicó que, el desarrollo del trabajador debe ser acorde a la normativa de la empresa y debe continuar utilizando los métodos establecidos para el desempeño de las tareas. Aquí, el trabajador demuestra sus habilidades y conocimientos para facilitar la marcha eficiente de las labores de la empresa. (p. 121)

Son muchos los factores que inciden en el desempeño laboral, como lo señala Pons (2012), la causa es un aspecto sustancial que incide en el desarrollo laboral, incluso parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica, y se relacionan con las habilidades que poseen los empleados y dónde tienen que adquirirlas o fortalecerlos. **Estos componentes son:**

Adecuación/Alcance del Trabajo: Es muy importante considerarse útil en el lugar de trabajo ya que esto nos da mejores opciones para hacer bien nuestro trabajo.

Lugar de objetivos: El lugar de objetivos son una excelente manera de incentivar a los trabajadores.

Reconocimiento por el trabajo: El reconocimiento por el trabajo realizado es una de las técnicas más admirables.

Implicación del empleado: Participando en el control e idealización de sus tareas, sintiéndose más seguro y parte de la empresa.

Formación y desarrollo profesional: se sienten motivados a desarrollarse personal y profesionalmente, por lo que su formación beneficia (pp. 122-123)

Para llevar a cabo una formación por competencias o la adquisición de ellas, debe existir una gestión por competencias dentro de la empresa, dentro de la organización, el objetivo de un conjunto de procedimientos y teorías es mejorar el desempeño humano a través de la optimización de la capacidad; esto es gestión de capacidad. Para lograr esto, debe existir un marco adecuado que permita un diseño,

desarrollo y ejecución exitosos. Por lo que, se define como una estructura organizacional basada en factores humanos para que pueda utilizar las capacidades (Ernst et al., 2020).

La gestión del conocimiento a menudo se prioriza en las empresas que buscan mejorar el desempeño organizacional. Sin embargo, la planificación estratégica ayuda a la gestión del conocimiento a mejorar el desempeño organizacional.

De lo anterior, se puede deducir que los miembros de la organización deben tener un concepto claro de visión, misión, metas, valores y demás subelementos para ser aptos para comenzar el proceso de identificación de capacidades. Es lo que dice Alles (2011) cuando afirma que “Con base en la misión y visión, se definirán las características básicas requeridas para los diferentes cargos y los valores a seguir, y el liderazgo máximo”. (p.26).

La importancia de la identificación cuidadosa y deliberada de las competencias permite una visión amplia y la optimización de los recursos en la fase de formación. El estudio de Ruiz et al. (2017), revela esta importancia afirmando que: El énfasis principal de la idea educativa de promoción de la salud radica en la promoción de la salud, con mayor énfasis en los conocimientos, actitudes y habilidades que en los aspectos ambientales, comunitarios e intersectoriales. Se destaca la importancia de las habilidades y actitudes, teniendo el conocimiento un papel de apoyo, principalmente relacionado con la revisión de modelos y la ejecución de teorías. (p.32) (Rey de Castro, Gutiérrez y Uribe, 2020)

Según Bermejo Salmon (2017), la implementación lineal de la capacidad laboral a la organización del trabajo implica un proceso excluyente basado en una ordenación lógica y secuencial de sus modos de actuación, del cual la capacidad del sujeto es el punto inicial o centro del proceso. Y adaptarse a los atributos y comportamiento de la organización del trabajo.

Es por eso que se basa en un enfoque sociotécnico de este proceso, porque en él se involucra un elemento humano, y sus habilidades laborales son un factor importante en el proceso anterior.

Según Bermejo Salmón (2017) en la década de los 90, debido a los cambios en el escenario mundial, se enfatizó el concepto de recursos humanos organizacionales, se perfilaron sus competencias y su integración con las estrategias, sistemas de trabajo. y cultura organizacional (Irigoin, 2009). Principalmente, estos autores especifican la capacidad laboral desde enfoques esencialmente

contrastantes, sin embargo, asumen que las posiciones definidas no están exentas de una visión consistente. En este sentido, se puede resumir en:

La capacidad laboral hace referencia a las capacidades, conocimientos, destrezas, experiencia, habilidades y demás atributos que una persona posee, adquiere y consolida para facultar a los individuos para el desempeño de sus funciones y aumentar el costo de la gestión de su puesto. Sin embargo, solo cuando estos atributos son puestos en acción por las respuestas, motivaciones y valores de cada individuo, los miembros en su conjunto se benefician de las llamadas habilidades universales. (Bermejo, 2015, p. 20).

Otros criterios teóricos relevantes son las competencias cambiantes como límites de salida de los métodos aplicados, que permiten evaluar las funciones de los factores humanos en un puesto de trabajo, proceso u organización por sus capacidades y, una vez probadas y validadas, se transforman en reglas o criterios para el establecimiento de competencias, que representan las normas que deben cumplirse en el curso del trabajo en un entorno organizacional donde se pueden aplicar técnicas útiles de aprendizaje. Las reglas de la competencia describen la aptitud-actitud del individuo al expresar los diferentes niveles de dificultad del individuo. También reflejan pruebas que permiten evaluar la competencia de una persona o no a lo largo del proceso de gestión. (Bermejo Salmon, 2017)

Además, la organización del trabajo como sistema de trabajo de la empresa incluye varios procesos de trabajo que tienen en cuenta la seguridad e higiene en el trabajo así como los requisitos ergonómicos, con el objetivo de mejorar el trabajo en obra” (Cuesta, 2009, p. 86), el trabajo es: “La actividad fundamental en una empresa para una mayor productividad, eficiencia y eficacia”, y para ello, está claro que es necesaria una formación por competencias a fin de realizar una combinación entre las distintas capacidades y destrezas en beneficio del individuo y la empresa.

Con respecto a los niveles anteriores de formación por competencias, debido a la mayor demanda a la hora de conceptualizar los estándares de competencias de todo el mundo, ha habido un gran cambio en la enseñanza basada en estos en cuanto a la redefinición y actualización permanente de sus perfiles de expertos, lo que se ha traducido en estos siendo revisado regularmente, lo que afecta la implementación de cambios en el diseño del plan de estudios que conducen a un enfoque más colaborativo entre universidades y organizaciones que conducen a la reforma académica (López et al., 2017)

Por supuesto, un grupo de conocimientos y habilidades no es suficiente para un trabajo. Se necesita más. Formando personas, seres humanos, se nota su condición, plasmada en sus valores, reflejada en su cultura, exudando sus virtudes, plena participación en el servicio (Hawes et al., 2017). Se precisa de un nuevo modelo del proceso de aprendizaje en el que el estudiante juega un papel activo y el docente es el facilitador y mentor de la formación en el proceso. Habiendo recorrido este camino para que sus estudiantes desarrollen habilidades más específicas del trabajo, también pueden acostumbrarse a habilidades de investigación, síntesis conceptual, pero lo más importante es comprender las habilidades que más necesitan las organizaciones, habilidades generales de los analistas simbólicos. (López et al. 2017)

Las competencias en el ámbito laboral se verán favorecidas si se abordan desde niveles precedentes. La enseñanza actual requiere de la implementación de un currículo actualizado de acuerdo a las necesidades del ámbito social, sin embargo, ante todo, se debe compaginar la enseñanza con la práctica de situaciones reales que les toca vivir a los estudiantes en su vida profesional. Es por ello que una iniciación profesional es fundamental para una carrera en sistemas de información, debiendo así mismo atender las necesidades de todo el mundo del desarrollo tecnológico, así como las demandas de expertos que sepan operar en espacios globales y campos multidisciplinarios, que logren tener facilidad de movilidad, conlleva una profunda carga de valores humanos, sobre todo saber seguir renovándose como es el aprendizaje ahora, el aprendizaje permanente a lo largo de la vida. (Sandoval, Montaña, Miguel, & Ramos, 2012) (López et al. 2017)

Comprender a los empleados como algo más que meros trabajadores es lo que dispone la Administración de Ingenio Humano identificada como GTH, se estima que parte del rol que desempeñan los individuos en las empresas no se limita a convertirlos en titulares de puestos, sino que se desarrollan para alinearse con los objetivos de la organización. Se trata de invertir en capital humano como un enorme costo de beneficio para una empresa, por lo que es importante tener claro los beneficios de esto, tanto para el crecimiento personal como profesional. En este sentido, es necesario que las empresas promuevan la comprensión y aplicación de las competencias laborales, de modo que los empleados puedan conocer sus propios perfiles de puesto¹ y los perfiles de requisitos o expectativas del puesto para descubrir y

desarrollar la carrera adecuada para obtener un perfil de competencias basado en la organización. (Sandoval y Sucre, 2014)

La operacionalización de las competencias en el ámbito laboral puede llevarse a cabo mediante la GTH, siendo un área operativa cuya finalidad se fundamenta en el desempeño efectivo de los individuos, para realizar procesos productivos eficientes, eficaces y efectivos. Actualmente, esta administración necesita usar técnicas, teorías y modelos que le permitan identificar, auxiliar, promover, motivar al personal en un ámbito dinámico y complejo, así como nuevos criterios y límites con base en la administración por competencias. Las tres etapas con la que se conforma el GTH son las siguientes:

Identificación: Es el proceso de estudio de las funciones y tareas en las que se desempeña el trabajo con el fin de construir los conocimientos, competencias, habilidades y comprensión que los trabajadores deben cumplir verdaderamente con las funciones de un sindicato. Según Vargas; Casanova y Montanaro (2001), “la identificación muchas veces se basa en la autenticidad del trabajo, a partir de la información proporcionada por los propios trabajadores, ya que son ellos quienes saben lo que sucede en su día a día.”

Desarrollo: Se basa en la redacción de actividades formativas específicas para desarrollar las competencias identificadas por las brechas entre el perfil mostrado y el perfil requerido por la organización.

Evaluación: Durante esta fase se identifican posibles deficiencias en la capacidad del empleado para desempeñar sus funciones y/o tareas.

Se debe enfatizar la participación y el compromiso en toda la organización, así como una dirección organizacional que brinda una amplia participación de todos los involucrados. Es esencial contar con un proceso de gestión del cambio que cuente con apoyo institucional para: comunicación y logística en el proceso de desarrollo de capacidades. (Sandoval Sucre, 2014)

La formación por competencias se lleva cabo dependiendo del modelo que lo sustente teóricamente. Los modelos de competencias desarrollan pautas para facilitar el desarrollo de equipos en las organizaciones y las personas que se integran a ellas. En este contexto, se entiende como: ... generalmente a través de un manual, un documento formal sobre las capacidades organizacionales. La mayoría de estos manuales incluyen competencias genéricas, competencias específicas por nivel y, en

menor medida, competencias específicas por área o familia de puestos o singularidad del puesto. La definición de estándares de capacidad requiere que este manual integre un diccionario que contenga capacidades identificadas definidas por descriptores traducidos en comportamientos observables.

Modelo	Características
HayGroup (1996)	Diferenciar las habilidades en la medida en que se puedan desarrollar. La propuesta implica que las competencias engloban no sólo la intención y la acción sino también el resultado o resultado.
Mertens (1996)	Están asociados con un enfoque en la evaluación del comportamiento y las actitudes laborales de un individuo. Solicita de la aplicación de atributos personales (habilidad conocimiento, aptitud, actitud).
Saravia (2008)	Se valora en función de la zona de producción. El objetivo de la organización es incorporar a la perfección la formación en su misión general.
Spencer y Spencer (1993)	El conocimiento y la habilidad son áreas conspicuas de la personalidad humana y, por lo tanto, de fundamental importancia. La competencia puede ser un motivador inherentemente arraigado dentro de la personalidad de uno.
Vargas (2004)	El paso inicial es realizar un pre-diagnóstico, que ayuda a identificar a los competidores. Es importante distinguir entre las responsabilidades del trabajo y la supervisión del personal.

Fuente: Sandoval Sucre (2012)

Los desafíos que surgen en el mundo actual y por lo que miles de organizaciones deben formarse es que investigar nuevas formas de afrontar desafíos muy rigurosos.

En la actualidad, la globalización, el desarrollo tecnológico y las altas tasas de cambio exigen a las empresas incrementar su competitividad en base a un fuerte crecimiento en productividad, calidad e innovación. En cuanto a las personas, necesitan mayores requisitos de desempeño y al mismo tiempo necesitan mejorar sus habilidades a través del proceso de aprendizaje, capacitación y desarrollo constante. (Dutra, en Mertens, 1996 como se citó en Sandoval Sucre, 2017).

Lo anterior plantea interrogantes sobre las comunidad y mercados, generando debate sobre cómo abordar tales necesidades. La necesidad de marcar la diferencia y obtener una ventaja competitiva hace

necesario considerar a las personas en las empresas como fuentes de diferenciación (Martens. 1996). El valor de este enfoque se fundamenta en:

1. Hace hincapié en la relación entre el desarrollo socioeconómico y el papel de la construcción personal, ya que el enfoque realza cómo los individuos alcanzan grandes niveles de desempeño.
2. Ser un punto de encuentro entre la formación y el empleo, ya que la certificación de competencias puede integrar las necesidades del mercado laboral con la educación y la formación organizadas en torno a las competencias deseadas.
3. Permitir la flexibilidad necesaria para afrontar el potente proceso de cambio en curso. La perspectiva de competencias enfatiza cómo las personas enfrentan y gestionan el cambio a través del aprendizaje permanente.
4. El enfoque o movimiento de competencias responde a la necesidad de crear capacidades competitivas.

“El enfoque por competencias ilumina significativamente el panorama de la selección de personal, que ya no se basa en diplomas sino en competencias demostradas.” Asimismo, al reconocer las competencias que los trabajadores adquieren a través de la práctica laboral, aumenta su empleabilidad. (OIT, 2000, como se citó en Arancibia, 2002).

5. Mejore la precisión en la evaluación de la idoneidad y el potencial de una persona para diferentes funciones laborales (Wood, & Paine, 1998, como se citó en Arancibia).
6. A través del proceso de segmentación del perfil de un individuo en competencias y atributos particulares, se vuelve más fácil establecer planes de desarrollo que estén estrechamente alineados con las áreas que necesitan mejorar (Wood, & Paine, 1998). (Arancibia, 2002)

Según Ibarra Almada (2020) El nuevo modo de producción gira en torno a la valoración y revalorización del trabajo humano, pues se inspira no solo en las capacidades físicas de los sujetos, sino también en sus potencialidades, inteligencia, comprensión y creatividad, así como en sus habilidades comunicativas. Adaptándose al cambio, innovar y aprender a lo largo de su historia provechosa. El proceso de cambio económico y tecnológico continúa reafirmando la pertinencia de una educación en artes liberales integral y perdurable que implique profundizar y aprender de las estrategias que los países que han alcanzado la mayor ventaja competitiva del planeta han venido implementando y aprendiendo de sus experiencias.

La globalización requiere de mayor formación y capacitación no solo para los empleados, debido a que la globalización les obliga a desarrollar y actualizar sus conocimientos y habilidades para poder realizar con éxito sus actividades, como lo hacen los individuos que constituyen comunidades de aprendizaje o las llamadas "organizaciones inteligentes". Los empleadores de hoy en día aprecian mucho a los empleados que exhiben creatividad e innovación, poseen la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos y de flujo de trabajo y están abiertos a cambios de carrera que fomentan el aprendizaje permanente.

Para la mayoría de la población trabajadora, su verdadera formación comienza desde su primer trabajo, adquiriendo mayores conocimientos durante su carrera profesional que en las aulas. Este aprendizaje no solo se da en las empresas grandes y establecidas, sino en todas las unidades productivas, incluidas las micro, pequeñas y medianas empresas. El capital intelectual se encuentra en todos los niveles y sectores de la producción, haciendo de cada trabajo una oportunidad de crecimiento (Ibarra Almada, 2000)

En su mayoría, se considera que la práctica de la formación por competencias es a través de la asistencia a los cursos, sin embargo, después de ser impartidos y/o entregados, los pasantes no son seguidos de manera sistemática y, como resultado, las acciones pasan desapercibidas, lo que perjudica al proceso. Para que se produzcan los tres factores, saber ser, saber conocer y saber hacer, es necesario brindar diferentes experiencias según la novedad de la experiencia y del sistema, teniendo presente los objetivos estratégicos, los planes que las personas pueden demostrar en el lugar de trabajo y capacidad. Asimismo, a través de la formación por competencias, las personas se comprometen con una mayor producción y mejores resultados, por lo que se asocian a la formación, que demuestra una mayor eficiencia y altos niveles de satisfacción basados en el desempeño individual. (Cejas et.al. 2019f)

Tipos de competencias

- Competencias básicas: son aquellas combinaciones de conocimientos, procedimientos y actitudes definidas como adecuadas al contexto anterior. Se tiene en cuenta tanto el "saber hacer" como el "saber ser y estar", cada individuo es esencial para su propio crecimiento, superación personal y participación en el progreso social, incluido el empleo y la inclusión social. Es importante comprender que las competencias fundamentales no pueden verse como un estándar educativo

mínimo y universal. Este tipo de competencias deben desarrollarse en la educación infantil, primaria, secundaria obligatoria y pos-obligatoria, mantenerse y renovarse en el contexto del aprendizaje permanente, es decir, corresponde también a los niveles de educación secundaria y superior. (Leyva Cordero, 2018^a)

- **Competencias Genéricas:** Es un conocimiento compartido por diferentes ocupaciones o diferentes campos de conocimiento. Son habilidades adecuadas para la mayoría de las ocupaciones y están relacionadas con el desarrollo personal y la educación ciudadana. Identifican comportamientos relacionados con el desempeño comunes a diversas ocupaciones y ramas de la actividad productiva (análisis, planificación, interpretación, negociación...). Las organizaciones profesionales u ocupacionales están permitidas con el fin de agrupar a personas con experiencia similar. Vale la pena señalar que las competencias genéricas son cualidades que son aplicables a cualquier nivel de competencia dentro de un campo determinado, como las competencias para el aprendizaje, la toma de decisiones, el diseño de proyectos, las habilidades interpersonales, etc. Estas competencias complementarias, pertinentes a cada campo de estudio, son esenciales para cualquier grado y son requeridas por las particularidades del campo de estudio. (Leyva Cordero, 2018b)
- **Competencias específicas:** Son personas en una profesión, oficio o campo del conocimiento. Asumen la capacidad de transferir habilidades y conocimientos a nuevas situaciones en campos especializados y profesiones afines.

Ventajas

Es necesario generar perfiles de egreso que faciliten la formación por competencias, permitiendo y asegurando una mayor articulación entre la formación académica y, por ende, potenciando la empleabilidad.

El diseño curricular basado en competencias se basa en una metodología y pedagogía basada en problemas, está centrado en el estudiante y considera al docente como guía, referente y/o docente para guiar el proceso de formación. En la educación superior, dicho enfoque se caracteriza por preparar a los futuros profesionales que se desenvolverán en el ámbito laboral, de ahí radica su importancia, en la preparación que ofrece para el mundo del trabajo.

Desventajas del enfoque curricular por competencias

Operar dentro de un paradigma instrumental y funcional implica un sesgo hacia enfatizar solo el entorno, el mercado laboral y las necesidades de los empleadores, sin tener en cuenta otras fuentes de información diversas y ricas: asociaciones científicas. El funcionalismo, que puede conducir al “fordismo” y al “taylorismo”, es un peligro constante cuando no se consideran los paradigmas epistemológicos que sustentan el citado currículo (Delors, 1995, citado por Leyva Cordero, 2018).

Además, el costo de diseñar e implementar un currículo basado en competencias es mayor que los tradicionales, ya que requiere de infraestructura de apoyo e implementación ad-hoc de diseño y paradigmas, y también requiere una mayor carga académica, la cual deben trabajar en conjunto en forma de módulos en horarios extra curricular para realizar planificaciones y el estudiante también posee responsabilidades en horarios extra curricular para realizar actividades y cumplir con los objetivos de aprendizaje. (Leyva Cordero, 2018c)

Resumen

Limitaciones	Ventajas
Operacionalismo: Estas competencias sirven como antecedentes y, dado que no se pueden observar, no se puede actuar directamente sobre ellas.	Fomenta las conexiones entre la teoría y la práctica, entre el mundo de las disciplinas y el mundo del trabajo, entre la teoría y la formación práctica, repensando así la relación entre universidad y sociedad.
Fragmentación. Si asumimos que la investigación cognitiva muestra que la cognición tiende a ser privilegiada la totalidad o globalidad por sobre lo específico, desagregar su capacidad para operar y evaluar conlleva riesgos porque esta fragmentación artificial del comportamiento humano dificulta la comprensión.	Podría flexibilizar el diseño curricular centrado en las materias, avanzando hacia propuestas modulares. Facilita la compatibilidad o integración de cursos sin cambiar la estructura del curso; el reconocimiento se basa en el logro de la competencia en lugar del contenido desarrollado
Funciones que dominan la práctica profesional. Las opciones de currículo a menudo se justifican por los modelos predominantes de conducta profesional, que se derivan de las facetas universales de la ocupación. Estas facetas se abstraen de las condiciones socio históricas en las que opera la profesión y, en última instancia, dan forma a sus prácticas.	Favorece la distracción de enfoques puramente epistemológicos y disciplinarios, profundizando los cortes curriculares de la profesión.

<p>El proceso de derivar contenido de las competencias profesionales es inherentemente pragmático, con un sesgo utilitario que ofrece un marco limitado para desarrollar una guía práctica de aprendizaje. Esta declaración no refleja mucho sobre la formación teórico-epistemológica que se requiere en cada área temática.</p>	
<p>Racionalidad técnica. Los modelos de currículo basados en competencias se basan en los mismos principios técnicos o instrumentales por los que se ha criticado a la tecnología educativa. La justificación efectiva de medios y fines rige el diseño curricular basado en competencias entendidas como resultados de aprendizaje. Son las competencias, no los objetivos, las que determinan el modus operandi (contenido y actividades) del currículo.</p>	

Fuente: Leyva Cordero, 2018.

La relación entre competencia y empleo

En la era actual de la sociedad de la información y el conocimiento, los lugares de trabajo han adoptado el término "competencia" en respuesta a la naturaleza dinámica y tecnológica del mundo. Este término tiene como objetivo satisfacer las demandas cambiantes de un entorno complejo, flexible e inestable (Vargas, 2006, citado en Leyva Cordero et al., 2018). La educación basada en competencias se centra en la idea del aprendizaje a lo largo de toda la vida, centrándose en el cultivo y la fusión de diferentes recursos, incluidas habilidades, capacidades y actitudes, en lugar de simplemente acumular conocimientos. Tanto el mundo de la educación como el del trabajo han experimentado un cambio hacia la competencia, reconociendo que la acción exitosa requiere más que solo conocimiento. Este cambio de paradigma refleja la importancia de la educación basada en competencias en la sociedad moderna. Es a partir de la aparición de esta palabra que es posible distinguir la "posesión", la "integración" y la "movilización" de varios recursos cognitivos del sujeto. En otras palabras, la aparición de esta palabra

distingue entre "conocimiento latente" (el agente debe saber qué hacer) y "conocimiento verdadero" (el agente realmente sabe qué hacer). (Leyva Cordero et.al; 2018c)

El estudio de las competencias profesionales está claramente interceptado por la naturaleza del vínculo entre la educación superior y el mercado laboral, ya que la 'formación profesional' converge en ambos mundos. Los debates que surgen debido a los tipos de vínculos entre estos campos plantean diversas cuestiones teóricas y prácticas que pueden abordarse en términos de responder cómo los estudiantes desarrollan sus habilidades profesionales. Observar la conexión entre estos dos mundos se vuelve problemático porque mencionando a cada uno está compuesto por variables condicionadas por las percepciones sociales predominantes (García y Tobón, 2008, citado por Leyva Cordero et.al; 2018).

La literatura sobre habilidades indica la presencia de estas fricciones entre la educación terciaria y el ámbito profesional, que tiende a favorecer uno u otro mundo. En García y Tobón (2008), se puede apreciar que la "educación" es su principal referente; Mertens (2006) centran su interés en el campo laboral. También hay iniciativas que abordan explícitamente la relación entre los dos campos, por ejemplo, el proyecto ALFA Tuning-América Latina (2004-2008). (Leyva Corder et al., 2018d)

Los debates en torno a las competencias a menudo giran en torno a la correlación entre la educación superior y el mercado laboral, enfatizando la importancia de la formación pragmática, tema promovido por organismos internacionales cuyos argumentos se centran en crear vínculos entre el sistema educativo y el lugar de trabajo en una nueva sociedad, realidades económicas y laborales (Faure, 1973, citado en Leyva Cordero et al., 2018); a través de la interfaz entre teoría y práctica profesional (UNESCO, 1998, citado en Leyva Cordero et al., 2018); vínculos entre formación académica y formación en escenarios prácticos (Bas, 2007, citado en Leyva Cordero et al., 2018).

En el mundo universitario, los temas de competencia han recibido renovada atención al cuestionar si en dicho espacio se entienden conceptos fundamentales del ejercicio profesional efectivo (Shön, 1992, citado en Leyva Cordero et al., 2018). Un problema potencial en el mundo universitario es la desconexión entre el conocimiento especializado y las habilidades requeridas por el mercado laboral. En este sentido, Schön (1992) afirma que la raíz del problema está en la epistemología de la práctica, basada en la racionalidad técnica derivada de la filosofía positivista, según la cual los practicantes resuelven problemas instrumentales eligiendo los medios técnicos más adecuados.

Al considerar la naturaleza de los vínculos que unen la educación y el mundo del trabajo, es necesario generar indicadores para estudiar los vínculos entre la educación y el mundo del trabajo, y el prácticum son uno de ellos. Para Schön (1992, citado en Leyva Cordero et al., 2018), un prácticum es una situación diseñada y dispuesta para el aprendizaje de tareas prácticas. Desde una perspectiva histórica, es bueno saber que, en el Espacio, el prácticum se ha incorporado a los planes de estudios universitarios desde mediados de los años noventa, con el objetivo de iluminar el aprendizaje de los estudiantes a través de la tutoría y la práctica. El alumno interactúa con él y sus compañeros (Schön, 2018).

Partiendo de uno de los pilares de la interfaz entre el ámbito de la educación y el campo del trabajo, a partir de la socialización profesional que necesitan los futuros profesionales para desempeñar sus tareas disciplinares, se plantea la formación escolar como base del ejercicio profesional. El valor de leer el mundo profesional en términos de fenomenología y sociología de la vida cotidiana y sintética puede ilustrarse con la figura del extraño en Schütz (1999, citado en Leyva Cordero et al., 2018). Un alumno que no se inicia en el mundo de la práctica, en la comunidad de profesionales, será un extraño en la industria porque no experimentará la realidad de la misma manera que los demás, porque son típicos y seguros. El desconocimiento de las tipificaciones utilizadas por sus compañeros limita su experiencia y conocimiento de cómo actuar en el mundo, mientras percibe la realidad como amenazante porque no se conoce el significado de las acciones de los demás y no puede comprenderlas. La desorientación que provoca no estar preparado retrasa no sólo la posibilidad de desarrollar habilidades profesionales, sino también la posibilidad de movilizar plenamente esas habilidades.

Si bien el significado que los estudiantes atribuyen a lo que aprenden durante su trayectoria académica y su transferibilidad a través de una variedad de entornos no académicos son principios fundamentales de la formación de habilidades, en el caso de la enseñanza universitaria, el significado del aprendizaje es principalmente para el desempeño profesional futuro. Considerar esta dirección es clave para poder examinar las diversas formas de interpretar el vínculo entre la educación y el mundo del trabajo y comprender el papel de la formación práctica en el desarrollo de capacidades, ya que hay cuestiones que es importante saber que implican un vínculo entre educación y empleo, entendida como la relación entre la socialización de la capacidad profesional a nivel universitario y la práctica profesional. (Leyva Cordero et.al, 2018)

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

El presente trabajo opta por la tipología de investigación documental, (Paramo, 2016; Samaja, 2016) ya que los conocimientos obtenidos surgieron a través de las técnicas de la revisión bibliográfica, pertinente y actualizada para lo que se realizó además una selección e interpretación del tema, adecuándose al enfoque elegido para la realización del mismo.

Una vez obtenida la información pertinente se llevó a cabo la realización de un marco teórico con el fin de describir y explicar al objeto de investigación desde una perspectiva histórica, epistémica y también conceptual. Todo ello se intentó realizar en base a trabajos de investigación y los autores que al mismo tiempo respaldaron el estudio a partir de sus planteamientos en conjunto con autores contemporáneos.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir de la comprensión de los elementos tenidos en cuenta en la una teoría para llevar a cabo la investigación científica a través del método documental (lectura, análisis y comprensión) siendo utilizados para el desarrollo del trabajo, cabe señalar que, por lo tanto, la formación de competencias se genera a partir de la certeza y pertinencia de componentes que cumplen su propósito esencial/ser/saber/hacer. En cuanto a la necesidad en el campo de la educación a través de los revisado es notable que la existencia de dicho enfoque pueda lograr aspectos muy positivos en el ámbito laboral futuro. Sin embargo, su implementación está rodeada de dificultades como disponibilidad horaria, costos económicos, cambio del sistema tradicional de enseñanza superior que obstaculizan su desarrollo.

Debido a las necesidades actuales, un número creciente de instituciones de educación superior están interesadas en formalizar sus propias estructuras normativas y de profesionalización, formando así una visión global de su preparación y mejora continua entre los graduados. Ello se debe en gran parte a la demanda creciente y a la oferta que ofrece la universidad ya que los estudiantes prefieren recibir una buena formación con el fin de asegurar de alguna manera un futuro laboral exitoso. Es por esto que es necesario tener presente las necesidades del mercado laboral y las competencias requeridas en términos generales, por ende, la capacidad de entregar conocimientos, habilidades y destrezas en un escenario educativo, tales como aquellas que permitan la identificación y definición del trabajo profesional aptos para el mercado laboral, lo que se ha criticado también en varias ocasiones debido a que se cree que un

enfoque basado en competencias se relaciona con la sociedad de consumo, Sin embargo, la perspectiva que se adopta en esta oportunidad tiene que ver con la importancia de que los estudiantes obtengan una formación de calidad que los capacite para su futuro profesional y que puede llevarse a cabo en las todas las carreras con el fin de generar una orientación practica en beneficio del estudiante.

4. CONCLUSIÓN

Recibir una educación basado en un enfoque por competencias se estima que ayudara a los egresados de las careras universitarias a desenvolverse con éxito debido a que poseen los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos de la organización a la que desean pertenecer. La clave fundamental que cumple la universidad es poder lograr que la formación recibida por el estudiante esté relacionada en gran parte al ámbito donde el estudiante cumplirá sus funciones. Ello surge a partir de la necesidad producida en el mundo actual de profesionales que estén preparados en todas las áreas para cumplir su trabajo con eficiencia.

Los requerimientos actuales que giran en torno al ámbito laboral solo admiten personas que se encuentran preparados para llevar a cabo un desempeño que esté acorde a los niveles de la organización que cada vez son más altos debido a la gran demanda producida sobre todo en el área de la tecnología, la economía, etc. donde se observa que los conocimientos obtenidos se deben renovar en un periodo corto de tiempo por medio de actualizaciones lo que demuestra la velocidad con la que transita el conocimiento en el mundo actual. A raíz de ello surge el importante planteo de mencionar si la universidad de nuestra región está brindando los conocimientos necesarios para que los profesionales se desenvuelvan de manera óptima en el campo laboral.

Ante todo, lo investigado y revisado es necesario reivindicar la importancia de la implementación de un enfoque basado en competencias ya que presenta aspectos positivos relevantes que se relacionan de manera favorable con las necesidades que presenta y demanda el mundo actual en materia laboral y de conocimiento.

5. LISTA DE REFERENCIAS

- Almada, A. I. (2000). *Formación de los recursos humanos y competencia laboral* (Vol. 102). CINTERFOR/OIT.
- Arancibia, V. H., & Díaz, R. (2002). Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las Personas. *Psykhe*, 11(2). Recuperado a partir de <https://revistanortegrande.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20245>
- BERMEJO SALMON, M. (2017). Alignment of Working Competences Using a Systemic Approach. *Retos de la Dirección*, 11(1), 60-81. Recuperado en 06 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000100005&lng=es&tlng=en
- Cejas Martínez, M. Rueda Manzano, M. Cayo, L. Villa Andrade, L. (2019) Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*. vol. XXV, núm. 1. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>
- Cejas, Magda y Grau, Carlos (2008). La formación como factor estratégico en las organizaciones. Caracas, Venezuela. Editorial Tropikos. P. 195.
- ESPINOZA-FREIRE, C. E. E. (2020). Las competencias comunicativas en el proceso formativo profesional. *Maestro y sociedad*, 17(1), 132-146.
- LEYVA CORDERO, O. GANGA CONTRERAS, F. TEJADA FERNÁNDEZ, J. HERNÁNDEZ PAZ, A. (2018) La formación por competencias en la Educación Superior: alcances y limitaciones desde referentes de México, España y Chile. *Tirant humanidades*. México. Disponible en <https://www.ulagos.cl/wp-content/uploads/2019/04/Formacion-por-competencias-en-la-educacion-superior.pdf>
- LÓPEZ, R. A. A., VERA, C. R. D., MENDOZA, O. R. G., & MENDOZA, N. I. G. (2017). Diseño del perfil profesional por competencias. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 1210-1241.
- PACHERREZ RIVA, J., & MARRUFO FERNÁNDEZ, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad

Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184

Paramo, Bernal (2016). *La investigación en ciencias sociales*. Bogotá, Colombia. Universidad Piloto de Colombia. Pp. 120.

REY DE CASTRO HIDALGO, D. E., GUTIÉRREZ ASCÓN, J. E., & URIBE KAJAT, J. (2020).

Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2),73-82.[fecha de Consulta 6 de Diciembre de 2022]. ISSN: 1560-9146. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81665362009>

Samaja, Juan (2016). *Epistemología y metodología*. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Eudeba.

SANDOVAL SUCRE, F., & PERNALETE CHIRINOS, D. (2014). Marco de trabajo para gestionar las

competencias laborales. *Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 11(3),11-32.[fecha de Consulta 6 de Diciembre de 2022]. ISSN: 1690-7515. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82332932002>

SANDOVAL, F., MONTAÑO, N., MIGUEL, V., & RAMOS, E. (2012). Gestión de perfiles de cargos

laborales basados en competencias. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60),660-675.[fecha de Consulta 6 de Diciembre de 2022]. ISSN: 1315-9984. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024892006>

ULLOA SAAVEDRA, M. (2015) *La importancia de la formación y desarrollo por competencias en las organizaciones en el mundo actual*. (Diplomado en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada)