

2006

## Competencias laborales. Análisis desde Trabajo Social. Estado del arte 1995 - 2005

Uvenly Edith Molina Molina  
*Universidad de La Salle, Bogotá*

Yenny Catalina Mora Salazar  
*Universidad de La Salle, Bogotá*

Sandra Jhorennny Parra Rincon  
*Universidad de La Salle, Bogotá*

Nazmille Rahman Gomez  
*Universidad de La Salle, Bogotá*

Follow this and additional works at: [https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo\\_social](https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social)



Part of the [Social Work Commons](#)

---

### Citación recomendada

Molina Molina, U. E., Mora Salazar, Y. C., Parra Rincon, S. J., & Rahman Gomez, N. (2006). Competencias laborales. Análisis desde Trabajo Social. Estado del arte 1995 - 2005. Retrieved from [https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo\\_social/114](https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/114)

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Departamento de Estudios Sociales at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Trabajo Social by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

**“COMPETENCIAS LABORALES: ANÁLISIS DESDE TRABAJO SOCIAL.  
ESTADO DEL ARTE 1995 – 2005”**

**UVENLY EDITH MOLINA MOLINA  
YENNY CATALINA MORA SALAZAR  
SANDRA JHORENNY PARRA RINCON  
NAZMILLE RAHMAN GOMEZ**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
DESARROLLO CURRICULAR  
BOGOTA D.C.  
2006**

**“COMPETENCIAS LABORALES: ANÁLISIS DESDE TRABAJO SOCIAL.  
ESTADO DEL ARTE 1995 – 2005”**

**UVENLY EDITH MOLINA MOLINA  
YENNY CATALINA MORA SALAZAR  
SANDRA JHORENNY PARRA RINCON  
NAZMILLE RAHMAN GOMEZ**

**Trabajo de grado para optar título profesional de Trabajadoras Sociales**

**Asesora  
LUZ MARINA PAVA BARBOSA  
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
DESARROLLO CURRICULAR  
BOGOTÁ D.C.  
2006**

## BIBLIOGRAFÍA

AGUDELO, M. Santiago. Competencias Laborales. En: Educación y Pedagogía de las competencias laborales a las competencias productivas. Revista Internacional MAGISTERIO. Bogotá. N°22 (Agosto – Septiembre 2006).

ARGÜELLES, A., (compilador) et. al. (2000). Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. Editorial imusa. Octava reimpresión. México, D. F. p. 173, 177, 178.

BRICEÑO, Johanna y ROCHA Pedro Antonio. (2003) Identificación de competencias en líderes jóvenes en la Universidad Externado de Colombia. Bogotá D.C., Universidad Externado de Colombia. Facultad de Administración de Empresas.

BUSTAMANTE, G., et. al. 2002. El concepto de competencia: una mirada interdisciplinar. Editorial Alejandría libros. Colombia. Vol. II.

\_\_\_\_\_. (2002). El concepto de competencia: un concepto de recontextualización. Editorial Alejandría libros. Colombia. Vol. III.

CALVO, G., (2001). Un análisis de las prácticas pedagógicas en la lectura a la luz de la reforma educativa. Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá D. C.

CARVAJAL, Lizardo (2000). Metodología de la investigación, curso general y aplicado. Editorial Faid. Colombia. P. 82, 83, 84.

CASTELLANOS, C., Diana y SANABRIA Dora Y., (2003). Elaboración del Manual de Perfiles por Competencias en la Corporación Colombiana de Logística CCI S.A. Bogotá D.C. Universidad Externado de Colombia. Facultad de Administración de Empresas. P. 26, 27.

CIFUENTES GIL, Rosa María. (2005). Estado del arte: algunas orientaciones. Bogotá D.C.

CIFUENTES PATIÑO, Maria. et al., (1993). Una perspectiva hermenéutica para la construcción de estados del arte. Manizales. Cuadernillo de Trabajo Social. Universidad de Caldas.

CINTERFOR. (2002) Competencia laboral y valoración del aprendizaje. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Numero 152. Montevideo,

CONPES SOCIAL 81. (2004). "Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia. Bogota D.C.

CHAPARRO, Melba y LOPEZ, Emilia. (2005) Competencias Laborales Del Trabajador Social Desde El Mercado Laboral En Las Áreas De Intervención En Salud, Laboral, Desarrollo Comunitario, Familia Y Menor, Rehabilitación Y Educación. Bogotá D.C.,. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Facultad de Ciencias Sociales. Programa Trabajo Social.

FARRAS, Julio y HARTZ Beatrice. (2004) Enfoque de competencia en la formación para el trabajo en el mundo: estado del arte de las políticas y realizaciones. CORPOEDUCACION. Bogotá..

GALLART, M., Et al. (1997) Cuestiones actuales de la formación, Cinterfor y RED IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN Y TRABAJO, p. 84

GARCIA, Juan A. y TOBON, S. Contenido de un modulo formativo bajo el enfoque de las competencias. En: Educación y Pedagogía de las competencias laborales a las competencias productivas. Revista Internacional MAGISTERIO. Bogotá. N°22 ( Agosto – Septiembre 2006).

ICONTEC. Compendio: tesis y otros trabajos de grado. Bogota D.C., quinta actualización. 2002.

IRIGOIN, M., et. al. (2002). Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. CINTERFOR/OPS. Montevideo Uruguay.

LOZADA, E., et. al. (2003). Competencias básicas aplicadas al aula. Editorial magisterio Ltda. Bogotá D. C.

MALDONADO, G. Miguel A. La formación profesional en el marco de las competencias. Límites y posibilidades. Educación y Pedagogía de las competencias laborales a las competencias productivas. Revista Internacional MAGISTERIO. Bogotá. N°22 (Agosto – Septiembre 2006). P. 21 -22

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL., Competencias Laborales: Base para Mejorar la Empleabilidad de las Personas, Bogotá, D.C., agosto de 2003, p.6.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL-MEN (2003). "Articulación de la educación con el mundo productivo la formación de competencias laborales" Bogotá D.C.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2005) Educación Superior. Competencias y evaluación. Boletín informativo No. 5. Colombia,

MERTENS, L., (1997) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, CINTERFOR/ OIT, Montevideo, p. 1.

MERTENS, L., (1997) La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. CINTERFOR/OIT.

MERTENS, Leonard (1998). "La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional". Cumbre Iberoamericana, Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional.

MONTERO, I., (2003). Aprendizaje y desarrollo de las competencias. Editorial magisterio. Bogotá D. C.

PACHECO, I., (2001). Nuevo compendio de normas sobre la educación superior. Editoriales ICFES, Bogota D.C., P 224 – 227.

RENTERIA G., (compilador) (2004) Estrategias cognitivas competencias básicas competencias laborales; reflexiones para abordar la calidad de la educación y las pruebas de estado, Ed., GRM Pedagogía, Colombia, p. 32.

SENA, (2003) Sistema nacional de formación para el trabajo: enfoque colombiano, Bogotá D.C.,. p. 18.

SENA. (2004). Sistema nacional de formación para el trabajo: enfoque colombiano. Editorial nuevas ediciones Ltda. Bogotá D. C.

SENA Y MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (1999). Memorias; seminario de formación profesional: fundamento para la productividad y competitividad en el nuevo milenio. Editorial grupo de publicaciones SENA. Bogotá D. C.

TOBON, S; (2004). Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Primera Edición. Bogotá. p. 29

TORRES CÁRDENAS C., et. al. (2002). El concepto de competencia I: una mirada interdisciplinar. Editorial Alejandría libros. Colombia

TORRES, Clara. y ZAPATA Ana. Estrategias metodológicas para las prácticas de formación profesional del Trabajo Social de la Universidad de la Salle. Bogotá D. C., 2002. Tesis (magíster en docencia). Universidad de la Salle. División de Formación Avanza. Maestría en docencia.

TORRES, Victoria L. Una Mirada a las competencias de los trabajadores sociales: a propósito de la prueba ECAES. En: Revista Colombiana de Trabajo Social. Trabajo Social e intervención. Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social. CONETS. Colombia. Nº 20. (Marzo de 2006). P.31.

UNIVERSIDAD DE LA SALLE – Facultad de Trabajo Social (2002). Líneas de Investigación 2002-2005. Bogotá D.C. P. 13.

VARGAS, F., (2001) Enfoque de competencias laborales: manual de formación, CINTERFOR/ OIT, P.108.

VARGAS, F., (2004). 40 Preguntas sobre competencia laboral. CINTERFOR/ OIT. Montevideo Uruguay.1, 2, 18, 24.

VARGAS, G., German. (2002) .Pauta para la elaboración de RAES. Universidad Pedagógica Nacional. Santafe de Bogotá. D.C.

VÉLEZ RESTREPO, Olga Lucía y GALEANO MARÍN, María Eumelia (2000). Investigación Cualitativa. Estado del Arte. Medellín: Centro de Investigaciones Sociales y Humanas - Universidad de Antioquia.

## **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

ALLES, Martha. A. El diccionario Gestión por Competencias. Buenos Aires. Ediciones Granica S.A 2004.

FERNÁNDEZ, I., 2002. Diccionario de investigación holística. Investigación holística. Cooperación editorial magisterio. 1ª edición. Bogotá D. C.

IBARRA, A., 2000. Formación de recursos humanos y competencia laboral, Boletín Cinterfor/ OIT N° 149, Montevideo Uruguay.

MONTOYA, G., et. al. 2002. Diccionario especializado de trabajos social. Primera edición, Medellín: Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

SABINO, Carlos A., 1998. Como hacer una tesis: elaborar todo tipo de escritos. Lumen Humanitas, Buenos aires.

TORRES CÁRDENAS C., et. al. 2002. El concepto de competencia I: una mirada interdisciplinar. Editorial Alejandría libros. Colombia.

VARGAS de ROA, Rosa M., CONETS Consejo Nacional de Educación de Trabajo Social. Lineamientos Mínimos para los Programas de Trabajo Social en Colombia. Santa fe de Bogotá. 1998



## PORTALES VIRTUALES

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/indx.htm>  
Competencias laborales: tema clave en la articulación de educación-trabajo. Jacinto, C.; Gallart, M.A.; En: Cuestiones actuales de la formación. Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

[www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co). Competencias Laborales. Fecha de consulta: Septiembre 20 de 2005.

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/149/pdf/rodajog.pdf>

<http://www.usb.edu.co/facultades/administracion/publicaciones/competencias.pdf>

[http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles85777\\_archivo\\_pdf1.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles85777_archivo_pdf1.pdf), Tendencias del mundo productivo y sus Implicaciones en el perfil esperado en Los trabajadores Bogotá D. C., agosto de 2003

<http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-88058.html> Al tablero No. 23, AGOSTO 2003: Educar para el mundo productivo.

[http://akane.udenar.edu.co/viceacademica/fletec/documentos%20definitivos/competencias/PONENCIA%20ICFES-I.ppt#258,2,Momentos evaluación...](http://akane.udenar.edu.co/viceacademica/fletec/documentos%20definitivos/competencias/PONENCIA%20ICFES-I.ppt#258,2,Momentos%20evaluación...) Evolución de la calidad de la educación superior. ECAES. Octubre 6 de 2004

<http://www.sena.edu.co/Portal/portafolio+de+servicios/Competencias+Laborales/Sistema+de+Formacion+Trabajo/>

REYES, Federico. Artículo competitividad y competencias. [www.capacitanet.com](http://www.capacitanet.com). Fecha de consulta: Enero 19 de .2006.

VALLE León. Visitado en septiembre de 2005. Disponible en [www.monografias.com/trabajos13/sobrecomp/sobrecomp](http://www.monografias.com/trabajos13/sobrecomp/sobrecomp).

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.1 ANTECEDENTES	15
1.2 VACÍO DE CONOCIMIENTO	24
1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	25
1.4 JUSTIFICACIÓN	25
1.5 OBJETIVOS	27
1.5.1 Objetivo General	27
1.5.2 Objetivos específicos	27
2. REFERENTES	28
2.1 REFERENTE CONCEPTUAL	28
2.1.1 Competencias Laborales	29
2.1.1.1 Transformaciones en la concepción del trabajo	29
2.1.1.2 Definiciones de competencia laboral	31
2.1.1.3 Tipos de competencia laboral	33
2.1.1.4 Enfoques de competencia laboral	34
2.1.1.5 Dimensiones de competencia laboral	37
2.1.2 Perfil por competencias	39

	Pág.
2.1.3 Competencias Laborales en el Marco Educativo	41
2.1.4 Sistema Nacional para la Formación del Trabajo	42
2.2 REFERENTE NORMATIVO	45
2.2.1 Normatividad Mundial	45
2.2.2 Normatividad Nacional	48
3. DISEÑO METODOLÓGICO	53
3.1 Tipo de investigación	53
3.2 Enfoque de investigación	54
3.3 MÉTODO	54
3.4 FASES DEL ESTADO DEL ARTE	54
3.4.1 Fase de Diseño	55
3.4.2 Fase de Exploración	55
3.4.3 Fase de Focalización	56
3.4.4 Fase de Profundización	56
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN	57
3.5.1 Población	57
3.5.2 Criterios de selección	59
3.5.3 Técnicas e instrumentos	59

	Pág.
3.5.3.1 Resumen Analítico	59
3.5.4 Ordenamiento procesamiento y análisis	60
3.5.4.1 Ordenamiento	60
3.5.4.2 Procesamiento	62
3.5.4.3 Análisis	62
3.6 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN	64
4 RESULTADOS	65
4.1 PERFIL DE LAS INVESTIGACIONES	65
4.1.1 Psicología	66
4.1.2 Educación	70
4.1.3 Administración de Empresas	75
4.1.4 Trabajo Social	79
4.2 CONCEPTUALIZACIÓN	85
4.2.1 Evolución Histórica	85
4.2.2 Modelos de Competencia Laboral	87
4.2.3 Conceptos	91
4.2.4 Tipos de Competencia Laboral	93
4.2.5 Enfoques de Competencia Laboral	98
4.2.6 Dimensiones de Competencia Laboral	101
4.2.7 Aplicación al Sistema laboral – Perfiles por competencia	104

	Pág.
4.2.8    Análisis Referente Normativo	106
4.3      POSIBLES RELACIONES Y APORTES A TRABAJO SOCIAL	108
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	
ABSTRACT	

## LISTA DE ANEXOS

		Pág.
<b>Anexo 1</b>	Investigaciones Realizadas en Bogotá periodo 1995 - 2005	120
<b>Anexo 2</b>	Referente Legal Mundial	131
<b>Anexo 3</b>	Referente Legal Nacional	136
<b>Anexo 4</b>	Resumen analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCCL	142
<b>Anexo 5</b>	Instructivo: Resumen analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCCL	145
<b>Anexo 6</b>	Ficha Bibliográfica	149
<b>Anexo 7</b>	Formato Matriz Diccionario	150

## LISTA DE GRÁFICOS

		Pág.
	<b>Psicología</b>	
<b>Gráfico N° 1</b>	Tipo de Investigación	66
<b>Gráfico N° 2</b>	Tipo de Presentación	66
<b>Gráfico N° 3</b>	Autores	67
<b>Gráfico N° 4</b>	Tipo de Estudio	67
<b>Gráfico N° 5</b>	Nivel Académico	68
<b>Gráfico N° 6</b>	Acceso al Documento	68
<b>Gráfico N° 7</b>	Publicación	69
<b>Gráfico N° 8</b>	Bibliografía	69
	<b>Educación</b>	
<b>Gráfico N° 9</b>	Tipo de Investigación	70
<b>Gráfico N° 10</b>	Tipo de Presentación	71
<b>Gráfico N° 11</b>	Autores	71
<b>Gráfico N° 12</b>	Tipo de Estudio	72
<b>Gráfico N° 13</b>	Nivel Académico	72
<b>Gráfico N° 14</b>	Acceso al Documento	73
<b>Gráfico N° 15</b>	Publicación	73
<b>Gráfico N° 16</b>	Bibliografía	74

**Administración de Empresas**

<b>Gráfico N° 17</b>	Tipo de Investigación	75
<b>Gráfico N° 18</b>	Tipo de Presentación	75
<b>Gráfico N° 19</b>	Autores	76
<b>Gráfico N° 20</b>	Tipo de Estudio	76
<b>Gráfico N° 21</b>	Nivel Académico	77
<b>Gráfico N° 22</b>	Acceso al Documento	77
<b>Gráfico N° 23</b>	Publicación	78
<b>Gráfico N° 24</b>	Bibliografía	78

**Trabajo Social**

<b>Gráfico N° 25</b>	Tipo de Investigación	79
<b>Gráfico N° 26</b>	Tipo de Presentación	80
<b>Gráfico N° 27</b>	Autores	80
<b>Gráfico N° 28</b>	Tipo de Estudio	81
<b>Gráfico N° 29</b>	Nivel Académico	81
<b>Gráfico N° 30</b>	Acceso al Documento	82
<b>Gráfico N° 31</b>	Publicación	82
<b>Gráfico N° 32</b>	Bibliografía	83



## LISTA DE CUADROS

<b>Cuadro Nº 1</b>	Registros bibliográficos competencias	58
<b>Cuadro Nº 2</b>	Población	58
<b>Cuadro Nº 3</b>	Técnicas e Instrumentos	60
<b>Cuadro Nº 4</b>	Categorías de Ordenación de la Información	61
<b>Cuadro Nº 5</b>	Categoría de Análisis	63
<b>Cuadro Nº 6</b>	Etapas de la Investigación	64

## DEDICATORIA

*A Dios por ser el guiador de mi vida  
y brindarme la oportunidad de realizar mis estudios.*

*En memoria a mi padre,  
que desde el cielo me iluminó para que este sueño se  
hiciera realidad, quien ha sido mi ejemplo  
y que estará por siempre en cada paso que doy.*

*A mi madre por darme  
la vida, y por colaborarme, apoyarme con gran  
sacrificio para sacarme adelante.*

*A mi hermanito Nixón que ha sido mi apoyo incondicional en  
mi proceso de formación, gracias por estar  
en los momentos más difíciles de mi vida.*

*A mis hermanos Yojaira, Harvey y Edgar  
por el cariño, apoyo y comprensión.*

*A Fabián por ser mi compañero de lucha y perseverancia,  
que con su amor y comprensión estuvo conmigo apoyándome para  
que este sueño se me hiciera realidad. A su  
familia por brindarme su confianza y respeto.*

***Sandra Parra Rincón.***

*A Dios, por darme la vida y sabiduría  
para realizar mis estudios,  
y permitir que mis padres  
me apoyaran y colaboraran  
para realizarme como profesional.*

*A mis padres,  
que con su amor, colaboración,  
y apoyo incondicional  
han permitido este logro profesional.  
Les doy infinitas gracias  
y pido a Dios que los bendiga cada día más.  
Catalina Mora Salazar*

*Siendo este el resultado de cinco  
años de trabajo y esfuerzo,  
se lo dedico a las personas  
que siempre han estado ahí...  
A Fabio, Olga e Ibeth. Gracias.  
Uvenly Molina Molina*

*A Dios, por su inmensa sabiduría,  
Amor e infinito cuidado  
A mi mamá quien con esfuerzo,*

*amor y dedicación hizo de mi quien soy,  
Mamá te amo  
Este logro también es tuyo  
Nazmille Rahman Gómez*

## **INTRODUCCIÓN**

Para este trabajo de grado “Las *competencias laborales* son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”. (Ministerio de Educación Nacional; 2003:6).

El presente estado del arte responde al interés del grupo investigador por analizar desde trabajo social los aportes de otras profesiones como psicología, educación y administración de empresas teniendo en cuenta los criterios de selección establecidos en el diseño metodológico con relación al tema competencias laborales, indagando con respecto al perfil de la producción investigativa y la conceptualización, es decir, avances del tema, tipos de competencias laborales, enfoques y dimensiones de competencia laboral, así como la relación y el aporte del tema a la profesión, ya que en la actualidad éste estructura la relación entre el campo de la formación y el mundo del trabajo.

Esta investigación se presenta en cuatro capítulos: el primer capítulo hace referencia a la delimitación del problema conformada por; los antecedentes que ha tenido el tema competencias laborales desde su inicio, posteriormente, el vacío de conocimiento, pregunta de investigación, objetivos y justificación.

El segundo capítulo ésta constituido por los referentes conceptual y normativo, el referente conceptual hace una profundización del término, su aplicabilidad y adaptación del modelo connotándose desde diferentes autores e instituciones; el referente normativo por su parte evidencia el marco legal y la relevancia del tema a nivel mundial y nacional.

El tercer capítulo hace referencia al diseño metodológico el cual está constituido constituye por el tipo de investigación, enfoque de la investigación, método y las fases del estado del arte en donde cada una constituye los momentos del proceso

investigativo como es el diseño, la exploración, focalización y profundización del proceso investigativo, por último las fuentes de información, técnicas e instrumentos y categorías de análisis.

El cuarto capítulo expone los resultados de la investigación de acuerdo a las categorías de análisis estructuradas, en donde se muestran los hallazgos del tema competencias laborales y las relaciones y aportes de las diferentes profesiones a trabajo social.

Posteriormente se dan a conocer las conclusiones a las que llegó el grupo investigador con el desarrollo del estado del arte, se plantean algunas recomendaciones y se presenta la bibliografía y los anexos de la investigación.

Los Resúmenes Analíticos de Trabajo Social Competencias Laborales (RATSCL) de las 64 investigaciones reseñadas hacen parte del segundo tomo del estado del arte, con el fin de dar a conocer la información que se reseñó y se tuvo en cuenta para la construcción del presente estado del arte

## **agradecimientos**

**EL EQUIPO DE INVESTIGADORAS EXPRESA LOS MÁS SINCEROS AGRADECIMIENTOS A LOS PROFESIONALES: MELBA CHAPARRO, EMILIA LÓPEZ Y GUSTAVO BARAJAS, QUE CON SUS APORTES CONTRIBUYERON EN EL DESARROLLO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN BRINDANDO SU TIEMPO, CONOCIMIENTO, COMPROMISO Y EXPERIENCIA.**

**ASÍ MISMO AGRADECEMOS A LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE Y A LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL POR EL ESPACIO QUE NOS BRINDÓ PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN. DE ESTE MODO ADQUIRIR NUEVO CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA PARA NUESTRO EJERCICIO PROFESIONAL Y PERSONAL.**

**a nuestra asesora de investigación LUZ MARINA  
PAVA BARBOSA QUIEN CON SU CONOCIMIENTO,  
DEDICACIÓN, APOYO, TIEMPO, COLABORACIÓN, COMPROMISO  
Y PACIENCIA, HIZO POSIBLE LA REALIZACIÓN Y  
CULMINACIÓN DE ESTE TRABAJO DE GRADO.**

**a nuestras familias quien nos apoyaron y  
colaboraron incondicionalmente para que se  
hiciera posible el desarrollo de esta  
investigación.**

Nota de aceptación

---

---

ROSA MARGARITA VARGAS DE ROA  
Decana Facultad de Trabajo Social

---

Jurado 1

---

Jurado 2

Bogotá D.C., 2006



## **ADVERTENCIA**

“Ni la Universidad, ni el asesor, ni el jurado calificador, son responsables de las ideas expuestas por el graduando”

Reglamento estudiantil, capítulo XII de los requisitos de grado, Art. 90.

## **ABSTRACT**

The labor competences are the set of knowledge, skills, attitudes and necessary workmanship of a person to redeem successfully a charge in different labor contexts with base in the parameters established by the productive sector. From Social Work, the study of the topic has had scarce development, nevertheless, from the profession a state of the art is not, which one demonstrates emptied with

regard to the knowledge of the topic, therefore, the present work of grade it is a state of the art on the topic labor competences from an analysis of social Work. The degree work present is a state of the art on the fear labor competences since an analysis of social Work. It presents the profile of the investigative production, conceptualization, possible relations with the profession of Social Work, keeping in mind the contribute investigative of the professions of psychology, education and business administration, during the period 1995 - I cycle of 2005 in Universities of Bogotá D.C.

Key words: Labor competitions, formation, labor system, profile, and it focuses.

## **RESUMEN**

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarias de una persona para desempeñar exitosamente un cargo en diferentes contextos laborales con base en los parámetros establecidos por el sector productivo. Desde Trabajo Social, el estudio del tema ha tenido escaso desarrollo, sin embargo, desde la profesión no se encuentra un estado del arte, lo que evidencia un vacío con respecto al conocimiento del tema, por lo tanto, el presente trabajo de grado es un estado del arte sobre el tema competencias laborales desde un análisis de Trabajo social. Presenta el perfil de la producción investigativa, conceptualización, posibles relaciones con la profesión de Trabajo Social, teniendo en cuenta el aporte investigativo de las profesiones de psicología, educación y administración de empresas, durante el periodo 1995 – I ciclo de 2005 en Universidades de Bogotá D.C.

Palabras Claves: Competencias laborales, formación, sistema laboral, perfil, y enfoque.

## **ANEXOS**

## INTRODUCCIÓN

Para este trabajo de grado “Las *competencias laborales* son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”. (Ministerio de Educación Nacional; 2003:6).

El presente estado del arte responde al interés del grupo investigador por analizar desde trabajo social los aportes de otras profesiones como psicología, educación y administración de empresas teniendo en cuenta los criterios de selección establecidos en el diseño metodológico con relación al tema competencias laborales, indagando con respecto al perfil de la producción investigativa y conceptualización, es decir, avances del tema, tipos, enfoques y dimensiones de competencias laborales, así como la relación y el aporte del tema a la profesión, ya que en la actualidad éste estructura la relación entre el campo de la formación y el mundo del trabajo.

Esta investigación se presenta en cuatro capítulos: el primer capítulo hace referencia a la delimitación del problema conformada por; los antecedentes que ha tenido el tema competencias laborales desde su inicio, posteriormente, el vacío de conocimiento, pregunta de investigación, objetivos y justificación.

El segundo capítulo, ésta constituido por los referentes conceptual y normativo, el referente conceptual hace una profundización del término, su aplicabilidad y adaptación del modelo connotándose desde diferentes autores e instituciones; el referente normativo por su parte, evidencia el marco legal y la relevancia del tema a nivel mundial y nacional.

El tercer capítulo, hace referencia al diseño metodológico, el cual está constituido por el tipo de investigación, enfoque de la investigación, método y fases del estado del arte, en donde cada una describe los momentos del proceso investigativo como es el diseño, la exploración, focalización y profundización del proceso, por último, las fuentes de información, técnicas e instrumentos y categorías de análisis.

El cuarto capítulo, expone los resultados de la investigación de acuerdo a las categorías de análisis estructuradas, en donde se muestran los hallazgos del tema competencias laborales, las relaciones y aportes de las diferentes profesiones a trabajo social.

Posteriormente, se dan a conocer las conclusiones a las que llegó el grupo investigador con el desarrollo del estado del arte, se plantean algunas recomendaciones, se presenta la bibliografía y los anexos de la investigación.

Los Resúmenes Analíticos de Trabajo Social Competencias Laborales (RATSCL) de las 64 investigaciones reseñadas hacen parte del segundo tomo de la investigación, con el fin de dar a conocer la información que se reseñó y se tuvo en cuenta para la construcción del estado del arte.

## **1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1 ANTECEDENTES**

Desde sus orígenes, el concepto de competencia laboral ha sido abordado por autores como: T Parsons, quien en 1949, elabora un esquema conceptual que permitía estructurar las situaciones sociales, según una serie de variables dicotómicas. Una de estas variables era el concepto de Achievement vs Ascription, que en esencia consistía en valorar a una persona por la obtención de resultados concretos en vez de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas de una forma más o menos arbitraria.

Casi diez años después, en 1958, Atkinson lograba demostrar de forma estadística la utilidad del dinero como un incentivo concreto que mejoraba la producción siempre que el mismo estuviese vinculado a resultados específicos”. (VALLE LEON; 2004).

En los años setenta, David McClelland, realizó una serie de investigaciones las cuales se enfocaron a identificar algunas variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. Por medio de dichas investigaciones se corroboró la deficiencia de los test o pruebas para predecir el éxito del desempeño en el trabajo. (VARGAS; 2001)

McClelland, confeccionó un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de entrevistas y observaciones. La forma en que describió tales factores se centró en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos.

Otro autor muy referido en esta línea es R. E. Boyatzis (1982), quien en una de sus investigaciones analiza profundamente las competencias que incidían en el desempeño de los directivos, utilizando para esto la adaptación del Análisis de Incidentes Críticos. En este estudio, se concluye que existen una serie de características personales que deberían poseer de manera general los líderes, pero que existían también otras que solo poseían otros que desarrollaban de una manera excelente sus responsabilidades. (VALLE LEON; 2004).

En esta misma década –años ochenta- algunos países industrializados -Inglaterra y Reino Unido- implementan el sistema de formación para el trabajo basado en competencias como respuesta a la necesidad de relacionar el sistema educativo con el productivo, “el problema que estos países visualizaron no era solamente de

tipo cuantitativo; era también y sobre todo cualitativo: una situación en donde los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos. La respuesta era la competencia laboral, que pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación” (MERTENS; 1997:1).

En el Reino Unido en 1986, el sistema de calificaciones profesionales venía experimentando cambios radicales que revolucionaron el sistema de educación y capacitación profesional del país. “Los Cambios se derivaron de una Revisión de las Calificaciones profesionales que tuvo lugar en 1985-1986 esto dio paso a la creación del Consejo Nacional para las Calificaciones profesionales (NCVQ)”. (HANDLEY, D., Citado por ARGUELLES, A., 2000; 173)

Se evidenciaban diferentes tipos de calificación de difícil acceso, pero era necesario racionalizar y simplificar el sistema, así como hacerlo más atractivo y accesible para los individuos y pertinente para la industria. Las reformas a la educación y la capacitación profesional dieron lugar al desarrollo de dos nuevas calificaciones profesionales complementarias: calificaciones profesionales nacionales y Calificaciones profesionales nacionales generales.

*“Calificaciones Profesionales Nacionales (NVQ):* se basa en normas de desempeño establecidas para diferentes áreas ocupacionales. Como se apoyan en el trabajo, constan de cinco niveles en un marco nacional general; su objetivo es abrir las puertas a la evaluación y facilitar la formación continua de quienes ya tienen un empleo.

*Calificaciones Profesionales Nacionales Generales (GNVQ):* certifican una amplia base de conocimientos y habilidades pertinentes adquiridas a través de la preparación para ingresar al mercado laboral o para continuar con la educación superior”. (HANDLEY, D., Citado por ARGUELLES, A., 2000:178)

El nuevo sistema de educación y capacitación profesional en el Reino Unido pretendía ser global, incluyendo todos los oficios y diferentes niveles de competencia nacional; se trató de un conjunto de planes que cubrían todas las calificaciones profesionales y, era flexible, en tanto que no había cursos predeterminados ni requisitos de ingreso al sistema de educación y capacitación profesional.

En el sistema inglés, se define la competencia laboral en el marco de las cualificaciones vocacionales nacionales<sup>1</sup> que reflejan las habilidades y conocimientos necesarios para realizar un trabajo efectivamente y demuestran que el candidato es competente en el área de trabajo que las NVQ presentan.

---

<sup>1</sup> National Vocational Qualifications (NVQ)

En este sistema, el concepto de competencia se encuentra latente en la estructura normalizada. “La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos”. (VARGAS, F. 2004:13)

España, por su parte, con el propósito de fundamentar, promover y desarrollar las propuestas de integración de las ofertas de formación profesional, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, creó en 1986 el Sistema de Cualificaciones.

En el modelo español aparece el concepto de calificaciones profesionales, la que se define como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Australia, es también otro de los países donde se inicia el establecimiento de programas de formación para el trabajo con base en competencias laborales. Esto comienza a realizarse a partir de 1987, cuando los sindicatos solicitan que haya una mayor capacitación en las empresas y que se facilite la certificación de conocimientos y capacidades. (GONCZY, Citado por TOBON.2004).

“En 1990 fue organizada una misión gubernamental que conoció e investigó diversas experiencias de capacitación en el extranjero y declaró en su informe (COSTAC) que un enfoque de competencia para la educación y la capacitación, basado en las normas dictadas por las empresas, ayudaría a abordar muchos de los problemas de la formación profesional. Posteriormente se publicaron los lineamientos para la implementación del sistema”. ((GONCZY, Citado por VARGAS Z. 2004: 24).

En Latinoamérica, la formación laboral por competencias se inicia en México, país que “implementa en el año de 1995 el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, a partir de un diagnóstico del sector donde se encuentra el requerimiento por parte de las empresas de tener personal capacitado para responder a las demandas del mercado, con alto grado de flexibilidad, movilidad, resolución de problemas y capacidad para trabajar en equipo” (TOBON; 2004:29)

En Colombia, el Estado por medio del acuerdo 1120 de 1996 (ver anexo 3) le asignó al SENA, entidad pública adscrita al Ministerio de la Protección Social, la responsabilidad de liderar el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

En 1997, el SENA promueve el enfoque de competencia laboral, con el propósito de establecer, desarrollar y actualizar, en concertación con el sector productivo, educativo y gobierno, normas de competencia laboral colombianas, que faciliten la



ejecución de procesos de formación, evaluación y certificación de los recursos humanos. (SENA, 2004)

Posteriormente, por medio del decreto 933 de 2003 en el artículo 19, se faculta al SENA para que sea el certificador de las competencias laborales quien tendrá que regular, diseñar, normalizar y certificar estas competencias.

El SENA, promovió la creación de las mesas sectoriales, entendidas como “la instancia de concertación nacional donde se proponen políticas de desarrollo de los recursos humanos, de formación y un marco nacional de calificaciones que facilitan el aprendizaje permanente, la empleabilidad mediante procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales; están compuestas por gremios, empresarios, trabajadores, gobierno, entidades educativas, centros de investigación y desarrollo tecnológico”. (SENA; 2003:18) Con estas mesas, se comenzó a vislumbrar una nueva dinámica en los métodos de formación de trabajadores para el sector productivo del país.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace evidente el proceso de aplicación del enfoque de competencia laboral en los contextos anteriormente descritos, haciendo énfasis en la importancia de estructurar un nivel de formación para el desempeño laboral, el cual fomenta en los estudiantes habilidades concretas, así como competencias básicas, genéricas y específicas que les permitan responder a las demandas actuales del mercado competitivo.

Es necesario resaltar que con las primeras aproximaciones sobre competencias, el tema es estudiado y abordado por diferentes autores, países e instituciones, que se interesan por profundizar en el mismo.

Los autores que más se destacan en el desarrollo de las investigaciones respecto al tema son: Leonard Mertens, Levy- Leboyer, Fernández Guadalupe y Arguelles.

Con respecto a los países que más han desarrollado el tema de competencias laborales se encuentran: Reino Unido, Canadá, Australia, Francia y España. En América Latina países como México, Brasil, Argentina, Costa Rica, Colombia y Chile, muestran avances en relación al tema y su implementación.

Así mismo, en el rastreo documental se encontró que las instituciones que han implementado el sistema de formación por competencias laborales son: en México Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER); en España Instituto Nacional del Empleo (INEM); Brasil el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI); Argentina; Consejo federal de cultura y educación; Colombia el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); Por otra parte CINTENFOR /OIT constituye la organización a nivel laboral que más ha escrito sobre el tema a nivel Latinoamericano.

Por otra parte, teniendo en cuenta la base de datos de la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) en la cual se encuentran las universidades adscritas a la misma, se conoció que en Bogotá hay 29 Instituciones de educación superior asociadas, de las cuales, para el desarrollo del estado del arte se seleccionaron nueve, entre las que se encuentran:

Universidad Católica de Colombia, en la cual se encontró (35) investigaciones en programas de: psicología e ingeniería, así mismo se evidencia que el periodo de mayor desarrollo se encuentra entre 2001 y 2002.

Universidad Santo Tomás, en la cual se encontró (11) investigaciones en los programas de: psicología, administración y educación. Las cuales se desarrollaron en mayor número en el periodo 2005.

Universidad de la Salle: en la cual se encontró (8) investigaciones en programas de: educación, y administración de empresas. Las cuales se desarrollaron en mayor número en el periodo 2003 y 2004.

Pontificia Universidad Javeriana, en la cual se encontró (20) investigaciones en programas de: comunicación, bioética, odontología, administración de empresas y educación, las cuales se desarrollaron en mayor número en el periodo 2004.

Universidad Externado de Colombia, en la cual se encontró (26) investigaciones en programas de: comunicación, educación y administración de empresas las cuales se desarrollaron en mayor número en el periodo 2004.

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en la cual se encontró (5) investigaciones en el periodo 2004 y 2005, de las cuales dos se encontraron en la facultad de trabajo social.

Universidad San Buenaventura, en la cual se encontró (11) investigaciones en programas de: educación, psicología y contaduría. Las cuales se desarrollaron en mayor número en el periodo 2001.

Universidad de la Sabana, en la cual se encontró (35) investigaciones en programas de: psicología, comunicación, ciencias económicas y administrativas y educación, las cuales se desarrollaron en mayor número en el periodo 2004.

Universidad Nacional de Colombia en la cual se encontró (11) investigaciones en programas de economía, sociología, administración, ingeniería y psicología las cuales se desarrollaron en mayor número en el periodo 2005.

En el área de psicología se ubican veinte siete (27) investigaciones, en educación doce (12), en administración de empresas veinte dos (22) y en trabajo social dos (2).

De acuerdo a las investigaciones encontradas en Psicología, podemos señalar que son de tipo cualitativo y desarrollan metodologías de corte descriptivo, analítico y documental. Se encuentran entre el periodo 1999-2005. En ellas se encuentran aportes relacionados con; el análisis, evolución e incidencia del modelo de competencias laborales en la administración del recurso humano. Así mismo, se profundiza en el desarrollo histórico del tema, en relación a los modelos y técnicas que permiten identificar competencias laborales.

Estas investigaciones hacen un análisis de acuerdo a actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas laborales que se requieren para desempeñar cargos en el ámbito productivo desde el enfoque de competencias laborales.

La producción investigativa propone modelos de gestión basados en la aplicación de competencias laborales para el desarrollo del talento humano, diseñando perfiles que permitan un crecimiento continuo que lleve al incremento de la productividad.

En el campo de la educación, se encontraron investigaciones, de tipo cualitativo, descriptivo –analítico, correspondientes al periodo 1999-2004. En ellas se enmarca el tema de competencias laborales desde la formación, teniendo en cuenta que la educación es la base para el desarrollo de las competencias, en este sentido, la educación se concibe como el factor principal de competitividad y las exigencias que se presentan en el sector productivo, generan mayores demandas para que el talento humano apropie y aplique nuevos conocimientos, a su vez desarrolle habilidades que sean acordes con el proceso de desarrollo económico y social.

Las competencias laborales desde el marco educativo se entienden como un aporte a la reflexión del discurso pedagógico, visto como un potencial de crecimiento humano bajo tres dimensiones fundamentales relacionadas con el conocimiento, formación y sociedad global.

En estas investigaciones se generan propuestas para la aplicación del modelo de competencias en las instituciones. Tal es al caso de la investigación desarrollada por las docentes de la facultad de trabajo social Ana Clara Zapata y Clara Inés Torres denominada “Estrategia metodológica para las prácticas de formación profesional del trabajo social de la Universidad de la Salle” maestría en educación (2002); ésta constituye una propuesta de formular las prácticas de entrenamiento profesional desde el enfoque de competencias pedagógicas para los estudiantes de la facultad de trabajo social, teniendo como premisa fundamental: “la actuación de la competencia cobra sentido en acciones de tipo interpretativo, argumentativo y propositivo”

De la misma manera, en las investigaciones de corte educativo se manifiesta la

necesidad de los programas de formación orientados no solamente a generar competencias mediante la base de normas, sino que las estrategias pedagógicas sean flexibles a las tradicionalmente utilizadas. Lo que significa que es prioritario durante el proceso formativo promover una mayor participación del estudiante, permitiendo la autonomía para decidir lo que más requiere, el ritmo y los materiales que utilizará. Es decir, que la formación debe estar orientada a generar competencias en los individuos de forma precisa. (Ver anexo 1)

Desde el campo de administración de empresas, las investigaciones son de tipo cualitativo – descriptivo, elaboradas en el periodo 2001-2005. En estas se plantea, en términos generales que, debido al continuo cambio del sector productivo y la necesidad de las organizaciones de ser competentes y mantenerse en el mercado, han optado por la implementación del modelo de competencias laborales que permitan al recurso humano potencializar sus habilidades para contribuir con el desarrollo y los resultados corporativos.

Así, estas investigaciones analizan la aplicación del modelo de competencias desde dos escenarios; la formación, con el fin de proponer e implantar estrategias de incorporación a procesos pedagógicos, propuestas innovadoras de desarrollo en la educación básica, media y profesional; y el productivo, desde el aporte de los empleadores y las características deseadas para el perfil de los cargos, teniendo en cuenta las demandas de capacitación para generar la suficiente y adecuada oferta de personal calificado que exigen las nuevas prácticas productivas; ofrecer programas de reentrenamiento del personal y de actualización del personal ya capacitado.

También, estudian los cambios de los roles que desempeñan las personas al interior de las empresas, haciendo énfasis en la implementación del modelo de competencia laboral como una alternativa para el cambio de productos a procesos, aproximándose del perfil actual al perfil ideal de los cargos; identificando el impacto positivo y negativo que tienen los sistemas de compensación basados en competencias laborales y que factores inciden para lograr una aplicación exitosa. Las empresas están aplicando el enfoque de competencias en la gestión de recursos humanos como un instrumento para aumentar la productividad.

En Trabajo Social, se encontró tres investigaciones; una en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, realizada en el I ciclo de 2005, esta investigación es de tipo cuantitativo-descriptivo denominada “competencias laborales del Trabajador Social desde el mercado laboral en las áreas de intervención en salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación, y educación”; hace un diagnóstico de las competencias laborales básicas, genéricas y específicas del Trabajo Social requeridas por el mercado laboral como un aporte al desarrollo curricular por competencias profesionales, haciendo una mirada a los distintos campos de intervención del Trabajador (a) Social. Parte de los resultados obtenidos de la investigación de seguimiento a egresados del programa de

Trabajo Social donde se encontró que los profesionales manifestaron que la formación adquirida no respondió a las necesidades del mercado. Por otro lado, se quiere obtener un conocimiento de la experiencia laboral de los egresados del programa, que permita adquirir una información más cercana de los perfiles ocupacionales que demanda el mundo del trabajo y de esta manera identificar las necesidades hacia las cuales se orientara la formación profesional.

De igual manera se encuentra una investigación en el centro de documentación del Consejo Nacional de Trabajo Social (CONTS) elaborada en el 2004, desde el programa de Trabajo Social de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. La cual identifica las competencias que poseen los y las graduados/as de las unidades académicas de Trabajo Social en Bogotá.

La tercera, denominada: “perfil de formación y competencias laborales de las y los egresados de la facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, III sector de la economía (ONG) en Bogotá D.C.”, actualmente en curso, desarrollada por la docente Luz Marina Pava Barbosa (2006-2007).

De acuerdo a las investigaciones anteriormente mencionadas, es evidente que desde distintas universidades de Bogotá se ha trabajado el tema de competencias laborales, en un periodo que oscila entre 1999 y 2005, lo cual demuestra que el tema se encuentra en pleno desarrollo. Estas investigaciones han avanzado histórica y conceptualmente en la aplicación del enfoque de competencias laborales en el contexto colombiano desde distintas profesiones, a su vez, se convierten en las fuentes primarias para desarrollar el estado del arte del tema.

En relación a la consulta virtual, se encontraron trece investigaciones que desarrollan el tema a nivel latinoamericano; profundizando en tres dimensiones; la primera, hace relación a la conceptualización del tema desde el ámbito organizacional; la segunda, aborda la certificación de competencias y la tercera hace referencia al diseño de programas académicos desde el enfoque de competencia laboral. Sin embargo, tras la revisión exhaustiva y lectura crítica y a profundidad de cada una de ellas se evidencia ausencia de contenido teórico, metodológico y de referencias documentales, el cual no soporta el desarrollo de dichos textos, por lo cual no es viable tomarlos dentro de las fuentes de análisis para el estado de arte.

Adicionalmente, a los aportes de las investigaciones descritos anteriormente, se evidencia que el tema ha sido estudiado desde dos líneas: la aplicación del modelo a la formación y las perspectivas del mercado laboral. Sin embargo desde trabajo social el estudio del tema es escaso desde el que hacer propio del (la) profesional en los diferentes campos de intervención y en distintos sectores de la economía, por tal razón es importante tener un acercamiento a la producción teórica y conceptual del tema, siendo el estado del arte un punto de partida para nuevas producciones investigativas.

Por otra parte, se encontró el diccionario Gestión por Competencias, elaborado por ALLES, Martha. A., el cual contiene conceptos que permiten tener mayor claridad y manejo del tema; durante el rastreo, también se halló un artículo de la Revista Colombiana de trabajo social titulado “Una Mirada a las competencias de los trabajadores sociales: a propósito de la prueba ECAES”, el cual permite clarificar la relación que existe entre la prueba ECAES y la formación profesional por competencias.

Por último, se encontró la revista del titulada, Revista Internacional MAGISTERIO, la cual permite vislumbrar claramente la relevancia existente entre educación y el modelo de competencias laborales.

## 1.2 VACÍO DE CONOCIMIENTO

Los procesos de cambio y ajuste económico que se presentan a nivel mundial, tales como la globalización, la tecnificación de las tareas y los puestos de trabajo, las demandas de innovación y la apertura económica, han modificado las dinámicas productivas y empresariales, las cuales exigen personas competentes que puedan dar respuestas a los problemas actuales, no obstante, estos cambios también inciden en la educación, haciendo énfasis en el desarrollo de habilidades, aptitudes, conocimientos y destrezas que contribuyan al desempeño eficaz de las personas en el marco productivo.

“La competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación que conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación. {...} La aplicación de un sistema de competencia laboral surge como una alternativa atractiva, para impulsar la formación y la educación hacia un mejor alcance entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general” (MERTENS; 1997: 1)

El concepto de competencia laboral, ha sido abordado desde los años setenta en el contexto internacional y se ha aplicado en Colombia a partir de la década de los noventa, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, quien desde junio de 1996, por el decreto 1120 y según documento CONPES 2945 de 1997, recibió el encargo de liderar en el país el sistema nacional de formación para el trabajo, y más recientemente en el decreto 249 de enero de 2004, “por el cual se modifica la estructura del SENA” se le asignan funciones para avanzar en el proceso de consolidación del mismo.

Así mismo, este tema ha sido objeto de estudio de diferentes Universidades en Bogotá. Teniendo en cuenta la base de datos de la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), se encuentran 73 universidades afiliadas, de las cuales 29 están ubicadas en Bogotá; para efectos de esta investigación se seleccionaron nueve (9) universidades que han abordado desde sus investigaciones el tema de competencias de laborales.

Desde Trabajo Social, el estudio del tema ha tenido escaso desarrollo, lo que evidencia un vacío con respecto al conocimiento del tema, haciendo necesario la construcción de un estado del arte que permita identificar, perfil de los textos, conceptualización, tipos de competencias, enfoques, así como las posibles relaciones y aportes a trabajo social.

Por lo tanto, los interrogantes que orientan esta investigación:

¿Cuál es la producción investigativa sobre el tema competencias laborales?

¿Cuál es el perfil de las investigaciones que abordan el tema de competencia laboral?

¿Cuál es el avance del tema con relación a conceptos, enfoques, tipos de competencias, dimensiones de competencia y aplicación al sistema laboral?

¿Cuál es el aporte y posibles relaciones sobre el tema de competencias laborales desde el análisis de Trabajo Social?

### **1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál es el conocimiento producido sobre el tema de competencias laborales durante el periodo 1995 - I ciclo de 2005 desde las profesiones; psicología, educación, administración de empresas y trabajo social, en universidades de Bogotá D.C. desde un análisis de trabajo social?

### **1.4 JUSTIFICACIÓN**

En el marco de la Constitución de 1991 que incorpora la educación como un derecho fundamental, el Estado Colombiano ha encargado al Ministerio de Educación Nacional (MEN), para el desarrollo de políticas que fomenten y garanticen un servicio de educación con calidad. Es por ello, que ha venido implementado lineamientos para la aplicación de competencias en el marco de la educación básica, media y superior, con el apoyo de las secretarías de educación, teniendo como fin último, mejorar la calidad y el nivel de formación en el territorio nacional.

En este sentido, el MEN desarrolló en 2003, la política denominada “articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales”, con la cual se pretende contribuir al desarrollo de competencias laborales generales en los estudiantes de la educación básica y media para facilitar su vinculación activa a la vida productiva. Así mismo, se propone mejorar la calidad de la oferta orientada a la formación laboral específica de los estudiantes de la educación media, mediante procesos de acreditación de programas. (Ver anexo 3)

El Instituto Colombiano para el Fomento de Educación Superior –ICFES-, ente encargado de verificar la calidad de la educación, ha implementado el examen para ingreso a la educación superior desde el enfoque de competencias; interpretativa, argumentativa y propositiva, con el fin de evaluar el nivel de cualificación y el grado de calidad de la educación. De igual manera, ha dirigido



los Exámenes de Calidad de la Educación Superior ECAES, los cuales tienen como objetivo fundamental, comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que cursan el último año de los programas académicos de pregrado que ofrecen las instituciones de educación superior. (Decreto 1781 de 2003).

De la misma manera, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos. En el cumplimiento de esta función, tiene la responsabilidad de regular, diseñar, normalizar y certificar las competencias laborales.

Por lo anterior, se entiende la preocupación del Estado Colombiano por fomentar la educación por competencias para garantizar una formación, en la cual el individuo desarrolla sus capacidades y habilidades para ser más productivo durante el transcurso de la vida.

Es así que las Universidades se han interesado por conocer el modelo de competencias laborales debido al impacto que se ha generado desde su aplicación en el país, ya que garantiza una formación integral que permite en los profesionales desempeñarse en el mercado laboral.

El interés del grupo investigador es analizar críticamente desde trabajo social los desarrollos del tema, con respecto al perfil de la producción investigativa, conceptualización, enfoques y posibles aportes del tema con la profesión, teniendo como insumo las investigaciones realizadas desde cuatro profesiones; administración de empresas, educación, psicología y trabajo social, las cuales fueron seleccionadas a partir de la correspondencia que tienen dentro del marco de las ciencias humanas, así mismo, han generado desarrollo significativo del tema, lo cual se evidencia por medio de las investigaciones encontradas y reseñadas durante el proceso de indagación. (Ver anexo 1)

Por su parte, las investigadoras acogen la propuesta de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, la cual se interesa por conocer el estado actual del tema de competencias laborales y tener un acercamiento directo desde la profesión al mismo.

Además, el estado del arte resulta significativo, pues será un insumo fundamental para el proceso investigativo que adelanta la docente de la Facultad Luz Marina Pava Barbosa, quien se interesó por desarrollar una investigación que aborda el tema, la cual se titula “Perfil de formación y competencias laborales de las y los egresados de la facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, III sector de la economía (ONG) en Bogotá D.C.”, ya que contribuye a “identificar .los estudios, reflexiones y conceptualización desarrollados sobre el tema

competencias laborales por diversos autores y desde diversas profesiones (1995-2005)” (PAVA; 2005:1, Informe de Investigación).

Por otra parte, este trabajo de grado se enmarca en la línea desarrollo curricular, específicamente en la sublínea escenarios de aprendizaje y desarrollo de competencias, pues las competencias laborales en la actualidad constituyen directrices en el mercado laboral y la formación profesional, por tal razón, con el desarrollo de éste trabajo se pretende aportar a la reflexión y análisis desde Trabajo Social de la Universidad de la Salle, profundizando en un tema emergente que ha tenido escaso desarrollo desde la profesión, más las demandas actuales a nivel laboral lo hacen determinante para el posicionamiento de la misma.

## **1.5. OBJETIVOS**

### **1.5.1 Objetivo General**

Identificar el conocimiento producido sobre competencias laborales en las profesiones; educación, psicología, administración de empresas y trabajo social periodo 1995 - I ciclo de 2005 en universidades de Bogotá D.C. desde un análisis de Trabajo Social.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Establecer el perfil de la producción investigativa desarrollada sobre el tema competencias laborales en las profesiones educación, psicología, administración de empresas y trabajo social.
- Establecer el avance del tema con relación a conceptos, enfoques, tipos de competencias, dimensiones de competencia y aplicación al sistema laboral.
- Determinar el aporte y posibles relaciones del tema competencias laborales para la profesión de trabajo social.

## **2. REFERENTES**

### **2.1 REFERENTE CONCEPTUAL**

Desde sus inicios el concepto de competencias se relaciona con aquellas variables que permiten explicar el desempeño efectivo de las personas en un contexto laboral determinado, dicha connotación surge a partir de las investigaciones desarrolladas por David McClelland en los años setenta, a partir de las cuales se desvirtúa la veracidad de los test y pruebas para predecir el desempeño laboral.

Posteriormente, con los cambios tecnológicos, las implicaciones de la globalización y el neoliberalismo, el mercado laboral demanda personal calificado que responda a las nuevas necesidades, en estas circunstancias, los países industrializados evidencian una falencia a nivel de formación, pues los sistemas de educación ya no corresponden a las necesidades de los nuevos procesos productivos, por tal razón, se da inicio a la aplicación de sistemas de capacitación desde el modelo de competencias laborales en la década de los ochenta.

En la década de los noventa, se introduce el modelo en América Latina, siendo México el pionero en dicho tema, otros países como Brasil, Argentina, Costa Rica, Chile y Colombia, entre otros, se han preocupado por la ejecución de proyectos de certificación de competencias para el medio laboral y sistemas de formación basada en competencias laborales que apuntan a formar personal calificado acorde con las demandas actuales del mercado laboral.

Competencia viene del latín competía, “disputa o contienda entre dos personas sobre alguna cosa”. También en el diccionario de la lengua española significa “oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran una misma cosa” (RENTERIA M; 2004:33)

Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía: “en los asuntos comerciales e industriales la competencia es el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y actitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere”. (Citado por Gallart; 1997:84)

### **2.1.1 Competencias Laborales**

Competencia laboral es un concepto que abarca dos dimensiones: formación y mundo laboral, este concepto hace referencia a saber hacer en un contexto determinado relacionado con el área laboral. Las competencias laborales han sido abordadas por diversos autores que han aportado a su conceptualización.

Para avanzar en la comprensión del concepto de competencias laborales, es indispensable tener en cuenta las transformaciones de la concepción del trabajo, la definición del término, así como los enfoques desde los que se analiza el tema.

#### **2.1.1.1 Transformación de la Concepción del Trabajo**

A través de la historia, la noción de trabajo ha sido estudiada de diversas formas e interpretada de múltiples maneras, de acuerdo al momento histórico fue evolucionando dicho concepto.

Una de las primeras concepciones del trabajo se evoca en la antigua Grecia, donde se tenía una noción desvalorizadora del trabajo manual, así, se separaba las artes políticas de las actividades de la transformación, el intercambio y el trabajo. De acuerdo a Vargas Casanova citando a Hopenhayn Martín, para Platón las actividades manuales, impropias del mundo de las ideas, es una degradación.

Por otra parte, en la edad media, se planteaba una valoración del trabajo artesanal, donde el gremio de artesanos tenía un amplio poder. El sentido cristiano dio valor al trabajo como una forma lícita de obtener una renta por medio del esfuerzo y desarrollo de las labores de las personas.

De acuerdo a la ética protestante, el trabajo es visto como una forma de alcanzar la gracia divina. Para Calvino, el trabajo forma parte de las buenas obras. Lutero por su parte, lo consideraba como el esfuerzo más viable para lograr el éxito y la forma de ganarse el sustento.

Para los economistas clásicos, el trabajo es la principal fuente para crear valor. Así el hombre es fundamentalmente un trabajador, es por medio de éste que los hombres entran a la vida social en una sociedad concebida como una asociación de productores.

Con el desarrollo del capitalismo, el concepto de trabajo fue estudiado por otros autores como Hegel y Marx. Para el primero, el trabajo tiene un valor productivo, con un carácter universal y considera que el sujeto adquiere conciencia a través del trabajo. Marx, por su parte, criticó la separación entre quienes planifican y quienes desarrollan los trabajos, por la cual el trabajador es solamente aportante de la fuerza de trabajo.

Más adelante, se presenta una organización científica del trabajo en donde aportan al debate Taylor y Fayol. Para Taylor, el trabajo es un factor de producción, éste se puede subdividir el tareas y operaciones, además, el ritmo de trabajo se encuentra subordinado a las maquinas.

Fayol, consideró el trabajo como un factor de producción y planteó la división del trabajo como un agente que permite reducir el número de objetos hacia los cuales debe dirigirse la atención y el esfuerzo de las personas. Otra de las características del Taylorismo y el Fordismo, fue la desvalorización del conocimiento y el saber desarrollado con la formación y la experiencia.

Posteriormente, con la evolución de los sistemas de producción, estas concepciones y modelos sufrieron crisis y se modificó la noción de trabajo.

Actualmente, de la mano de la llamada era de la información, el trabajo es concebido como un aporte para lograr los objetivos de las organizaciones. (VARGAS: 2001).

Así, los análisis actuales del trabajo se centran en descifrar y establecer su aporte al logro de los objetivos de la organización a que pertenecen los sujetos. Las empresas competitivas han aplicado estrategias que pasan desde la modernización de sus estructuras a la simplificación: han introducido mejoras tecnológicas y han reconocido la importancia de disponer de talento humano capacitado para el logro de sus objetivos.

Se han planteado nuevas demandas desde el mercado del trabajo, pues las necesidades que el ambiente competitivo –neoliberalismo y globalización- han impuesto a las organizaciones respuestas rápidas que no se pueden dar bajo las tradicionales formas de la organización del trabajo.

Por tal razón, se ha creado la demanda de las competencias, entendidas como la capacidad de comprender, procesar y aplicar un gran número de informaciones en rápido cambio. (VARGAS: 2001).

Es así, como se presenta una revalorización del rol de los trabajadores en el saber aplicado en la producción, en el trabajo en equipo, en la solución de problemas, en la relación con clientes, entre otras. Sí antes se concebía al trabajo como una aplicación de esfuerzo hacia la transformación física, hoy se podrá entender como la aplicación de la inteligencia hacia el logro de los resultados.

### 2.1.1.2 Definiciones de Competencia Laboral

Hornby y Thomas, definen competencia como los conocimientos, habilidades y las cualidades de un gerente efectivo.<sup>2</sup> (REYES Citado en artículo competitividad y competencias)

Boyatzis: plantea las competencias como las características fundamentales de una persona, estas pueden ser un motivo, una habilidad, un rasgo, una destreza, un aspecto del autoconcepto, o función social, o un conjunto de conocimientos adquiridos por la persona.

Agudelo: capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.

Bunk: posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, esta capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Ducci: la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de las instrucciones, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones concretas de trabajo.

Gallart, Jacinto: es un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica [...] no provienen de la aplicación de un currículo [...] sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.

Gonzci: una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

Mertens: aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados

---

<sup>2</sup> REYES, Federico. Artículo competitividad y competencias. [www.capacitanet.com](http://www.capacitanet.com). Enero 19 de .2006

exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado de un contexto dado.

Prego: aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje o programación de una herramienta informática específica.

Kochanoski: las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral.

Zarifian: entendiendo por competencia, el tomar iniciativa y responsabilizarse con éxito, tanto a nivel del individuo, como de un grupo, ante una situación profesional.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): el termino competencias abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico.

CINTERFOR (2000): es una capacidad efectiva real y demostrada, para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

Reino Unido: la competencia se define en función de las normas necesarias para el trabajo, es decir, lo que se espera que un trabajador competente haga en un área determinada, sistemáticamente y en condiciones diferentes (SALUJA.; Citado en ARGÜELLES: 2000)

Instituto Nacional de Empleo (INEM) de España<sup>3</sup>: “Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer”. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, entre otros, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación” ( VARGAS; 2004:14-15)

Australia: La competencia se concibe como “la capacidad para desempeñar tareas y obligaciones de acuerdo con el estándar esperado en el empleo”. (VARGAS, .2004:13)

---

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Empleo (INEM), Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid, 1995

CONOCER de México: la competencia laboral, es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no son suficientes por si mismas para un desempeño efectivo. (VARGAS; 2004:14)

SENA: se plantea la competencia laboral como “la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas, en diferentes contextos con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo” (SENA; 2003:23)

Para esta investigación se adopta la definición de competencia laboral planteada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA “la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas, en diferentes contextos con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo”.

### 2.1.1.3 Tipos de Competencia Laboral

Existen diversas aproximaciones a las competencias laborales, donde se han denominado o distinguido clases y tipos de competencias:

- **Competencias Claves:** son aquellas que facilitan el desempeño en una amplia gama de ocupaciones y por tanto, al no concentrarse en un reducido foco de aplicación, por ejemplo en un puesto de trabajo, permiten una mayor adaptabilidad y flexibilidad al trabajador dentro de distintos contextos. Otra de las características de la competencia clave radica en facilitar al trabajador el tránsito a través de una carrera ocupacional, adaptándose y aprendiendo constantemente. En suma, aprovechando las ventajas que le puede brindar el trazado de sistemas de formación a lo largo de la vida. Vargas (2001).
- **Competencia Técnica:** es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- **Competencia Metodológica:** implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
- **Competencia Social:** colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.



- **Competencia Participativa:** participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.

Para efectos de esta investigación se tendrá en cuenta los tipos de competencias, planeados por Mertens en 1997, quien hace referencia a tres: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas.

- **Las Competencias Básicas:**, son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.
- **Las Competencias Genéricas:** se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otras.
- **Las Competencias Específicas:** se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, entre otras.).

#### 2.1.1.4 Enfoques de Competencia Laboral

En la literatura sobre competencia laboral aparecen tres enfoques con que se determinan las mismas:

- **Enfoque Conductista:** El análisis conductista parte de la persona que hace su trabajo bien, de acuerdo con los resultados esperados, y define el puesto en términos de las características de dichas personas. Durante las décadas del setenta y del ochenta se realizaron en Estados Unidos estudios para identificar los atributos de los gerentes exitosos (MERTENS, 1997).

Se hacen las siguientes críticas al modelo conductista: a) la definición de competencia es tan amplia que puede cubrir casi cualquier cosa; b) la distinción entre competencias mínimas y efectivas no aparece con claridad; c) los modelos son históricos, es decir, relacionados con el éxito en el pasado y no resultan apropiados para organizaciones que operan con cambios rápidos.

El modelo conductista se centra en identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se

circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas.

Por ejemplo: capacidad analítica, toma de decisiones, liderazgo, comunicación efectiva de objetivos, creatividad, adaptabilidad. En este caso, los desempeños a demostrar por la persona no se derivan de los procesos de la organización sino de un análisis de las capacidades de fondo de las personas que se han destacado en las organizaciones. Por ejemplo, capacidades a demostrar en liderazgo pueden ser: a) plantear objetivos claros; b) estimular y dar dirección a equipos de trabajo; c) tomar responsabilidad y adjudicar sus acciones; d) identificar las fortalezas de otros y delegar tareas adecuadamente; entre otras.

- **Enfoque Constructivista:** Otro proceso para determinar competencias es el constructivista. El principal protagonista de esta corriente es el Dr. Bertrand Schwartz, de Francia. El enfoque constructivista alude a que la competencia aclara las relaciones mutuas y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación (MERTENS; 1997).

Este método rechaza la separación entre construcción de la competencia de la norma por un lado, y por el otro, la implementación de una estrategia de capacitación. Construye la competencia no sólo a partir de la función que nace del mercado, sino que da igual importancia a la persona, sus objetivos y posibilidades. A diferencia de los enfoques conductistas, la preocupación de la metodología constructivista incluye a propósito, en el análisis, a las personas de bajo nivel educativo en las empresas (MERTENS; 1997).

El enfoque constructivista tiene su fundamento en el modelo de formación desarrollado por Bertrand Schwartz. De acuerdo con los conceptos del doctor Schwartz, la relación entre las condiciones y demandas de las situaciones concretas en el trabajo y las necesidades de sistematización del conocimiento o teoría es más significativa para el individuo si estas últimas cobran sentido a partir de las primeras, es decir, si el abordaje de conocimientos «teóricos» se hace en función de las condiciones de trabajo que podemos identificar como situaciones originales.

El considerar la competencia como unidad y punto de convergencia, como es el caso de este enfoque, exige un esfuerzo sistemático de integración. Esta integración sugiere que los elementos involucrados en la competencia sean expuestos a distintos acomodos y a diferentes condiciones de análisis.

La competencia en este caso se construye no sólo a partir de la función que nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades. A diferencia del análisis ocupacional, que toma como referencia para la construcción de las competencias a los trabajadores y

gerentes más aptos o bien de empresas de alto desempeño, la preocupación de la metodología constructivista incluye, a propósito, en el análisis a las personas de menor nivel educativo. En este sentido, dicha metodología procura la participación activa del trabajador en los procesos de enseñanza-aprendizaje, retomando su experiencia concreta y concibiendo la formación como continua y permanente.

- **Enfoque Funcional**, La teoría del análisis funcional tiene su punto de partida en el pensamiento funcionalista de la sociología y fue aplicada como filosofía básica del sistema de competencias laborales en Inglaterra. Desde esta perspectiva, los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno. La empresa sólo puede funcionar en relación con el mercado, la tecnología, las relaciones sociales o institucionales.

Las funciones de los trabajadores no sólo se relacionan con el entorno de la empresa, sino también constituyen subsistemas dentro del sistema empresa, donde cada función es el entorno de otra (MERTENS, 1997).

Se reconoce, de manera general, *que una persona es competente para hacer algo cuando demuestra que lo sabe hacer*. Si el algo a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior tiene que ver con el trabajo, puede decirse que la persona es competente en su trabajo; es decir, tiene o posee competencia laboral. La competencia laboral es, entonces uno más de los diferentes atributos de la persona -en su carácter de trabajador- y dicha competencia es, por lo tanto, identificable en la persona misma. La identificación de la competencia laboral de un trabajador, resulta posible si y sólo si está también definido el referente laboral en el que se aplicará la competencia.

Por esto, resulta procedente establecer que en materia de trabajo, una persona es competente cuando demuestra que sabe, es decir, que es capaz de realizar la actividad laboral especificada, en condiciones de eficiencia y de seguridad. Debido a lo anterior, toda acción de identificación de competencia laboral requiere, necesariamente que hagan, de contar con los indicadores y, en su caso, de los parámetros de referencia posible que la competencia esté referida a aspectos concretos identificables en el campo laboral.

Cuando se trata de un caso individual, el problema es muy fácil de resolver, y puede decirse que ha sido resuelto sin mayores dificultades en las distintas épocas y en los diferentes contextos en las que se ha dado o se está dando la producción de bienes y servicios. Sin embargo, cuando se trata de crear un *sistema* que abarque al sector productivo, independientemente de que sea regional o nacional, el problema resulta complejo ya que hay que establecer con precisión, por una parte, los parámetros de referencia laboral para las

distintas actividades productivas consideradas y, por otra, la forma en que se deberá proceder para la identificación de la competencia.

La función debe expresar el resultado de la actividad realizada en forma tal que no quede circunscrito en un contexto laboral específico; de esta manera la función es menos cambiante que la tarea.

Por otra parte, la función favorece -conlleva a- la identificación de distintas capacidades que se ponen en práctica al realizar una actividad determinada.

Por ejemplo, si se dice que la persona "abre y cierra las válvulas en una línea de conducción de un líquido determinado", sólo se reconoce la puesta en práctica de su capacidad física de trabajo; mientras que si se identifica que una persona es capaz de "mantener regulado el flujo de líquidos en un línea de conducción" se está reconociendo su capacidad para interpretar las distintas circunstancias en que se puede presentar el flujo y la capacidad para decidir cómo actuar frente a las condiciones del flujo para mantenerlo regulado, además de su capacidad para operar la válvula. La apertura o el cierre de las válvulas, si fuera el caso, es el resultado de una decisión inteligente no un simple acto mecánico.

#### **2.1.1.5 Dimensiones de Competencia Laboral**

- ***Identificación de Competencias:*** es un proceso de análisis cualitativo del trabajo que se lleva a cabo con el propósito de establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador moviliza para desempeñar efectivamente una función laboral. Así mismo es el proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego, con el fin de desempeñar la actividad satisfactoriamente.

Una de las características más relevantes en los procesos de identificación de competencias es la de contar con la información que aportan los propios trabajadores, sobre la base de que son ellos quienes mejor conocen lo que acontece en el ejercicio diario del empleo.

El proceso de identificación de competencias da como resultado el perfil de competencias. Este perfil, si se adopta como base por varios interesados, se convierte en norma o estándar. Por medio de éste, es posible identificar las competencias de un sector económico, de una función, de un área ocupacional o de un ámbito de trabajo.

- **Normalización de competencias:** Es un proceso de interacción y acuerdo entre diferentes agentes, usualmente empresas, trabajadores e instituciones públicas, con el propósito de establecer un estándar sobre las competencias que son representativas de una determinada ocupación o área ocupacional.

El resultado es una norma o estándar de competencia que no es otra cosa que la expresión escrita y formalizada entre diversos agentes, de los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador debe movilizar para desempeñar con éxito una actividad laboral.

- **Formación Basada en Competencias:** es el proceso de enseñanza/aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo habilitándolo para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes.

Para orientar la formación sobre la base de las competencias, los contenidos, metodologías y evaluación de la formación deberían concretarse en el marco de un diseño pedagógico que contemple la adquisición de cada una de las competencias requeridas en el perfil de competencia respectivo.

Una vez descrita(s) la(s) competencia(s) y las norma(s), la elaboración de currículos de formación para el trabajo, se hace más eficaz. Permite estrategias pedagógicas más flexibles y el ingreso-reingreso a la formación por competencias, lo que hace posible la formación continua.

- **Certificación de Competencias:** Es el reconocimiento formal de una competencia, a través de una evaluación, que culmina con un certificado, el que acredita, a través de una constancia, una competencia demostrada, basada en la norma. No es un diploma que certifique estudios realizados.

Se certifica la competencia que el trabajador o trabajadora demostró evidenciando sus conocimientos y su desempeño. La evaluación se realiza sobre la base de la norma de competencia. Esta evaluación sirve de diagnóstico, pues se compara el desempeño del trabajador con lo establecido por el estándar.

En este sentido, el proceso crucial para el acto de la certificación es el de evaluación de competencias. La evaluación de competencias tiende a considerarse una evaluación de carácter formativo. Ello significa que aporta elementos para mejorar las competencias que aún no ha adquirido la persona evaluada. La evaluación de competencias es un proceso de constatación de evidencias del desempeño y del conocimiento y comprensión que una persona

demuestra en relación con una función laboral definida (usualmente en un perfil o en una norma de competencia)

Por ello, usualmente puede considerarse un verdadero “diagnóstico” de las competencias poseídas y de las que aún se deben desarrollar. Ello le da un alto valor proyectivo en la vida e itinerario ocupacional del individuo quien puede trazarse metas de desarrollo y llevarlas adelante con el apoyo del diagnóstico de competencias.

Corresponde reflexionar acerca de la esencia de la certificación: creemos oportuno afirmar que ella debe ir de la mano con las estrategias formativas, en especial si se realiza en el ámbito de la empresa.

### **2.1.2 Perfil por Competencias**

“Es la recopilación de aquellas características, habilidades, competencias y aptitudes que hacen una persona competitiva y capaz de desarrollar con éxito un determinado cargo”. El término perfil, se ha definido de diversas formas, dependiendo en el contexto en que se utilice y los fines para la cual es elaborado o ejecutado. Por ello, una de las definiciones de perfil es: “lineamiento guía sobre el cual se basa algo para una determinada actividad”. (Briceño y Rocha: 2003)

En el ámbito organizacional se ha definido perfil, como aquellas características implícitas del cargo que posibilitan su desarrollo o ejecución, estas pueden ser los requisitos y exigencias de cada cargo según su visión, misión o ejecución de cada cargo.

Los perfiles, no son parámetros estrictos, rígidos, ni mucho menos una imposición, al contrario, son guías flexibles basadas en las competencias, ajustables a las necesidades de cada área que van de la mano con el crecimiento de la empresa.

Para la elaboración de los perfiles, es necesario, entender, los términos que se manejan dentro del área organizacional y el área de gestión humana; esta guía se basa en el desarrollo de habilidades, ahora llamadas competencias y su correspondiente valoración, que posibilitan un crecimiento personal, laboral y social, dentro de las organizaciones.

El perfil esperado en los trabajadores esta asociado con su capacidad de “hacer más y mejor” con menor supervisión y mayor autonomía. La integración de procesos de producción hace que se valore la polivalencia, es decir, que un trabajador controle una amplia gama de funciones y trabaje en grupo para coordinarse con los miembros de una cadena productiva. En nuestro país el sector productivo afirma que el perfil necesario está relacionado con la capacidad de interactuar con otros, la valoración de la diversidad, el aprendizaje y el trabajo en y

por proyectos la actuación en ambientes desjerarquizados y con el liderazgo en todos los niveles, el manejo del tiempo, el autoaprendizaje y la nueva ética relacionada con la toma de decisiones con amplias opciones correctas.

La metodología de determinación de perfiles de exigencias basados en competencias identifica contenidos ocupacionales y facilita la descripción de las competencias requeridas para el desempeño en una ocupación; esta metodología hace énfasis en las competencias que debe acreditar quien desempeña un cargo y no en las funciones que deben desempeñarse, a partir de esta descripción se siguen sustentando los procesos de gestión de talento humano.

El éxito del trabajo de elaboración de los perfiles depende en una gran medida de la aceptación y participación de los trabajadores y directivos de la empresa, por lo tanto, es necesario brindarles la información necesaria acerca de la importancia que tiene la implementación del sistema de competencias en la organización, los cambios que ello representa y los aspectos de la gestión de talento humano que se van a ver afectados con el nuevo sistema; también, es importante hacer claridad con respecto a la metodología que se seguirá para elaborar perfiles y la utilidad que tendrán estos una vez constituidos.

Según Cubeiro citado Briceño y Rocha (2003), el perfil se compone de conocimientos, habilidades y comportamientos. Es decir, lo que sabe, puede y quiere hacer la persona (...) mediante la gestión por competencias, los perfiles de desempeño son diferentes para distintos puestos y se evalúan según comportamientos observables.

Desde hace ya un buen tiempo, la tendencia de las organizaciones es la de utilizar dentro de los procesos de recursos humanos, el modelo de gestión por competencias que busca identificar, medir y desarrollar perfiles de competencias alineados con las estrategias, misión y visión del negocio y que garanticen el desarrollo exitoso de las mismas.

Es relevante valorar la importancia de las competencias para la eficacia global en el puesto, ya que valiéndose de los conocimientos sobre el cargo, se identifican las competencias genéricas que con más probabilidad son importantes para el puesto y proporcionan un perfil de los niveles requeridos para un desempeño superior en cada una de las competencias seleccionadas, este perfil representa un modelo de las competencias y los niveles de las mismas que se deben buscar en el proceso de selección.

Para la definición del perfil de competencias requeridas se hace un listado de las competencias necesarias para cada área y se definen los perfiles con base a las competencias determinadas, se realiza la evaluación de la aplicación del modelo y se ajustan las competencias.

El perfil de exigencias es un conjunto de comportamientos perfectamente observables, que constituyen los comportamientos que llevan a los ocupantes del puesto a tener éxito en la realización de las actividades y en las responsabilidades incluidas en este.

Preparación de un perfil de competencia de cargo: los perfiles de cargo son elaborados por la dirección de recursos humanos en conjunto por la dirección de la empresa, para esto, se utilizan grupos de competencias genéricas, se definen competencias y se debe cubrir cada puesto teniendo en cuenta que existen competencias cognitivas, socioafectivas y sensomotrices.

Revisión de los perfiles de competencia del puesto: estos se presentan a cada superior, para que revise los perfiles de competencias de cada uno sus colaboradores, para cada que día se elabore la matriz de exigencia y se asignan según el criterio de la organización.

Entrevista con superiores para determinar el potencial: se hace una comparación del perfil de la persona con el perfil del puesto y se determine las desviaciones que pueden existir al comparar, para este fin se prepara un documento que contenga un estándar de preguntas y qué competencias del perfil, posteriormente, el superior debe juzgar la medida en que el trabajador realiza los comportamientos.

Registro de resultados en documento: consiste en un registro de resultados en el que se evalúan listas del potencial de los trabajadores comparado entre perfiles de competencias con el comparativo entre perfiles de competencias y puesto de perfil del potencial. Esta lista de competencias ofrece un estudio detallado de los puntos fuertes y débiles de cada trabajador.

Luego de obtener los resultados es conveniente tomar las medidas al respecto a los planes a seguir. Con esto se puede preguntar para qué puestos se nombra a una determinada persona cuándo, cuál es el perfil de competencias del puesto, qué nivel de importancia tiene el cargo, que trabajador posee el nivel de competencias requerido para el mismo.

Adicionalmente, la gestión por competencias brinda la oportunidad de definir qué se necesita para cada uno de los cargos de la organización y cuál es el perfil de los candidatos que aspiren a los mismos, bien sea personas internas o externas, y nos ayuda a tomar las acciones necesarias para conseguir el desempeño esperado.

### **2.1.3 Competencias Laborales en el Marco Educativo**

La educación formal constituye un escenario que ha hecho aportes significativos a la conceptualización de las competencias. En esta área se comienza a abordar el



tema en el marco del establecimiento de metodologías innovadoras para evaluar los aprendizajes y la calidad de la educación en la década del noventa, buscando con ello superar las metodologías tradicionales basadas en la memorización, la acumulación y la repetición mecánica de datos, para privilegiar los procesos cognitivos, (percepción, atención, comprensión, inteligencia y lenguaje), las habilidades cognitivas (interpretación, argumentación y proposición) y la resolución de problemas con sentido para los estudiantes. Esto ha permitido mejorar la evaluación de los aprendizajes mediante enfoques más abiertos y basados en el saber hacer en contexto. (TOBON; 2004:34)

Al mismo tiempo que la competencia entra en el mundo de la educación, gana en perspectiva, amplía su horizonte, se enriquece y se hace mucho más complejo: las competencias siguen dando cuenta de un saber y de un saber hacer, pero ahora también de un saber ser y todo esto en un espectro más vasto: la nueva sociedad del conocimiento, el mundo profesional, el laboral, el mundo ciudadano, la cotidianidad, educación y competencias se confabulan para garantizar una formación que se prolonga a lo largo de la vida. (MEN, Boletín No. 5/ 2005).

La introducción del enfoque de competencia laboral ha significado para la formación una vía para la actualización y el acercamiento a las necesidades del ambiente empresarial. Una de las más usuales críticas a los sistemas de formación radica en su alejamiento de las reales y cambiantes necesidades del trabajo.

Este debate le impone a la formación el desafío de ser capaz de superar un papel preponderantemente transmisor de conocimientos y habilidades para asumir el de generar competencias, capacidades laborales, adaptación al cambio, raciocinio, comprensión y solución de situaciones complejas; en suma una formación que se oriente a la generación de competencias.

Cuando la formación se orienta no solo con base en perfiles de competencia previamente identificados, sino que también organiza procesos de enseñanza/aprendizaje orientados a la generación de saber, saber hacer y saber ser, y su movilización para enfrentar nuevas situaciones, entonces se estará ante un proceso de formación basado en competencias. (VARGAS; 2003)

#### **2.1.4 Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - SNFT**

“El Estado Colombiano consiente de su responsabilidad con la educación y la formación laboral del talento humano, en cumplimiento de la Constitución Nacional (Artículos 54 y 67 Ver Anexo 3), le asigno al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la responsabilidad de liderar el SNFT mediante el Acuerdo 1120 de 1996.” (SENA.2004; 10).

“El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo es la estructura que deberá articular la oferta de formación para el trabajo, conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo o de educación no formal, cajas de compensación familiar, entidades de educación media, profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua debidamente acreditados en el marco del SNFT, tomando como referente las normas de competencia laboral colombianas, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y calificación de los recursos humanos del país.” (CONPES 81: 2004)

Dicho sistema está integrado por tres subsistemas que se relacionan entre sí, Normalización de Competencias Laborales, Evaluación, Certificación de Competencias Laborales y Formación con base en competencias laborales.

### **Sistema de Normalización de Competencias Laborales**

Este sistema es la base fundamental de la aplicación del enfoque por competencias laborales en Colombia, ya que su objetivo es organizar y estructurar Normas de Competencia Laboral, con el fin de facilitar los procesos de concertación entre el sector productivo, educativo y gubernamental para ejecutar procesos de formación, evaluación y certificación.

Las Normas de Competencias Laboral, se crean con el fin de establecer los requisitos para garantizar que las personas son realmente competentes, esto se ejecuta a través de indicadores de resultados de desempeño, en Colombia este sistema aplica mediante dos instancias básicas; una es el organismo regulador (SENA), que tiene como función aprobación de normas de competencia Laboral. La otra instancia que opera en este sentido son las mesas sectoriales, las cuales están conformadas por los gremios que son parte del sector productivo, los empresarios, los trabajadores, el gobierno, entidades educativas, centros de investigación y desarrollo tecnológico.

### **Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales**

“El objetivo de este sistema es organizar, estructurar y operar los procesos de evaluación de la certificación de las competencias de las personas, con base a los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.”(SENA. 2004: 14)

Para Colombia la entidad certificadora es la Superintendencia de Industria y Comercio SIC, es la delegada de acreditar organismos certificadores de personal y los evaluadores quienes son calificados y reconocidos por organismos certificadores.

## **Sistema de Formación con base en Competencias Laborales**

“La necesidad de acercar los mundos educativo y productivo, reordenar la oferta educativa, armonizar los papeles del Estado, la escuela y la empresa, alternar mejor la teoría y la práctica; incorporar en los diferentes procesos de competencias laborales como síntesis de lo que la persona es, sabe y hace, además de la exigencia de tener una visión integradora de su dimensión personal, social y productiva, entre otras es la razón del sistema de formación.” (SENA. 2004:15)

Su objetivo es, orientar a las instituciones de educación, técnica, tecnológica y profesional del país, para lograr una reestructuración, modernización y mejorar programas con el fin de que estos se ajusten a las necesidades del mercado laboral, garantizando, mayor cobertura, flexibilidad y continuidad para facilitar el aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

El Instituto Colombiano de Fomento para la Educación Superior ICFES, diseñó las pruebas ECAES de Estado a partir del año 2001 con base en competencias, dichas pruebas se aplican a estudiantes de educación formal que cursan estudios de secundaria y educación profesional, para evaluar sus competencias por medio de un examen, del cual se obtiene una calificación promedio que determina la eficiencia y eficacia del programa curricular en el que se encuentra inmerso el estudiante y evaluar su pertinencia hacia el mercado laboral.

## **2.2 REFERENTE NORMATIVO**

### **2.2.1 Normatividad Mundial**

La educación y las competencias laborales son dos temas que van acorde y que están llamados a ser actividades que pueden y deben alternarse durante toda la vida, para enriquecerse mutuamente. Es así como la formación es la encargada del desarrollo de competencias del individuo, la educación por competencias en la actualidad se enfrenta a nuevos cambios donde se debe tener una estrecha relación entre las necesidades reales y la formación de los estudiantes.

Para tal fin, en el marco esta investigación se cita normas vigentes tanto internacionales como nacionales que revelan la importancia de la educación y en donde responsabilizan a los Estados de garantizar la educación a los ciudadanos, para que de esta forma ellos puedan desarrollar sus capacidades y sean competentes.

En 1990, la declaración mundial sobre educación para todos "satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje" realizada por la UNESCO, manifiesta que las necesidades básicas de aprendizaje exigen algo más que una renovación del compromiso con la educación básica en su estado actual, por lo tanto, lo que se requiere es una "visión ampliada" que vaya más allá de los recursos actuales, las estructuras institucionales, los planes de estudios y los sistemas tradicionales de instrucción, tomando como base lo mejor de las prácticas en uso. Teniendo en cuenta que hoy día existen nuevas posibilidades que son fruto de la convergencia entre el incremento de la información y la capacidad sin precedentes de comunicación, esas posibilidades se deben aprovechar con espíritu creador y con la determinación de acrecentar su eficacia, universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad, concentrar la atención en el aprendizaje, así, las posibilidades de educación se traducirán en un desarrollo genuino del individuo o de la sociedad depende en definitiva de que los individuos aprendan verdaderamente como resultado de esas posibilidades, esto es, que realmente adquieran conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes y valores. (Ver anexo 2).

La conferencia mundial sobre los derechos humanos en 1993, realizada en Viena; considera la educación como materia de derechos, en los numerales 78 al 80 señala que la educación, la capacitación y la información pública en materia de derechos humanos son indispensables para establecer y promover relaciones estables y armoniosas entre las comunidades y para fomentarla.

De la misma manera menciona que los Estados deben tratar de eliminar el analfabetismo y deben orientar la educación hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, también, que la educación en materia de derechos humanos debe abarcar la paz, la democracia, el desarrollo y la justicia social. (Ver anexo 2).

Para 1994, se observa la situación existente en donde se deben dar respuestas asertivas a los cambios, se realiza la “Declaración de la conferencia internacional de educación”. En ella se toman medidas destinadas a revalorizar el cometido y la situación de los educadores, en la enseñanza formal y no formal, dar un carácter prioritario a la formación previa y en el empleo, así como a la readaptación profesional del personal de educación y a su vez fomentar la elaboración de estrategias innovadoras adaptadas a las nuevas exigencias de la educación de ciudadanos responsables, comprometidos con la paz, los derechos humanos, la democracia y el desarrollo sostenible, así mismo, tomar las medidas del caso para evaluar esas estrategias. (Ver anexo 2).

En 1995, se realiza la V Cumbre Iberoamericana de jefes de Estado y de gobierno, realizada por la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI), en ella visualizan la educación como factor esencial de desarrollo económico y social, y a la vez como componente esencial de la estrategia de cooperación iberoamericana la cual se realiza mediante la transmisión de conocimientos y la afirmación de valores que propician la convivencia, la responsabilidad, la tolerancia, la solidaridad y la justicia, promoviendo la formación de individuos solidarios en lo social, participativos y tolerantes en lo político, productivos en lo económico, respetuosos de los derechos humanos y conscientes del valor de la naturaleza. En este contexto, se concibe la educación como el medio principal para enfrentar con éxito los nuevos retos. (Ver Anexo 2).

En el mismo año (1995), se elabora un plan de acción integrado sobre la educación para la paz, los derechos humanos y la democracia, realizado por la UNESCO, en donde se señala que la finalidad principal de una educación para la paz, los derechos humanos y la democracia ha de ser el fomento, en todos los individuos, del sentido de los valores universales y los tipos de comportamiento en que se basa una cultura de paz, incluso en contextos socioculturales diferentes es posible identificar valores que puedan ser reconocidos universalmente. (Ver anexo 2).

En 1998, se realiza la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, llevado a cabo de nuevo por la UNESCO, en ella se observa una demanda de educación superior, acompañada de una gran diversificación de la misma y, una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro, de cara al cual las nuevas

generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales.

Aquí, se tiene en cuenta que la educación superior comprende todo tipo de estudios, de enseñanza o de formación para la investigación en el nivel postsecundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior. En el artículo 1º de la declaración, se reconoce la necesidad de formar diplomados altamente calificados y ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana, de constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así, como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y estén abiertos al mundo, para promover el fortalecimiento de las capacidades endógenas y la consolidación en un marco de justicia de los derechos humanos, el desarrollo sostenible la democracia y la paz; entre otras.

De la misma forma, en el artículo 9º señala que se deben emplear métodos educativos innovadores, a su vez un pensamiento crítico y creatividad, es por ello que las instituciones de educación superior deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico, capaces de analizar los problemas de la sociedad, buscar soluciones para los que se planteen a la sociedad, aplicar éstas y asumir responsabilidades sociales. (Ver anexo 2).

Finalmente, en el 2004 se realiza la Conferencia Internacional de Educación de la UNESCO y prioridades de acción propuestas con miras a mejorar la calidad de la educación de todos los jóvenes, mejorar la calidad de la educación en el siglo XXI. Demasiados jóvenes no tienen la posibilidad de adquirir los conocimientos, las actitudes y los valores necesarios para vivir en el siglo XXI, existe una demanda creciente de una educación más en consonancia con el mundo moderno para que las personas puedan seguir aprendiendo a lo largo de la vida, por eso, la cuestión relativa a la calidad de la educación para ese grupo de edad ocupa ahora un lugar central entre las prioridades nacionales e internacionales. Actualmente, los sistemas educativos, entre ellos la enseñanza técnica y la formación profesional, no ofrecen a los jóvenes la oportunidad de adquirir y reforzar las competencias complejas necesarias para la vida, es por ello, que se propone mejorar la educación y también la manera de innovar y de crear. (Ver Anexo 2)

### **2.2.2. Normatividad Nacional**

En el contexto nacional, la Constitución Política Nacional de 1991, señala que el Estado debe garantizar las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, la sociedad garantiza la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud. De igual forma, manifiesta que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, de esta manera, el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Por otra parte, señala la educación como un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

Para combatir el analfabetismo menciona que la educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos, así mismo, al Estado le corresponde regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. (Ver anexo 3).

Posteriormente, se crea la ley 30 de 1992, donde se organiza el servicio público de la educación superior. En los artículos del 1º al 5º connota que la educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la educación superior. La educación superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la educación superior se

desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje de investigación y de práctica. (Ver anexo 3).

En la ley 100 de 1993, se crea el sistema de seguridad social integral, en el artículo 193 señala que con el fin de estimular el eficiente desempeño de los trabajadores y profesionales de la salud y su localización en las regiones con mayores necesidades, el Gobierno podrá establecer un régimen de estímulos salariales y no salariales, los cuales en ningún caso constituirán salario, también, podrá establecer estímulos de educación continua, crédito para instalación, equipos, vivienda y transporte, igualmente, las entidades promotoras de salud auspiciarán las prácticas de grupo y otras formas de asociación solidaria de profesionales de la salud.

El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud determinará las zonas en las cuales se aplicará lo dispuesto en el presente artículo, incentivos a los trabajadores y profesionales de la salud. En el artículo 247. Del ofrecimiento de programas académicos en el Área de Salud por parte de las Instituciones de Educación Superior, para desarrollar programas de pregrado o postgrado en el área de salud, las instituciones de educación superior deberán contar con un centro de salud que cumple con los tres niveles de atención médica. (Ver anexo 3).

Posteriormente en la Ley 119 de 1994 se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, señalando que está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. (Ver anexo 3).

En la Ley 115 de 1994, se expide la Ley General de Educación, en ella se concibe la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos, y de sus deberes. Esta Ley, señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de la personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación, cátedra y en su carácter de servicio público. (Ver anexo 3).

En el decreto 1120 de 1996, se aprueba el acuerdo número 006 de 1996, que modifica los estatutos, adopta la estructura interna del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y se determinan las funciones de sus dependencias. En el artículo 40 se otorgan las funciones del Comité Nacional de Formación Profesional Integral: proponer actualizaciones al marco conceptual y al estatuto de la Formación Profesional Integral, elaborar y proponer directrices que faciliten la



toma de decisiones en cuanto estrategias para el desarrollo de la formación profesional integral, plantear acciones que tengan relación directa con la oferta de formación profesional integral y el proceso de desarrollo del país entre otras. (Ver anexo 3).

La ley 749 de 2002, establece la organización del servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica. En el artículo 3º, señala que las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior organizarán su actividad formativa de pregrado en ciclos propedéuticos de formación en las áreas de las ingenierías, la tecnología de la información y la administración, los cuales estarán orientados a generar competencias y desarrollo intelectual como el de aptitudes, habilidades y destrezas al impartir conocimientos técnicos necesarios para el desempeño laboral en una actividad. (Ver anexo 3).

La ley 789 de 2002, de la reforma laboral señala las entidades de formación, en donde la formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades: 1. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. 2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad. (Ver anexo 3).

La Política del Ministerio de Educación Nacional: Articulación de la educación con el mundo productivo, La formación de competencias laborales de 2003, esta política contribuye al desarrollo de competencias laborales generales en los estudiantes de la educación básica y media para facilitar su vinculación activa a la vida productiva. De igual forma, promueve alternativas de formación de competencias laborales en los estudiantes de la educación media mediante el acercamiento de las instituciones educativas al mundo productivo. También, se propone mejorar la calidad de oferta orientada a la formación laboral específica de los estudiantes de la educación media mediante procesos de acreditación de programas. (Ver anexo 3)

En el Decreto 1781 de 2003, reglamenta los exámenes de calidad ECAES, en él se señala que los exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior ECAES, tienen como objetivos fundamentales: Comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que cursan el último año de los programas académicos de pregrado que ofrecen las instituciones de educación superior; servir de fuente de información para la construcción de indicadores de evaluación del servicio público educativo, que fomenten la calificación de los procesos institucionales, la formulación de políticas y faciliten el proceso de toma de decisiones en todos los órdenes y componentes del sistema educativo. (Ver anexo 3).

La ley 933 de 2003 en su artículo 19, faculta al SENA para que sea el certificador de las competencias laborales quien tendrá que regular, diseñar, normalizar y certificar estas competencias. (Ver anexo 3). Posteriormente, la Ley 909 de 2004, expide normas que regulan al empleo público, la carrera administrativa, gerencia

pública y otras disposiciones. Esta Ley pretende dar aplicación al principio del mérito y avanzar a una nueva etapa de la carrera administrativa, se dice de una nueva etapa porque su aplicación y desarrollo deberá proveer la administración de instrumentos técnicos y eficaces, tanto para la administración del talento humano como para la gestión del empleo. En ella, se regula tres temas desarrollados de forma independiente, pero conforma una unidad conceptual que tiene como objetivo regular el empleo desde su diseño y conformación hasta los medios de ingreso tanto a los empleos de carrera administrativa como a los del libre nombramiento y remoción. Algo importante a resaltar en esta Ley es que por primera vez en una ley sobre empleo público se establecen normas que buscan garantizar que sea la competencia profesional el criterio que prevalezca para el nombramiento de gerentes públicos y se da inicio a la implantación de una cultura de evaluación del mérito, la capacidad, y la experiencia para el desempeño de tales empleos, así mismo, se introduce el concepto de competencia. (Ver anexo 3).

Las dos Leyes mencionadas anteriormente, le dieron una gran importancia a lo que es el certificado de competencias laborales y el concepto que se introduce de competencia profesional como criterio de nombramiento en entidades públicas

En el Documento CONPES SOCIAL 81 de 2004, se propone una educación media que integre el conocimiento general con la educación vocacional, lo cual permite la continuación de estudios superiores a una mejor elección para la formación orientada a la vida laboral, también, se requiere nuevas y múltiples competencias en los trabajadores que les permitan resolver situaciones concretas de trabajo, llevar a cabo procesos de innovación y emprendimiento e incluso generar o gestionar su propio empleo. Se impone la necesidad de concertar la definición y modelos de aprendizaje de dichas competencias entre el mundo de la educación y el mundo empresarial, lo cual debe reflejarse en una articulación entre la educación formal, el aprendizaje en el trabajo y la educación no formal. (Ver anexo 3).

Los Decretos 770 y 785 de 2005, establecen el sistema de nomenclatura, clasificación de empleos, de funciones y de requisitos generales de los cargos de las entidades territoriales del orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004, de acuerdo con la categorización establecida para los departamentos, distritos y municipios y de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, las autoridades territoriales deberán fijar en los respectivos manuales específicos las competencias laborales y los requisitos. Estos decretos incorporan los criterios que se deben seleccionar para determinar las competencias laborales para el ejercicio de los empleos públicos, como lo son: estudio y experiencia, responsabilidad por personal a cargo, habilidades y las aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, los requisitos de estudios y de experiencia entre otras. (Ver anexo 3).

Finalmente, en julio 22 de 2005, se crea el Decreto No. 2539 el cual determina las competencias generales para los empleos públicos de los distintos niveles

jerárquicos a las cuales se aplican los decretos-ley 770 y 785 de 2005 y señala que es indispensable que las autoridades nominadoras de las entidades del orden nacional y territorial ajusten los manuales específicos de funciones, a las cuales se les aplican los decretos 770 y 785 de 2005. (Ver anexo 3)

### **3. DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Estado del Arte, este tipo de investigación pretende alcanzar conocimiento crítico acerca del nivel de comprensión que se tiene del fenómeno de interés -cuánto se ha aprendido y cuánto se ignora y la suficiencia de este conocimiento-, para finalmente intentar la recomposición sintética del mismo. (CIFUENTES. et al. 1993)

Un estado del arte es una investigación orientada a comprender el fenómeno investigativo. Es una investigación fundamentada en el conocimiento acumulado, es decir, se refiere a “lo conocido” a partir de lo cual se construye un diálogo de saberes que conduce a formular nuevas comprensiones, hipótesis y propuestas de acción sobre el fenómeno que se ha investigado. (CIFUENTES, R: 2005)

En consecuencia, se ubica en el marco de la investigación documental, teniendo en cuenta que el objeto de estudio es la investigación previa o el conocimiento acumulado.

Así mismo, el estado del arte se escribe reflexivamente para reconstruir y recuperar los avances epistemológicos, teóricos y metodológicos, sobre la temática a indagar, diversas posturas sobre la misma; se construye con base en el análisis de documentos como fuente de información. (CIFUENTES; 2005)

Con el estado del arte se busca trascender la documentación, de manera que el estudio no se queda en lo que ella plantea, sino que avance en interpretaciones y formulaciones hipotéticas sobre el tema, aporte al conocimiento teórico a partir de lo encontrado.

De acuerdo a Vélez Restrepo y Galeano (2000:1) “... el estado del arte es una investigación documental a partir de la cual se recupera y trasciende reflexivamente el conocimiento acumulado sobre determinado objeto de estudio”.

Es una investigación sobre la producción – investigativa, teórica y metodológica-existente acerca de determinado tema para develar desde ella, la dinámica y la lógica presentes en la descripción, explicación o interpretación que del fenómeno en cuestión hacen los teóricos o investigadores.

### **3.2 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

Desde el marco hermenéutico es importante generar comprensiones globales que dan cuenta de la complejidad de los fenómenos sobre los cuales se han acumulado conocimientos e ilumina los procesos mismos de producción de éstos y la base epistemológica que los subyace.

En la investigación, desde la hermenéutica se hace la interpretación de textos, de fenómenos culturales y para el caso de los estados del arte, se hace la interpretación del conocimiento acumulado en el área del saber.

Desde este enfoque, cuando se pretende reconstruir y dar coherencia teórica a la producción investigativa en torno a un área particular de conocimiento, es necesario dar cuenta del marco histórico, social, teórico y cultural en el cual tales textos se produjeron; de los hallazgos, hipótesis, y alternativas de acción que se generaron en los textos, de las características de tipo metodológico y técnico; así como el papel que juega tal investigación en la sociedad, es decir la trascendencia e implicaciones sociales. Pues no es posible comprender aisladamente un texto investigativo de cualquier práctica cultural. (CIFUENTES. et al. 1993)

### **3.3 MÉTODO**

Entendiendo que la investigación es estado del arte se utilizará el método deductivo e inductivo para su construcción, teniendo en cuenta que el método deductivo es “Es una de las formas de razonamiento lógico, que mediante la aplicación de la lógica formal o la lógica dialéctica, guía el pensamiento del hombre a conclusiones regidas por diversas reglas generalizadas”... “Mediante el método deductivo es posible llegar a conclusiones directas, cuando deducimos lo particular sin intermediarios” (CARVAJAL: 2000; 84)

Posteriormente, el método que se empleara será el método lógico inductivo el cual se entiende como “el razonamiento mediante el cual pasamos de un conocimiento determinado a un grado de generalidad, a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalidad. Dicho de otra manera la inducción es un razonamiento en virtud de la cual pasamos de lo particular a lo general.” (CARVAJAL: 2000; 84)

### **3.4 FASES DEL ESTADO DEL ARTE**

Para esta investigación se tendrá en cuenta en el proceso metodológico planteado por Vélez Restrepo y Galeano (2000), quien refiere cuatro fases para construir el estado del arte: fase de diseño, fase de exploración, fase de focalización y fase de profundización.

### **3.4.1 Fase de Diseño**

Es un espacio inicial necesario para la creación de las condiciones académicas y operativas del proyecto y la toma de decisiones frente a la conformación del equipo, como la selección del programa para la instalación de la base de datos, el inventario de las unidades de documentación y el establecimiento de criterios para el rastreo y ubicación de los materiales. (Vélez y Galeano, 2000)

En esta fase se conformó el equipo de investigación, se establecieron criterios para el rastreo bibliográfico y documental en centros de documentación, como: Ministerio de Educación Nacional (MEN), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Instituto Colombiano de Fomento para la Educación Superior (ICFES) y Biblioteca Luís Ángel Arango. Universidades de Bogotá, como: universidad Católica de Colombia, Santo Tomás, Pontificia Universidad Javeriana, Externado de Colombia, Colegio Mayor de Cundinamarca, San Buenaventura, La Sabana, Universidad Nacional de Colombia y la Salle. Finalmente se hizo un rastreo vía Internet.

Posteriormente, se diseñaron fichas temáticas, para organizar la información en cuanto a su ubicación, perfil y aporte a la investigación.

### **3.4.2 Fase de Exploración**

Se establece un balance inicial sobre los materiales existentes y se construye un sistema de categoría preliminar denominado facetas y descriptos, el cual apoya la tarea de depuración y clasificación de los materiales encontrados. (Vélez y Galeano, 2000)

En esta fase se realizó el rastreo documental y bibliográfico. Se estableció un número previo de investigaciones existentes sobre el tema de competencias laborales.

En el rastreo documental se encontraron: libros, revistas, cartillas, folletos; esta búsqueda se hizo vía Internet, por catálogo en línea y funcionarios de las instituciones.

Para el rastreo bibliográfico se solicitó autorización para el ingreso a las universidades, en donde se busco la información en el sistema por medio del catálogo en línea para determinar el número topográfico o de clasificación y acceder a ellas físicamente.

Esto significó una revisión detenida de cada una de las investigaciones, en algunos casos las temáticas guardan poca o ninguna relación con el tema de competencias laborales, en otros casos se encontraron investigaciones que

abordan el tema pero no cumplen con los criterios de selección, y en otras los títulos aparecidos no corresponden con el contenido.

Los criterios para la selección de las investigaciones fueron: Investigaciones realizadas en las universidades de Bogotá, investigaciones en el tema Competencias Laborales y comprendidas entre 1995 hasta primer ciclo de 2005, investigaciones escritas en español, investigaciones realizadas en las facultades de educación, psicología, administración de empresas y trabajo social, investigaciones con acceso y disponibilidad de consulta en los centros de información y bibliotecas de las universidades de Bogotá.

Finamente en esta fase se construyó el instrumento Resumen Analítico de Trabajo Social – Competencias Laborales (RATSCL), es importante aclarar que es una adaptación, en la primera parte se refiere al contenido establecido por Vargas Guillén y en la segunda parte se establece los ejes temáticos que profundizan en las fuentes para la construcción del Estado del Arte.

### **3.4.3 Fase de Focalización**

Esta fase permite centrar la búsqueda de fuentes documentales en aquellas que se consideran pertinentes por abordar desde perspectivas teórico, metodológicas o instrumentales, temas referidos a la investigación. (Vélez y Galeano, 2000)

En esta fase se realizó el trabajo de campo, en el cual se aplicó el instrumento (RATSCL) a las fuentes secundarias propias para la elaboración del estado del arte teniendo en cuenta el carácter documental de la investigación.

Se inició la validación del RATSCL que se llevó a cabo a partir de tres momentos en los cuales se reseñaron doce investigaciones -cuatro en cada momento-, este proceso generó ajustes y reestructuración del instrumento. Posteriormente, se reseñaron las 64 investigaciones seleccionadas de acuerdo a los criterios establecidos.

Por último, se construyeron categorías de análisis preliminares de acuerdo a la información contenida en las reseñas con el fin de organizar y clasificar los aportes de las investigaciones. Dichas categorías son: Perfil de la producción investigativa; Conceptualización (Avances del concepto, Tipos de competencias, enfoques, dimensiones competencias y aplicación al sistema laboral)

### **3.4.4 Fase de Profundización**

Esta fase se centra en la construcción del Estado del Arte trascendiendo la recopilación, ordenamiento y clasificación de las fuentes documentales, con el propósito de establecer nexos y relaciones entre ellas, problematizar tendencias,

categorías existentes y develar desarrollos y vacíos en esta área del conocimiento. (Vélez y Galeano, 2000)

Esta fase se refiere al proceso de análisis de información y construcción de resultados del estado del arte estableciendo las relaciones existentes entre las categorías de análisis por medio de la triangulación de la información de acuerdo a la especificidad de cada profesión e identificando avances del tema, conceptualización y tendencias, así como los aportes y posibles relaciones del saber resultante a la profesión de trabajo social, de igual forma, de acuerdo a las investigaciones realizadas desde la profesión establecer los desarrollos, alcances y vacíos con respecto a las competencias laborales.

### **3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN<sup>4</sup>**

Para este Estado del Arte se utilizan fuentes secundarias, es decir, investigaciones que desarrollen el tema de competencias laborales.

#### **3.5.1 Población**

De acuerdo al rastreo bibliográfico realizado en universidades de Bogotá<sup>5</sup>, se encontraron 176 registros que abordaban el tema competencias desde diferentes profesiones, en algunas de las cuales se tomaba desde el marco de la educación, evaluación y otras hacían referencia a las competencias en el marco productivo. Con la revisión de cada una de ellas se pudo establecer que 64 cumplen con los criterios de selección.

---

<sup>4</sup> Para realizar este estado del arte, además de las fuentes bibliográficas se contó con los aportes, observaciones y comentarios de expertos en tema de competencias laborales, Doctoras Melba Chaparro, Emilia López y el Doctor Gustavo Barajas.

<sup>5</sup> De acuerdo a la base de datos registrada por Asociación Colombiana de Universidades ASCUN. Descargado el 22 de Septiembre de 2005 :<http://www.ascun.org.co/>



**Cuadro N° 1 Registros bibliográficos competencias**

UNIVERSIDADES	NUMERO DE INVESTIGACIONES ENCONTRADAS	NUMERO DE INVESTIGACIONES SELECCIONADAS
Universidad de la Sabana	35	17
Universidad Pontificia Javeriana	20	11
Universidad Santo Tomas	11	2
Universidad Católica de Colombia	35	10
Universidad San Buenaventura	11	3
Universidad Externado de Colombia	26	10
Universidad de la Salle	8	6
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	6	2
Universidad Nacional de Colombia	11	2
Otra Internet	13	1
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>64</b>

A continuación se presentan el número de investigaciones que tras la revisión y elaboración de la ficha bibliográfica cumplen los criterios de selección, se encuentran clasificadas por profesión teniendo en cuenta la institución en la que se desarrollaron.

**Cuadro N° 2 Población**

Profesión	Universidad	Número
Psicología (27)	Universidad Santo Tomás	2
	Universidad Católica	10
	Pontificia Universidad Javeriana	2
	Universidad de La Sabana	11
	Universidad Nacional de Colombia	2
Educación (12)	Universidad Externado de Colombia	2
	Universidad de la Sabana	2
	Universidad San Buenaventura	3
	Universidad Javeriana	2
	Universidad de la Salle	3
Administración de Empresas (22)	Universidad Externado de Colombia	8
	Pontificia Universidad Javeriana	7
	Universidad de la Sabana	4
	Universidad de la Salle	3
Trabajo Social (2)	Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	2
Otra	CINTERFOR / OIT	1
<b>TOTAL</b>		<b>64</b>

### 3.5.2 Criterios de selección

1. Investigaciones realizadas en universidades de Bogotá<sup>6</sup>
2. Investigaciones en el tema Competencias Laborales y comprendidas entre 1995 hasta primer ciclo de 2005.
3. Investigaciones escritas en español.
4. Investigaciones realizadas en las facultades de educación, psicología, administración de empresas y trabajo social.
5. Investigaciones con acceso y disponibilidad de consulta en los centros de información y bibliotecas de las universidades de Bogotá.<sup>7</sup>

### 3.5.3 Técnicas e Instrumentos

Para el desarrollo del estado del arte se utilizaron las siguientes técnicas:

- **Revisión Bibliográfica** de las investigaciones sobre el tema, halladas en unidades académicas de Bogotá.
- **Revisión Documental** de la producción existente con relación a libros, artículos, paginas Web, revistas y folletos, sobre el tema competencias laborales
- **Lecturas Temáticas** con el fin de identificar fuentes pertinentes sobre los objetivos de la investigación y categorizar la información.
- **Lectura critica** estudio detallado de los documentos con base a los lineamientos de indagación.

Los instrumentos relacionados con las técnicas se muestran en el cuadro

**Fichas Bibliográficas**, en las cuales se consigna los datos básicos relacionados con el perfil de las investigaciones. (Ver anexo 6)

#### 3.5.3.1 Resumen Analítico

Este aporta información bibliográfica general y particular sobre las investigaciones pertinentes, las cuales son fuente de conocimiento para la realización del estado

---

<sup>6</sup> De acuerdo a la base de datos registrada por Asociación Colombiana de Universidades ASCUN.

<sup>7</sup> En este caso se encontraron investigaciones en los programas de Psicología, Administración de empresas, Educación, y Trabajo Social.

del arte. Este instrumento propicia el análisis de las investigaciones, de las tendencias, los movimientos, las principales conceptualizaciones, aportes y desarrollos. Se reseñan únicamente los contenidos pertinentes a la investigación. Se anexan tablas de contenido y bibliografía de los textos. (CIFUENTES, 2005)

Para efectos de esta investigación se realizó una adaptación del resumen analítico en educación de Vargas Guillen con el nombre de “Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales” en el cual se estableció el perfil de las investigaciones en el numeral 1 y los aportes de la construcción del estado del arte (ejes de análisis) en el numeral 2, posteriormente, se reseñan resultados de la investigación, recomendaciones y conclusiones. (Ver anexo 4)

A continuación se presentan las técnicas y los instrumentos relacionados con cada una de ellas:

### Cuadro N° 3 Técnicas e Instrumentos

Técnicas	Instrumentos
<b>Revisión Bibliográfica</b> de las investigaciones sobre el tema, halladas en unidades académicas de Bogotá.	<b>Fichas Bibliográficas</b> , en las cuales se consigna los datos básicos relacionados con el perfil de las investigaciones.
<b>Revisión Documental</b> de la producción existente con relación a libros, artículos, paginas Web, revistas y folletos, sobre el tema competencias laborales	<b>Fichas Bibliográficas</b> , en las cuales se consigna los datos básicos relacionados con el perfil de las investigaciones.
<b>Lecturas Temáticas</b> con el fin de identificar fuentes pertinentes sobre los objetivos de la investigación y categorizar la información.	<b>Resumen Analítico</b> Para efectos de esta investigación se realizó una adaptación del resumen analítico en educación de Vargas Guillen con el nombre de Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales ( <b>RATSCL</b> ).
<b>Lectura a Profundidad</b> estudio detallado de los documentos con base a los lineamientos de indagación.	Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales ( <b>RATSCL</b> )

### 3.5.4 Ordenamiento, Procesamiento y Análisis de la Información

Esta fase comprende tres procesos que se relacionan con la construcción de resultados, posteriores al trabajo de campo de acuerdo a los objetivos propuestos inicialmente.

#### 3.5.4.1 Ordenamiento

Sugiere la construcción de categorías y subcategorías que permitan estructurar y organizar la información contenida en los Resúmenes Analíticos de Trabajo Social Competencias Laborales (RTSCL), de forma tal que los ejes de análisis

establecidos permitan dar respuesta a las preguntas que orientan a la investigación y así dar cumplimiento a los objetivos de la misma.

Para tal fin se construyeron tres categorías iniciales, cada una de las cuales se subdividen a su vez en dimensiones y subcategorías y se presentan en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 4 Categorías de Ordenación de la Información**

<b>Categoría</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Conceptualización</b>
Perfil	Psicología Educación Admón. De empresas Trabajo Social	Tipo de Investigación Tipo de presentación Acceso al documento Referencia documental Publicación	Descripción de los datos relevantes de cada una de las investigaciones con relación a la presentación y publicación misma, empleando variables definidas que caracterizan la población.
	Pregrado Postgrado	Palabras claves Descripción Fuentes Bibliográficas Contenido Metodología	
Conceptualización	Avances del concepto	Surgimiento Conceptos Autores	Desarrollo del tema competencias laborales con relación a sus inicios, avances y componentes del mismo.
	Tipos de competencias	Competencias básicas Competencias genéricas Competencias específicas	
	Enfoques	Conductual Funcional Constructivista	
	Dimensiones de competencia	Formación Identificación Normalización Certificación Evaluación	
	Aplicación al sistema laboral	Perfil por competencias	

La categoría “perfil”, contempla dimensiones y subcategorías que permiten clasificar los datos de forma particular por cada una de las profesiones, tomando en cuenta el nivel educativo ya sea pregrado o postgrado separando la información en grupos más pequeños y concretos. Esta categoría se relaciona con la pregunta ¿cuál es el perfil de la producción investigativa encontrada sobre el tema competencias laborales?

La categoría “conceptualización” contempla la información correspondiente a la pregunta ¿Cuál es el avance del tema con relación a conceptualización, enfoques, tipos de competencias, dimensiones y aplicación al sistema laboral?, para dar respuesta a la misma, se subdividió en cuatro dimensiones: avances del concepto, la cual contempla tres aspectos, surgimiento, conceptos y autores; otra

dimensión es tipos de competencias y esta a su vez se subdivide en competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas; la dimensión enfoques, se encuentra estructurada por tres elementos, enfoque conductual, enfoque funcional y enfoque constructivista. Las dimensiones de competencias, encierran los procesos de formación, identificación, normalización, certificación y evaluación.

Después de establecer las anteriores categorías se organizó la información en cada una de ellas, clasificando los datos para construir matrices, lo cual permitió dar paso a la etapa de procesamiento de la información.

#### **3.5.4.2 Procesamiento**

Para este proceso, se construyó un diccionario de cada una de las categorías descritas anteriormente, para tal objetivo se estructuraron matrices con el fin de agrupar la información clasificada en cada categoría, lo cual se logró tras leer a profundidad cada RATSCL y así conocer los datos relevantes que aportan al estado del Arte.

Con el diccionario establecido se procedió a montar una base de datos en el programa ACCES, en la cual se establecieron relaciones entre los datos generando nuevos hallazgos, así mismo, se construyeron gráficas de la información a partir de las cuales se inicia el proceso de análisis de datos, para la construcción de resultados.

#### **3.5.4.3 Análisis de la Información**

En este nivel se estudian y analizan los datos para lo cual se utiliza la técnica de triangulación, ésta permite contrastar la información suministrada por las investigaciones fuentes de información, organizada en las matrices y procesada en la base de datos, con la información contemplada en el referente conceptual y legal, con el fin de desarrollar los objetivos planteados y estructurar conocimientos resultantes que aporte a la profesión.

Así mismo, se realiza una lectura analítica a los aportes de las profesiones consignadas en las investigaciones desde la mirada del trabajo social. Para tal fin se construyó la categoría de análisis “Aporte al trabajo social”, la cual se relaciona con la pregunta ¿cuál es el aporte y posibles relaciones sobre el tema de competencias laborales desde el análisis de Trabajo Social?, desde esta categoría se desarrolla un proceso de análisis crítico a partir de las construcciones existentes sobre competencias laborales.

**Cuadro Nº 5 Categoría de Análisis**

Categoría	Dimensión	Subcategoría	Conceptualización
Aporte al Trabajo Social	Posibles relaciones	Psicología Economía Educación Admón. De empresas Trabajo Social	Análisis crítico y construcción de nuevo conocimiento desde Trabajo Social a partir de los hallazgos encontrados en investigaciones realizadas por otras profesiones.

### 3.6 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

En el siguiente cuadro se muestran a modo de resumen las diferentes actividades desarrolladas en cada uno de los momentos de la investigación.

**Cuadro N° 6 Etapas de la Investigación**

Fase	Actividades desarrolladas
<b>Fase I Propuesta</b>	Definición y delimitación del tema Rastreo Bibliográfico, virtual y documental Construcción de antecedentes Elaboración de preguntas y problemas de investigación Definición de objetivos Presentación propuesta a Asesora Correcciones y ajuste a la propuesta Socialización de la propuesta en plenaria de curso Entrega propuesta a la asesora
<b>Fase II Elaboración de Marcos de Referencia</b>	Indagación en la literatura del tema competencias laborales Lectura de más de 100 textos sobre competencias laborales Selección de autores y textos Rastreo Bibliográfico en centros de documentación de Universidades Definición de autor fuente principal del Estado del Arte, Leonard Mertens Elaboración de mapa conceptual Construcción del referente conceptual Revisión exhaustiva de documentos legislativos a nivel internacional y nacional sobre competencias Lectura y elaboración de resúmenes de cada uno de los textos seleccionados en el tema normativo Elaboración de cuadros resumen Elaboración del marco legal Presentación de marcos Correcciones y ajustes a los marcos Elaboración de Actas a cada encuentro semanal con la asesora
<b>Fase III Diseño Metodológico y Trabajo de campo</b>	Indagación documental sobre ¿cómo crear estados del arte? Selección de autor en el que se basa el proceso metodológico (Olga Lucia Vélez Restrepo y otros) Selección de 64 Investigaciones como fuentes de indagación. Elaboración de inventario de investigaciones por universidades y profesión Elaboración de ficha bibliográfica de las investigaciones Construcción de instrumento Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales (RATSCL) Validación de instrumentos Aplicación de RATSCL a las 64 investigaciones seleccionadas Elaboración de Actas a cada encuentro semanal con la asesora
<b>Fase IV Resultados</b>	Lectura a profundidad de las reseñas consignadas en los RATSCL Establecimiento de categorías Ordenamiento de la información Elaboración de base de datos en ACCES Establecimiento de relaciones entre categorías Triangulación de la información Análisis de la información Construcción de resultados Elaboración de Actas a cada encuentro semanal con la asesora Entrega documento a jurados Sustentación Entrega de documento final a la Facultad Socialización de resultados

## **4. RESULTADOS**

En este capítulo se presentan los hallazgos obtenidos durante el proceso investigativo, por medio del ordenamiento, procesamiento y análisis de la información.

Estos resultados se estructuraron de acuerdo a los objetivos planteados inicialmente, los cuales se definen en tres categorías, la primera hace referencia al perfil de las investigaciones; la segunda alude a la conceptualización del tema, la cual se subdivide en surgimiento, desarrollo del concepto, tipos de competencias, enfoques de competencia laboral; aplicación al sistema laboral y dimensiones de competencia laboral; la tercera se refiere al análisis desde Trabajo Social a las posibles relaciones existentes en el saber resultante y el aporte a la profesión.

### **4.1 PERFIL DE LAS INVESTIGACIONES**

Para dar respuesta al objetivo específico “establecer el perfil de la producción investigativa desarrollada sobre el tema competencias laborales en las profesiones psicología, educación, administración de empresas y trabajo social”, se estructuraron ocho (8) variables, tales como: tipo de investigación, tipo de presentación, autores, tipo de estudio, nivel académico, institución, facultad y año, con las cuales se pretende describir los rasgos generales y representativos de la población objeto de investigación.

De acuerdo con las categorías de análisis propuestas para el desarrollo del perfil, se presenta la información anteriormente descrita por cada profesión, especificando cada una de las variables:



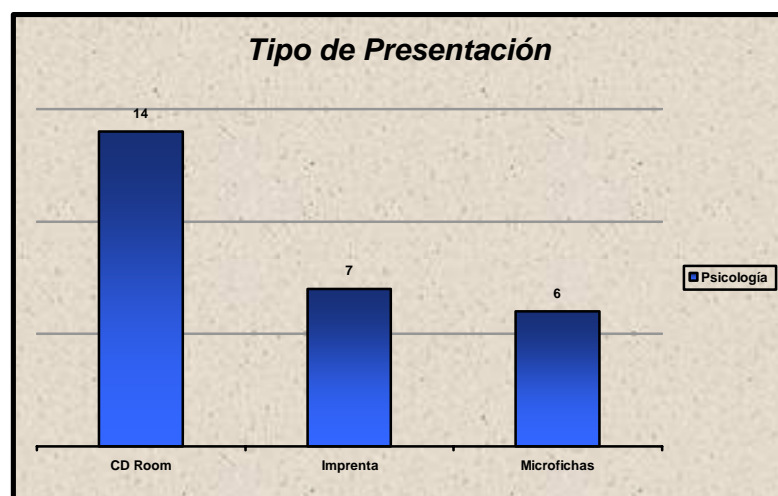
#### 4.1.1 Psicología

Gráfico 1. Tipo de Investigación



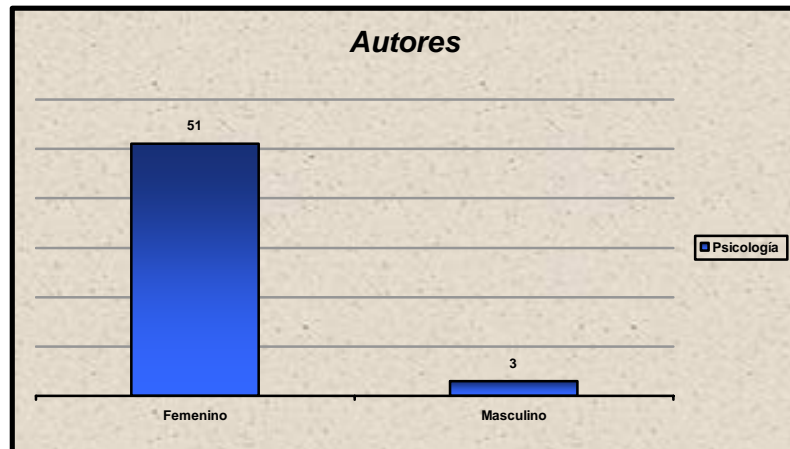
Desde psicología, el tipo de investigación que más se ha desarrollado es el trabajo de grado con un 55.5%(15); seguido, se encuentran tesis con 25.9% (7); se presentan con más bajo porcentaje las monografías con 11.1% (3) y ensayos científicos 7.4% (2).

Gráfico 2. Tipo de Presentación



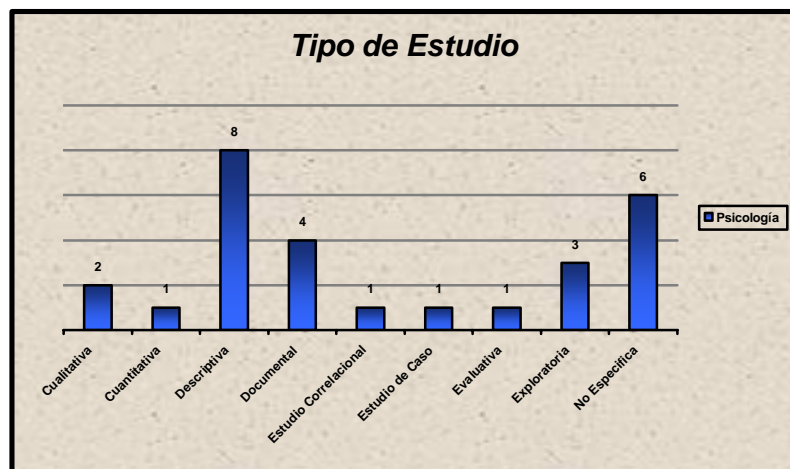
Se aprecia en el gráfico, que el tipo de presentación más frecuente es CD Room con un 51.8% (14), 25.9 % (7) en imprenta y un 22.2 % (6) en microfichas. Para un total de 27 investigaciones reseñadas desde psicología

Gráfico 3. Autores



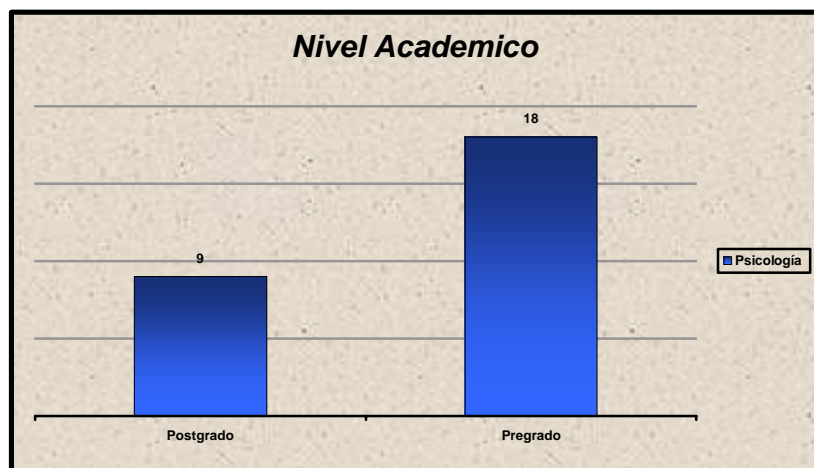
De acuerdo al gráfico se observa que el 94.3% (51) de los autores que desarrollaron la producción investigativa son mujeres, con un porcentaje reducido del 5.6% (3) se encuentran hombres.

Gráfico 4. Tipo de Estudio



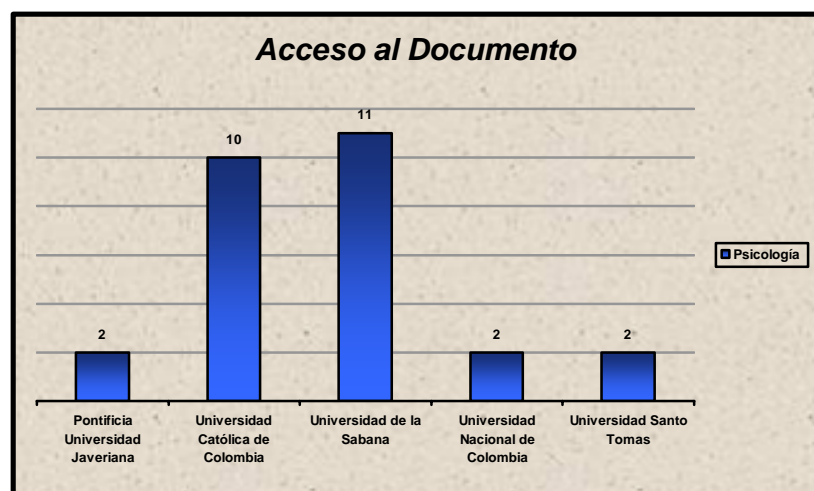
Como lo muestra el gráfico anterior, el tipo de estudio más utilizado es descriptivo con un 29.6% (8), seguido de la investigación documental 14.8% (4), exploratoria 11.1% (3); cualitativa representado con un 7.4% (2) y en menor porcentaje se encuentran otros representadas en un 3.7 cada uno (4). Sin embargo, se encuentra un porcentaje de 22.2% (6) que no especifica el tipo de estudio.

Gráfico 5. Nivel Académico



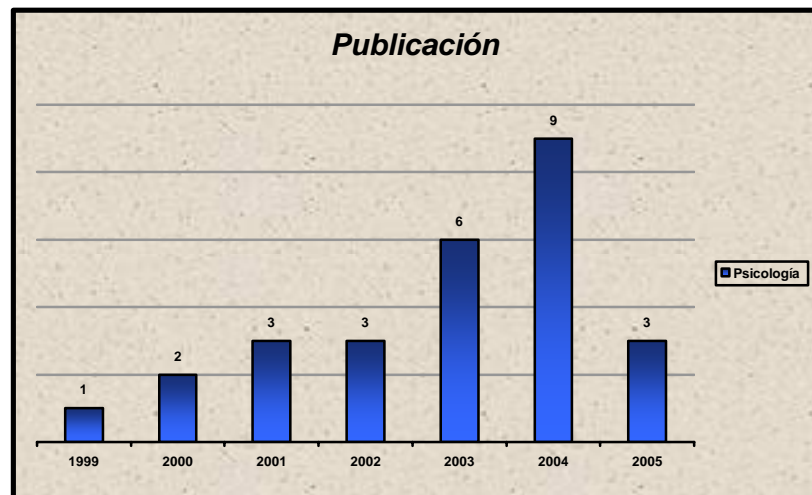
De acuerdo al gráfico anterior, el 66.6% (18) de la producción investigativa se desarrolló desde programas académicos de pregrado y un 33.3% (9) desde programas académicos de postgrado.

Gráfico 6. Acceso al Documento



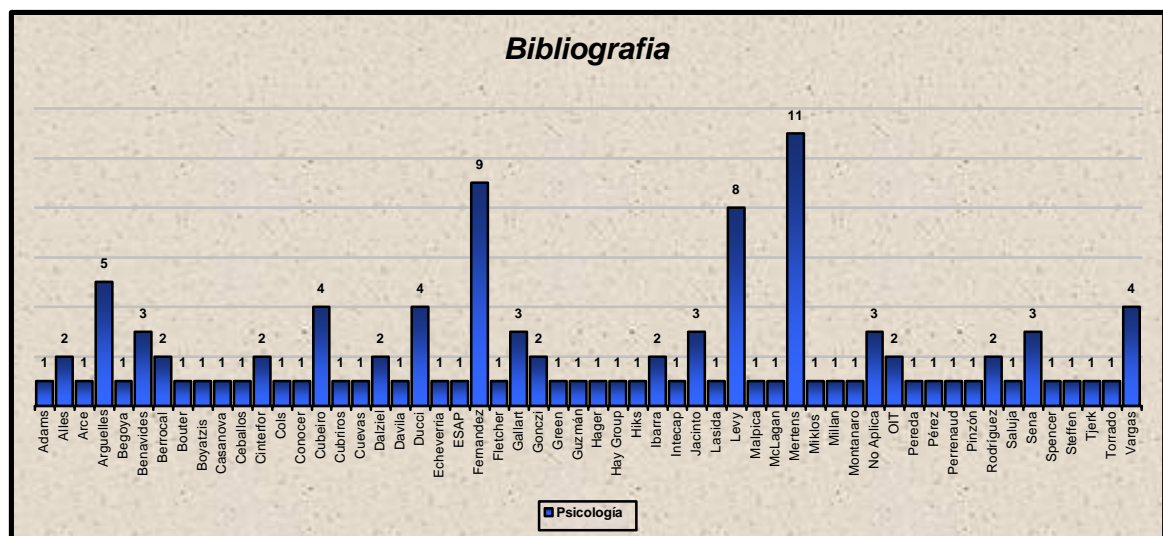
En la Universidad de la Sabana se encontró el mayor número de investigaciones que desarrollan el tema de competencias laborales representadas con un 40.7% (11); seguido de la Universidad Católica de Colombia con un 33.3% (10); se encuentran en la Universidad Santo Tomas con un 11.1% (2), y finalmente la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad Nacional de Colombia con un 7.4% (2) respectivamente.

Gráfico 7. Publicación



El año con mayor producción investigativa sobre el tema de competencias laborales en psicología es el 2004 con un 29.6 % (9), el 2003 con un 22.2% (6), el año 2002 con un 11.1% (3), los años 2001 y 2005 con un porcentaje del 11.1% (3) respectivamente, con menor porcentaje los años 2000 y 1999 con un 7.4% (2) y 3.7% (1) cada uno.

Gráfico 8. Bibliografía



En consecuencia con lo anterior, el autor que más se retoma en las investigaciones de psicología es Leonard Mertens con un porcentaje de 9.0% (11), seguido de Fernández con un 7.3% (9), Levy Leboyer con un 6.5% (8), Argüelles

con un 4.0% (5), posteriormente se encuentran Cubeiro, Ducci, Vargas con un 3.2% (4) respectivamente, así como SENA, Jacinto, Gallart y Benavides con un 2.4% (3) respectivamente, y con el mismo porcentaje no especifica. Posteriormente, se encuentra con un porcentaje de 1.6% (2), Alles, Berrocal, Cinterfor, Daiziel, Gonczi, Ibarra, OIT y Rodríguez, Finalmente se encuentran 36 autores en menor porcentaje 0.8% (1) cada uno, como se evidencia en el gráfico.

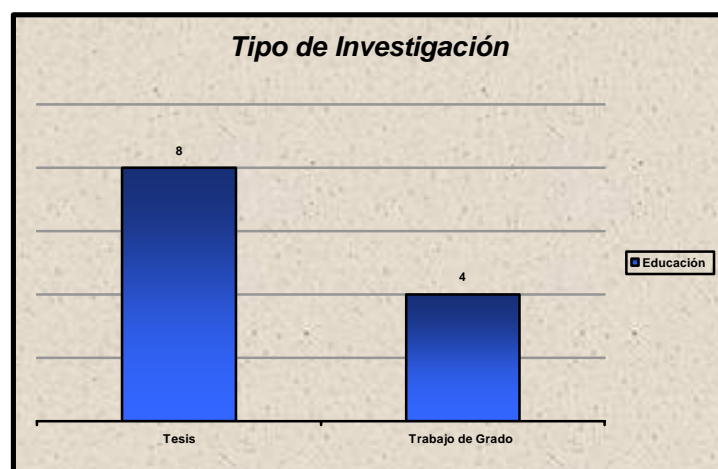
Teniendo en cuenta las gráficas descritas anteriormente, se evidencia que desde la profesión de psicología el periodo donde más hubo desarrollo del tema competencias laborales fue en el año 2004.

La Universidad de la Sabana y la Universidad Católica de Colombia se destacaron por un mayor abordaje del tema, en los programas académicos de pregrado, en consecuencia el tipo de investigación son trabajos de grado, los cuales han sido escritos en su mayoría por mujeres.

Con relación a la bibliografía, los autores más retomados en la producción investigativa se destacan Leonard Mertens, Fernández y Levy-Leboyer.

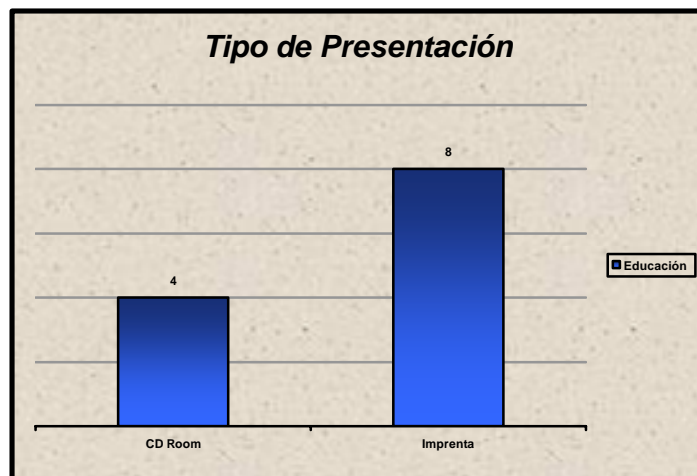
#### 4.1.2 Educación

Gráfico 9. Tipo de Investigación



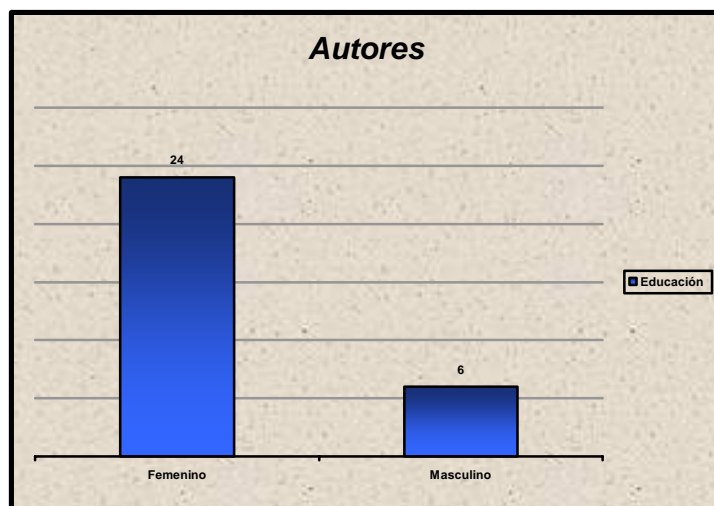
Desde educación, el tipo de investigación que más se encontró ha sido tesis con un porcentaje del 66.6% (8), seguido de trabajos de grado con un 33.3% (4).

Gráfico 10. Tipo de Presentación



El tipo de presentación que se utiliza con mayor frecuencia en las investigaciones de educación es imprenta con un 66.6% (8), posteriormente se encuentran en CD Room con un 33.3% (4).

Gráfico 11. Autores



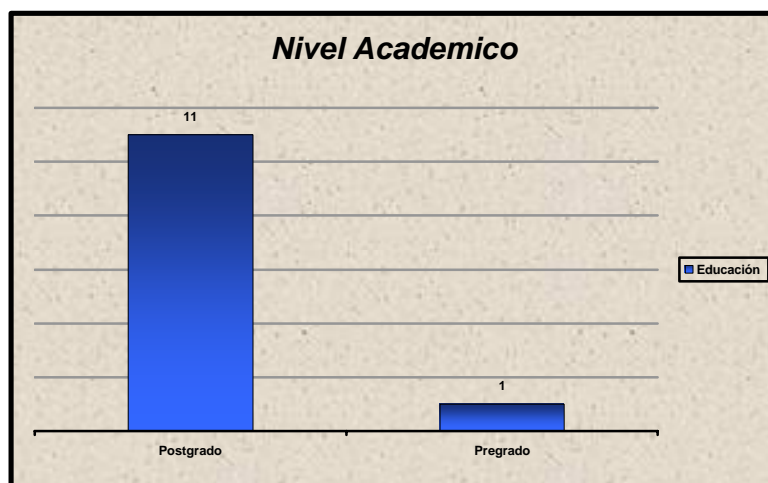
De acuerdo al gráfico se observa que el 80% (24) de los autores que desarrollaron la producción investigativa son mujeres, con un porcentaje reducido del 20% (6) se encuentran hombres.

Gráfico 12. Tipo de Estudio



De acuerdo al gráfico anterior el tipo de estudio más empleado en educación es la investigación descriptiva representada con un 58.3% (7), seguida de la investigación cualitativa 16.6% (2) y la evaluativa con un 8.3% (1). No obstante un 16.6% (2) de las investigaciones no especificaron el tipo de estudio.

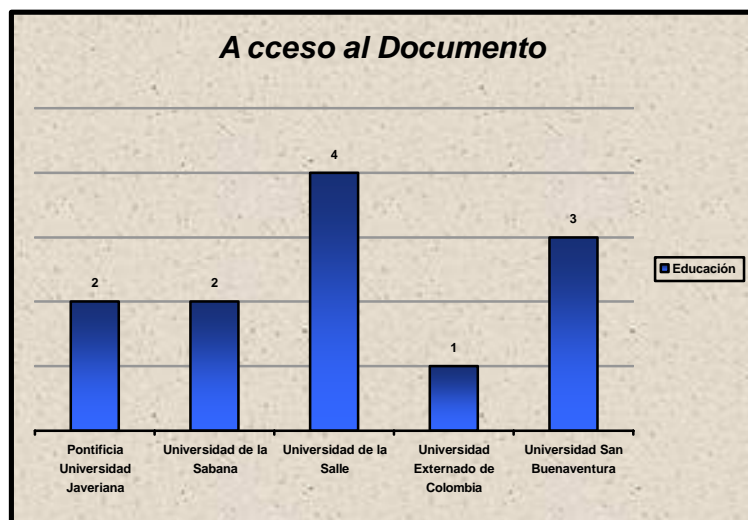
Gráfico 13. Nivel Académico



Tal como muestra el gráfico en relación al nivel académico, el desarrollo del tema predomina en los programas de postgrado con un 91.6% (11) y programas de pregrado un 8.3% (1) en relación al abordaje.

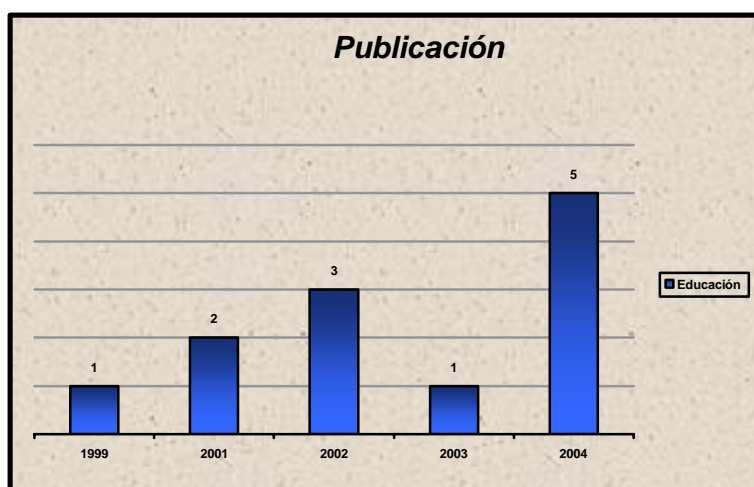


Gráfico 14. Acceso al Documento



En la Universidad de la Salle se encontró el mayor número de investigaciones que desarrollan el tema de competencias laborales representadas con un 33.3% (4); seguido de la Universidad San Buenaventura con un 25% (3); se ubican en la Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de la Sabana con un 16% (2) comparativamente y Universidad Externado de Colombia con un 8.3% (1).

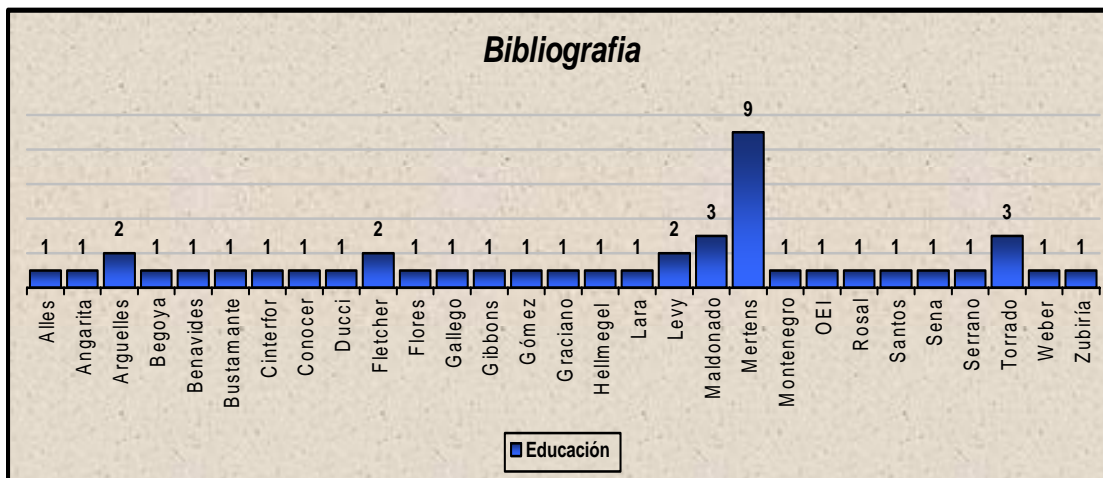
Gráfico 15. Publicación



El año 2004 representa el 50% (5) que equivale a la mayor producción, seguido del 2002 con un 25% (3), luego 2001 con el 16.6% (2) y finalmente 1999 y 2003 con un 8.3% (1) respectivamente.



Gráfico 16. Bibliografía



El autor que más se referencia en las investigaciones de educación es Leonard Mertens con un porcentaje de 20.4% (9), luego Maldonado y Torrado con un 6.8% (3), correspondientemente y Levy Leboyer, Fletcher y Arguelles con un 4.5% (2), cada uno. Finalmente se encuentra en menor porcentaje otros autores con el 2.2% cada uno (23) como se evidencia en el gráfico.

De acuerdo a los datos evidenciados, desde educación, el periodo donde más hubo desarrollo del tema competencias laborales fue en el año 2004.

De la misma manera, la Universidad de la Salle y la Universidad San Buenaventura se destacaron por un mayor abordaje del tema, en los programas académicos de postgrado, en consecuencia el tipo de investigación son tesis, los cuales han sido escritos en su mayoría por mujeres.

Con relación a la bibliografía, los autores más retomados en la producción investigativa se destacan Leonard Mertens, Torrado y Maldonado.

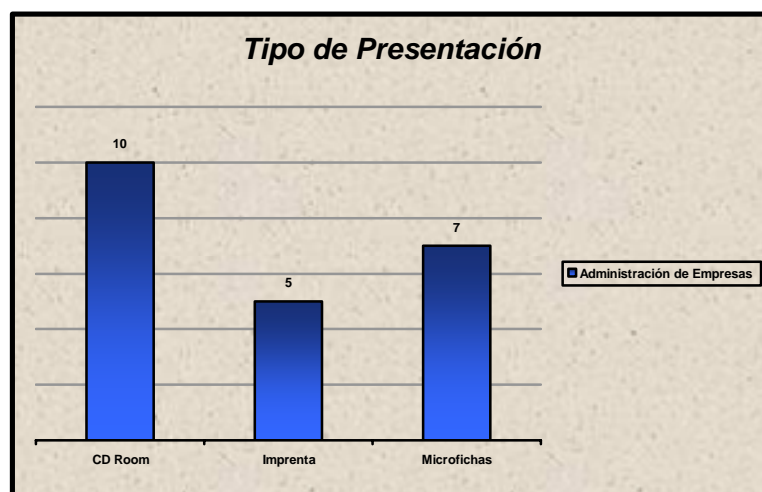
#### 4.1.3 Administración de Empresas

Gráfico 17. Tipo de Investigación



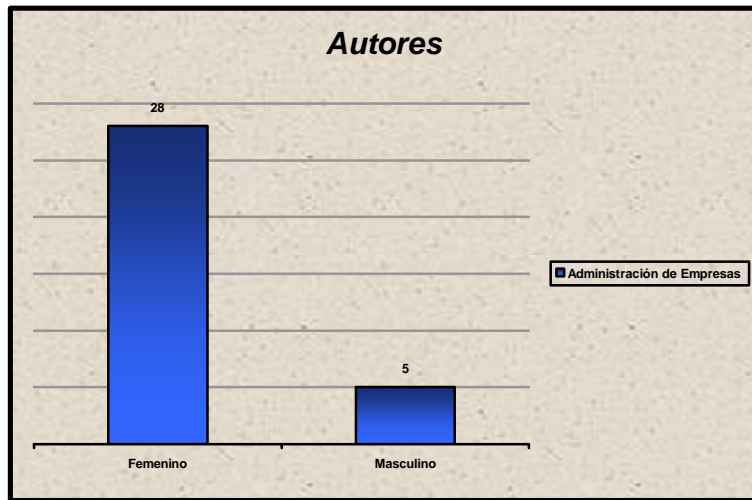
Con relación al tipo de investigación que más se ha utilizado en administración de empresas han sido trabajos de grados con un 77.2% (17), tesis con un 18.1% (4) y en menor porcentaje monografías con un 4.5% (1).

Gráfico 18. Tipo de presentación



En relación al tipo de presentación de las investigaciones de administración de empresas se encontró en CD Room 45.4% (10), microfichas con un 31.8% (7) y en imprenta un 22.7% (5).

Gráfico 19. Autores



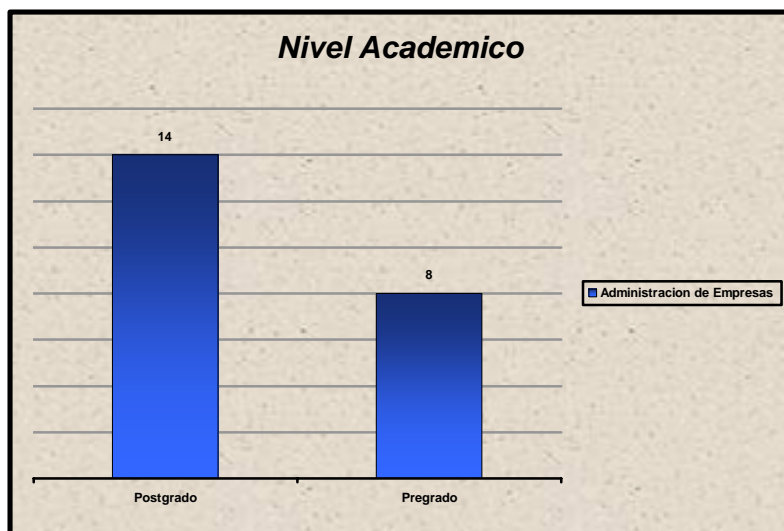
De acuerdo al gráfico se observa que el 82.3% (28) de los autores que desarrollaron la producción investigativa sobre competencias laborales son mujeres, y con un porcentaje reducido del 17.6% (5) se encuentran hombres.

Gráfico 20. Tipo de Estudio



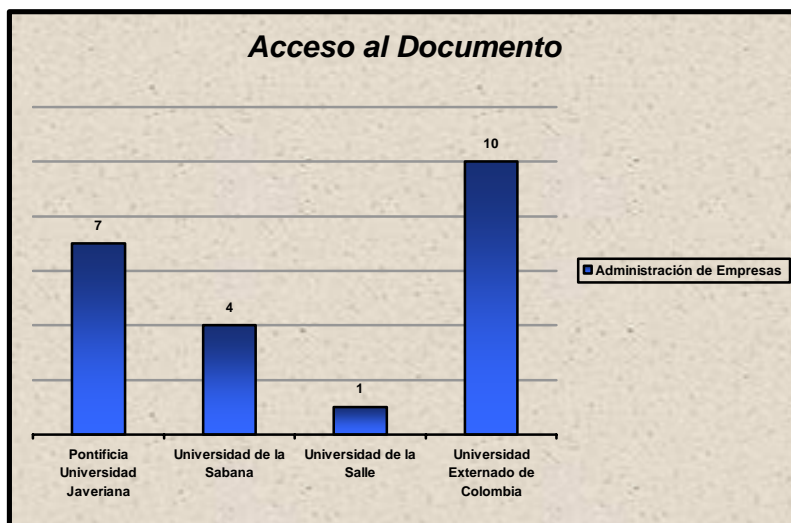
De acuerdo al gráfico anterior, el tipo de investigación más utilizado en administración de empresas es la investigación descriptiva representada en un 68.1% (15), seguido de la investigación cualitativa con un 13.6% (3), de la misma manera se emplearon otro tipo de investigaciones que representan un menor porcentaje con respecto a las anteriores 4.5% (1) cada una.

Gráfico 21. Nivel Académico



En relación al nivel académico, como muestra el gráfico anterior, se evidencia que el tema de competencias laborales ha sido objeto de estudio con más frecuencia en los programas de postgrado con el 63.6% (14) mientras que en programas de pregrado se desarrollo un 36.3% (8).

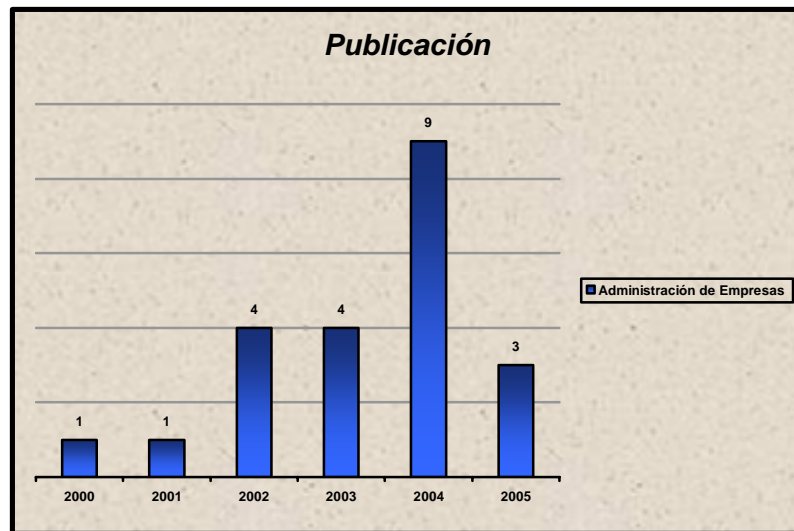
Gráfico 22. Acceso al Documento



En la Universidad Externado de Colombia se encontró el mayor número de investigaciones que desarrollan el tema de competencias laborales representadas con un 45.4% (10); seguido de la Pontificia Universidad Javeriana con un 31.8%

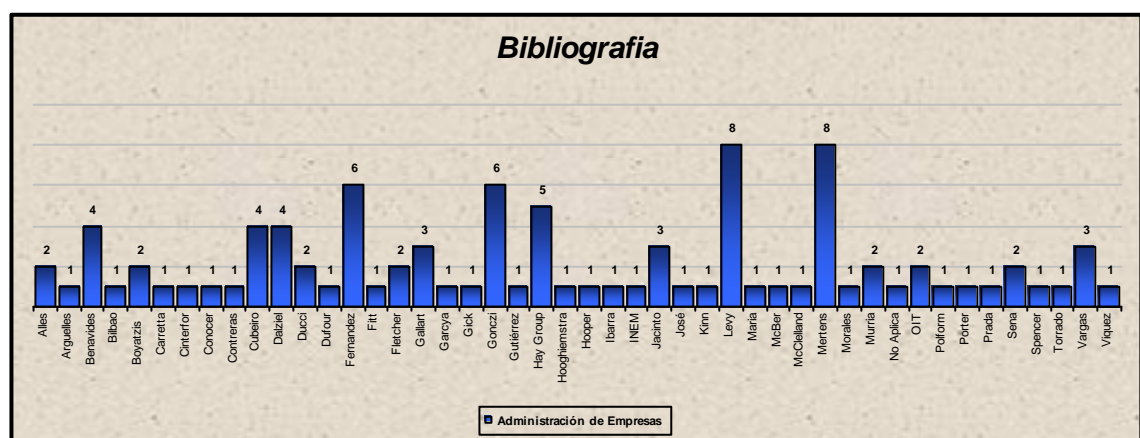
(7); se ubican en la Universidad de la Sabana con un 18.1% (4) y con menor porcentaje la Universidad de la Salle con un 4.5% (1).

Gráfico 23. Año de Publicación



El año 2004 representa el 40.9% (9) que equivale a la mayor producción, seguido del 2002 y 2003 con un 18.1% (4) sucesivamente, luego 2005 con el 13.6% (3) y finalmente 2000 y 2001 con un 4.5% (1) cada uno.

Gráfico 24. Bibliografía



Los autores que más se retoman en las investigaciones de administración de empresas son Leonard Mertens y Levy Leboyer con un porcentaje de 8.7% (8), posteriormente, Fernanadez y Gonczi con un porcentaje de 6.5% (6)

respectivamente, Hay Group con el 5.4% (5), con el 4.3% (4) Benavides, Cubeiro y Danziel cada uno, Gallart y Jacinto se encuentran con un 3.2% (3). Finalmente se encuentra en menor porcentaje otros autores como se evidencia en el gráfico.

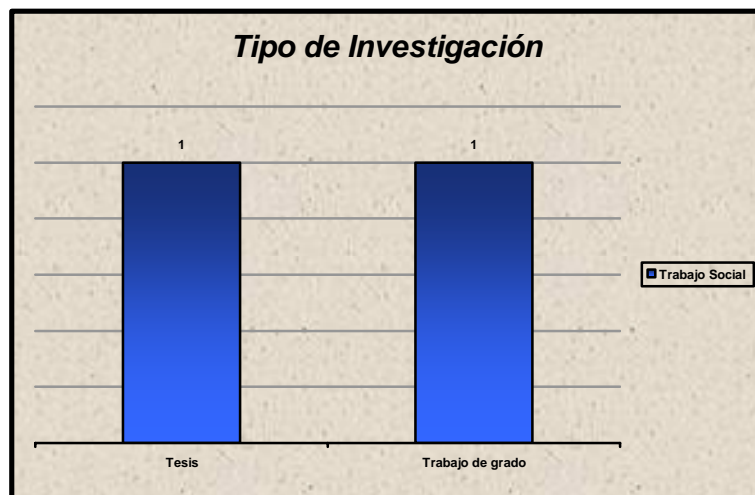
De acuerdo a los datos descritos anteriormente, desde administración de empresas, el periodo donde más hubo desarrollo del tema competencias laborales fue en el año 2004.

Las unidades académicas Externando de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana se destacaron por un mayor abordaje del tema, en los programas académicos de postgrado, donde se desarrollo la modalidad de trabajo de grado como tipo de investigación, los cuales han sido escritos en su mayoría por mujeres.

Con relación a la bibliografía, los autores más retomados en la producción investigativa se destacan Leonard Mertens, Levy Leboyer, Fernández y Gonzci.

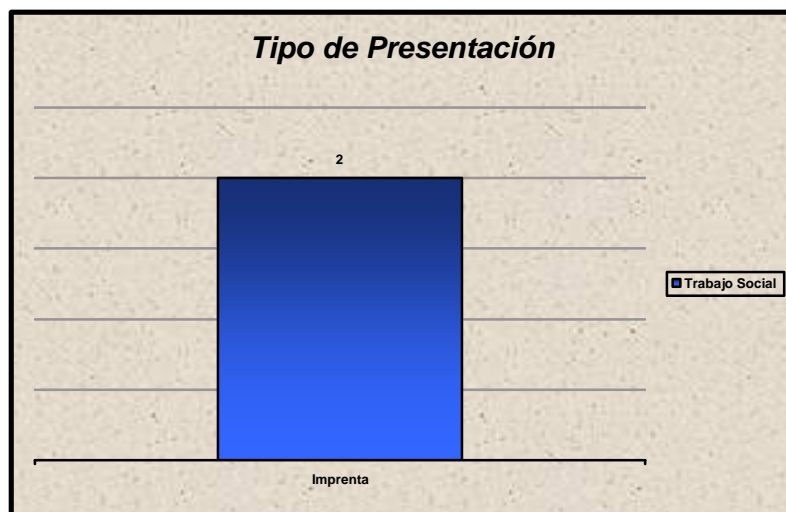
#### 4.1.4 Trabajo Social

Gráfico 25. Tipo de Investigación



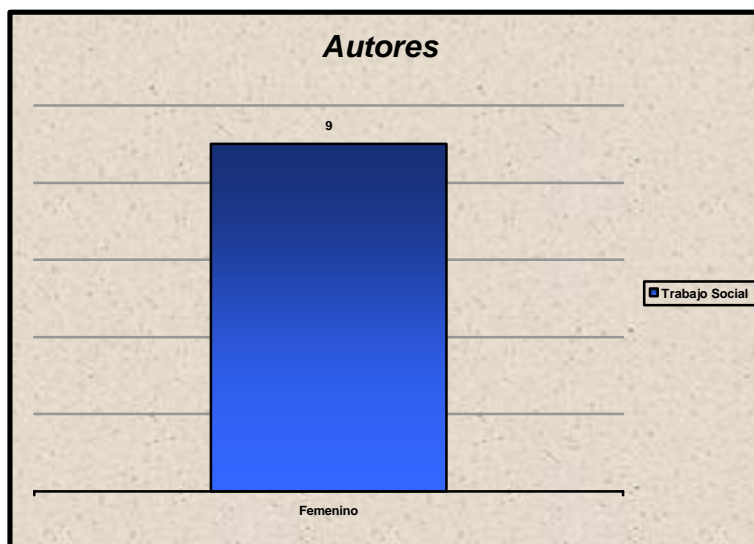
Con relación al tipo de investigación que se ha utilizado en trabajo social han sido tesis y trabajos de grado con un 50% (1) cada uno respectivamente.

Gráfico 26. Tipo de Presentación



De acuerdo al gráfico, es evidente que el tipo de presentación que predomina es la imprenta con un 100% (2).

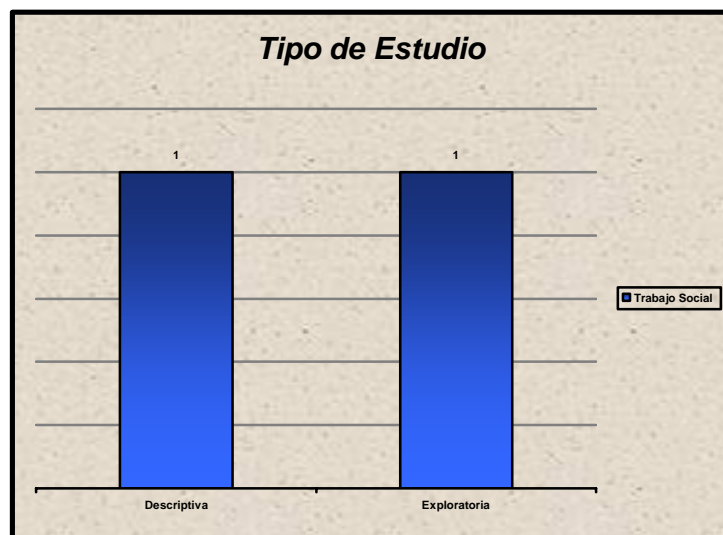
Gráfico 27. Autores



Como se observa en el gráfico desde trabajo social son las mujeres las que han desarrollado producción investigativa sobre el tema competencias laborales con un porcentaje del 100% (9).

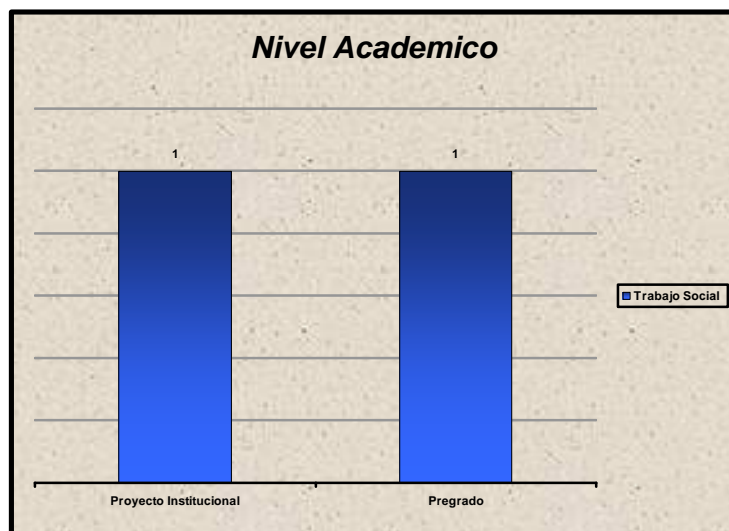


Gráfico 28. Tipo de Estudio



Con respecto al gráfico anterior, se evidencia que los dos tipos de investigación utilizados desde trabajo social fueron descriptiva y exploratoria representadas en un 50% (1) cada una.

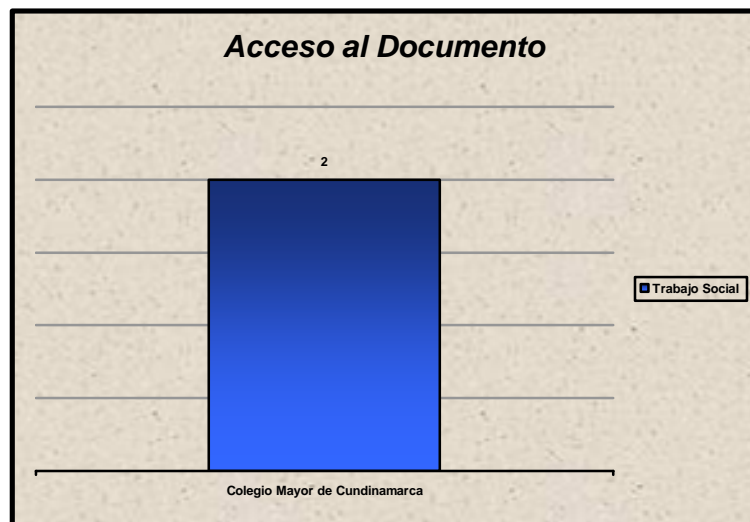
Gráfico 29. Nivel Académico



Teniendo en cuenta que se hallaron dos investigaciones desde trabajo social, de acuerdo con el gráfico, el 50% (1) se desarrollo desde el nivel de pregrado, mientras el 50% (1) restante se construyó como proyecto de investigación institucional desarrollado por docentes.

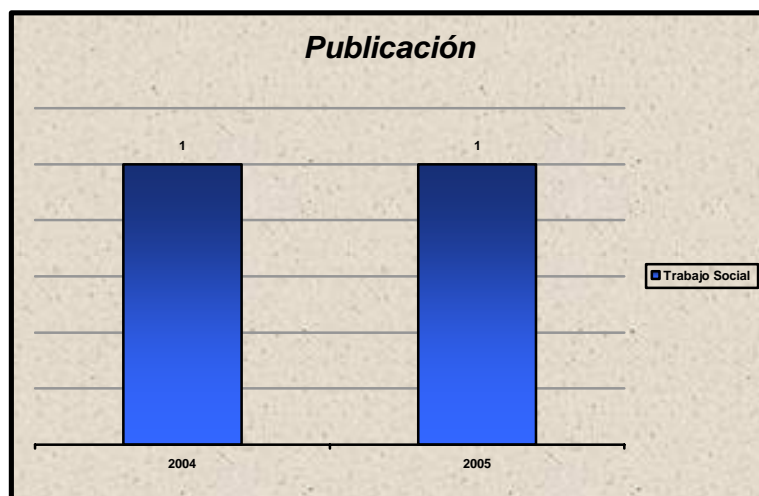


Gráfico 30. Acceso al Documento



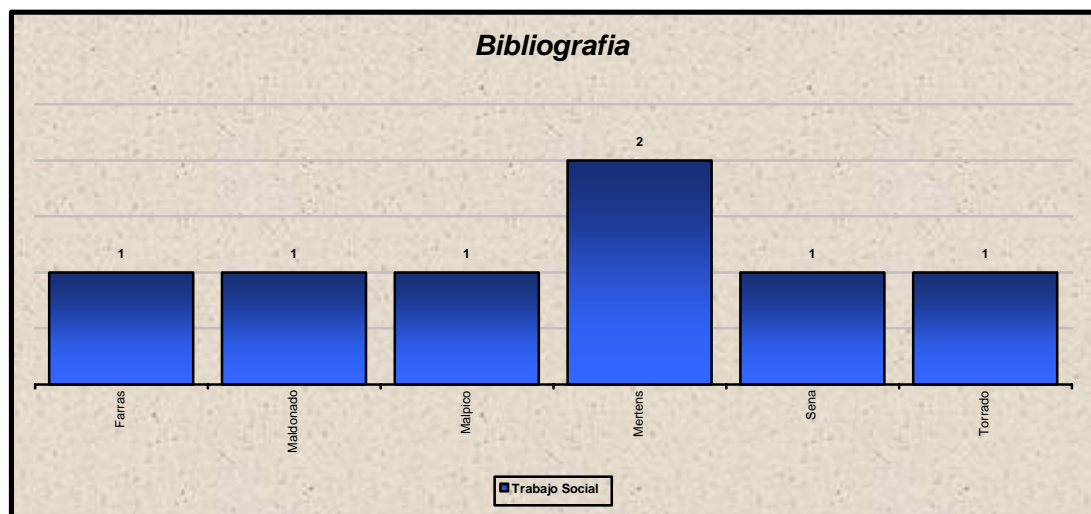
Las dos investigaciones encontradas en trabajo social se ubican en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca por lo tanto representan el 100% (2).

Gráfico 31. Año de publicación



En el año 2004 se desarrollo el 50% (1) de las investigaciones encontradas en trabajo social, el otro 50% (1) fue terminada en el año 2005

Gráfico 32. Bibliografía



El autor que más se refiere en las dos investigaciones de trabajo social es Leonard Mertens con un porcentaje de 28.5% (2), y en menor porcentaje otros autores el 14.2% (1) respectivamente como se evidencia en el gráfico.

De acuerdo a los datos descritos anteriormente, desde trabajo social, el periodo donde se desarrollo estas dos investigaciones sobre el tema competencias laborales fue en los años 2004 y 2005.

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca ha sido la única en abordar el tema desde trabajo social en los programas académicos de postgrado y pregrado, en consecuencia el tipo de investigación han sido tesis y trabajo de grado, los cuales han sido escritos por mujeres.

Con relación a la bibliografía, el autor más referenciado en la producción investigativa es Leonard Mertens.

Como un elemento para enriquecer el proceso investigativo se reseñó el documento “Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos” desarrollado por Leonard Mertens en el año 1996, este documento se localizó vía Internet y se articula al estado del arte pues desarrolla el concepto de competencias laborales en diferentes contextos desde sus inicios y la aplicación en los países pioneros de su desarrollo, de acuerdo a la revisión y análisis de las investigaciones se evidenció que éste autor es retomado en la mayor parte de los trabajos, lo cual demuestra la pertinencia como insumo para el análisis exhaustivo de las competencias laborales propio de la presente investigación.

El perfil de las investigaciones muestra que el tema competencias laborales ha sido estudiado con mayor frecuencia en el año 2004, seguido por el año 2005, lo que significa que las universidades se han interesado por profundizar en el tema debido al auge que ha caracterizado este modelo a raíz de las demandas emergentes del mercado.

Las unidades académicas donde se encontró mayor producción fue la Universidad de la Sabana y la Universidad Católica de Colombia en la profesión de psicología, ya que a partir de ésta se analizan los patrones de conducta y el desempeño de las personas en un puesto de trabajo. En segundo lugar, se encuentra la Universidad Externado de Colombia con mayor número de investigaciones sobre el tema en la profesión de administración de empresas, en consecuencia esta se relaciona directamente con la orientación al logro, al buen funcionamiento y a las metas de la organización.

En Educación, sobresale la Universidad de la Salle, con mayor número de investigaciones, lo que evidencia que desde la academia se está estudiando el tema articulado a la formación profesional en competencias laborales, en busca de una formación integral y flexible que permita a los estudiantes un buen desempeño en su ejercicio profesional acorde a las demandas actuales.

Por último, se ubica la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, con mayor producción desde trabajo social, estas investigaciones se han interesado por estudiar y analizar las competencias laborales requeridas en los distintos campos de intervención con las que cuentan los profesionales de esta área.

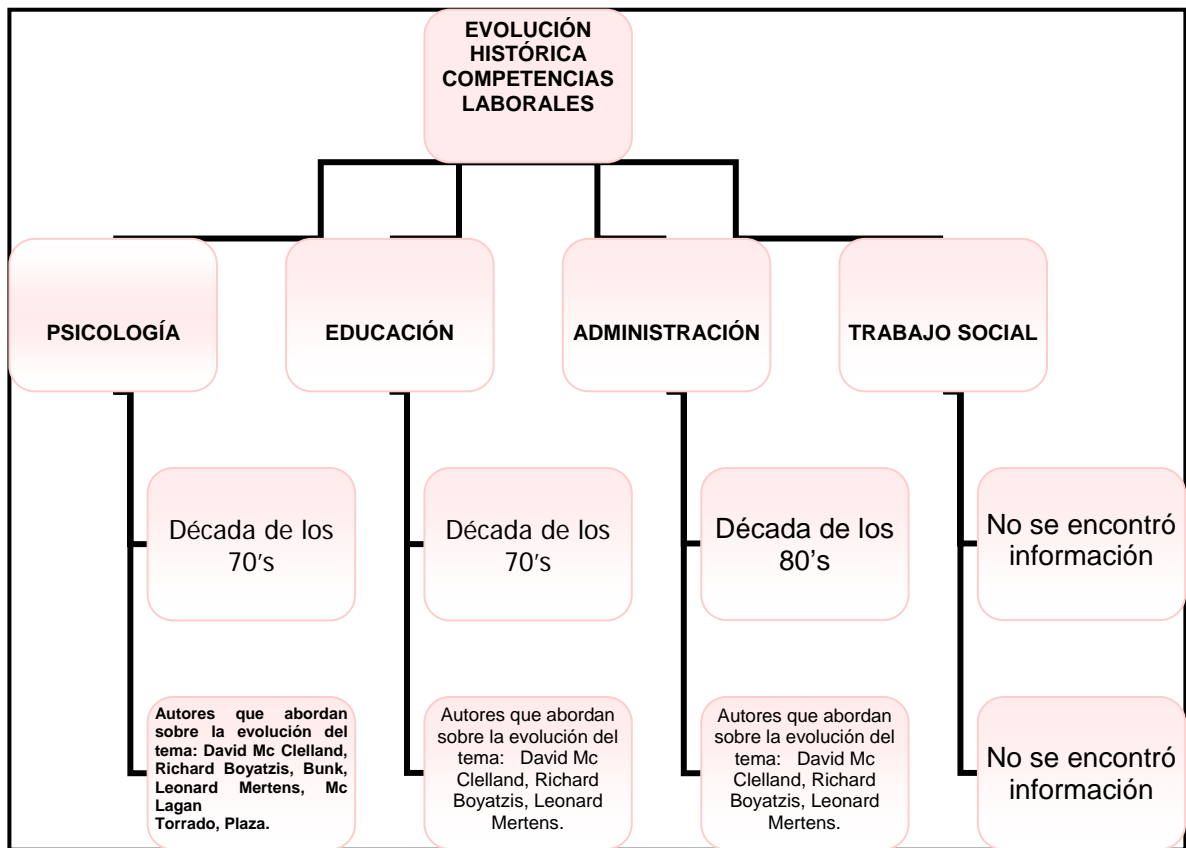
## **4.2 CONCEPTUALIZACIÓN**

Esta categoría responde al segundo objetivo planteado para el estado del arte, de igual forma, de acuerdo a las categorías de análisis se subdivide en las siguientes subcategorías: Evolución histórica, modelos, conceptos, enfoques, tipos de competencias, aplicación al sistema laboral, dimensiones de competencia laboral. A continuación se presentan los hallazgos resultantes del proceso investigativo:

### **4.2.1 Evolución Histórica**

Con relación a la evolución histórica que ha tenido el tema competencias laborales la bibliografía y las investigaciones han sido reiterativas en indicar que existen varios autores que retoman la trascendencia que ha tenido este tema. Cabe destacar que el pionero en trabajar sobre las competencias laborales ha sido David McClellan.

Es posible demostrar que a partir de las investigaciones halladas, en las cuatro profesiones seleccionadas se encontró que: desde psicología, se ubican ocho autores que abordan la evolución histórica del tema, David McClelland, Richard Boyatzis, Punk, Leonard Mertens, Mc Lagan, Torrado y Plaza. Así mismo, desde educación y administración de empresas se encontraron tres autores David McClellan, Richard Boyatzis y Leonard Mertens y desde trabajo social no se encontró información respecto a la evolución que ha tenido el mismo.



El concepto de “COMPETENCIA” empezó a ser utilizado en la década de los 70’s, como pionero de este movimiento se ubica el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland.

McClelland vislumbró la “competencia” como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo: “Los test académicos de aptitud tradicionales y los test de conocimientos, al igual que las notas escolares, primero no predicen el rendimiento o el éxito en la vida, segundo, a menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres, y las personas de los niveles socioeconómicos bajos”. (Vargas; 2001). Por tal razón, realizó una serie de investigaciones donde encontró que, para predecir con una mayor eficacia el rendimiento, era necesario estudiar directamente a las personas en su puesto de trabajo, el estudio permitió comprobar que el éxito en el desempeño se debía a las características propias de la persona (competencias) más que conocimientos, habilidades y experiencias.

Lo importante del enfoque de McClelland es su crítica al análisis tradicional, puesto que no se centra en los elementos del trabajo sino en la evaluación de las competencias, definiendo el puesto de trabajo en función de las características y conductas de esas personas.

Posteriormente, como uno de los autores que precisa sobre la evolución del tema se señala a Richard Boyatzis, en la década de los 80, introduce el término competencias en el ámbito empresarial a partir de la publicación de su libro "The Competent Manager" (El Gerente Competente). Hizo un estudio de las competencias directivas en el que preguntaba a un colectivo de directivos cuáles eran los comportamientos específicos que les habían ayudado a ser eficaces en sus puestos.

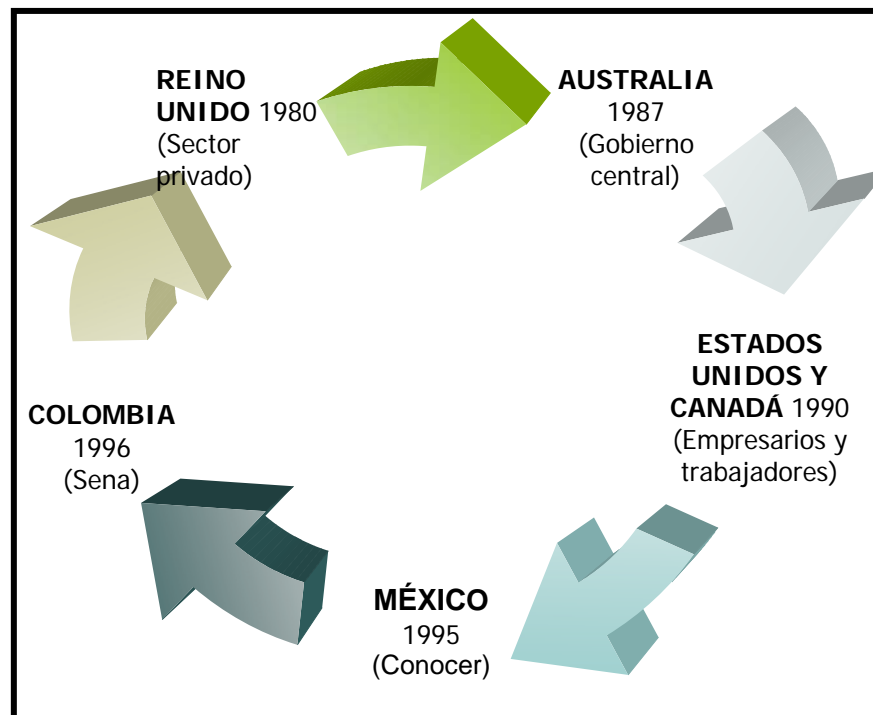
Concluye que hay una serie de características personales que debería poseer de manera general los líderes, pero que existían también en algunas personas que sólo poseían otras, personas que desarrollaban de manera excelente sus responsabilidades.

En el mismo año, el economista Holandés Leonard Mertens autor que por excelencia ha estudiado el tema de competencias laborales desde sus inicios hasta nuestros días, afirma que a nivel mundial este movimiento empezó a tomar fuerza en los países industrializados cuyos sistema de formación – educación se encontraban atrasados en términos de la calificación de la mano de obra.

En un primer momento el término de competencias surge a partir de las falencias que existían dentro de las empresas a nivel del rendimiento de las personas, lo que conlleva a plantear la relevancia de las características personales en relación con los resultados de la función que se desarrollaba, posteriormente, se adhieren elementos concernientes a comportamientos eficientes con relación al desempeño de las personas con el objetivo de elevar la productividad. Actualmente, el término estructura una relación directa entre la esfera laboral y educativa, generando coherencia entre lo que se enseña y lo que demanda el sector productivo.

#### **4.2.2 Modelos de competencia laboral**

Respecto a los modelos de competencia laboral se encontró que las profesiones de psicología, educación y administración de empresas han abordado el mismo recorrido en cuanto la aplicación del modelo en diferentes países. Desde la profesión de trabajo social se hace referencia a algunos países latinoamericanos que se han interesado por abordar el modelo.



De acuerdo al diagrama anterior, se evidencia, que el modelo de competencia laboral se difundió en los países europeos y se concretó a partir de su enfoque original de Inglaterra (1980) país que consolida el modelo en el sector privado, en un intento inicial de revisar y adecuar los sistemas de formación y capacitación para prepararse a la competencia próxima de la globalización. Este país se interesó por la aplicación del enfoque de competencia, viéndolo como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertenencia y calidad de la formación. La primera situación en abordar mediante el modelo fue la incoherencia que existía entre los programas de formación y las necesidades de las empresas.

La globalización fue el punto de partida para que el Reino Unido consolidara el modelo de competencia laboral, este modelo, implicó una reestructuración a la formación académica, en donde todas las instituciones optaron por mejorar la calidad de la formación, ya que ésta era la base para fortalecer las competencias en los individuos y esto se reflejaba en el desempeño de un puesto de trabajo. Además estableció un clima organizacional más favorable y acorde, con el fin de preparar sus mercados para las demandas emergentes de los mismos.

En este sentido, los adelantos introducidos a partir del enfoque de competencia laboral en el Reino Unido le permitieron crear una fuerza de trabajo más competitiva en el ámbito internacional, contar con una mano de obra más flexible, dar crédito y apoyo práctico al proceso de formación continua sin requisitos de ingreso y con métodos de capacitación más flexibles y accesibles.

En Australia en 1987 se generó una reforma en el proceso de certificación, de esta forma surgieron nuevos documentos gubernamentales, estos avances permitieron en la política gubernamental trabajar sobre la formación de destrezas laborales, generando cambios en el aspecto estructural en el mercado laboral australiano.

Posteriormente, se evidencia que en las empresas no manejaban programas de capacitación, esto dio pie a que el gobierno optara por mejorar el sistema de capacitación, en miras a que el personal que se encontraba en las empresas fuera totalmente competitivo, por lo tanto estableció orientar la capacitación basada en la competencia como base de un conjunto de reformas más amplias para mejorar la calidad y cantidad de la misma. Desde este punto de vista es evidente que el gobierno de Australia emprendió nuevas reformas para afrontar los mercados, en donde las empresas deberían adaptar estrategias eficaces capacitando al personal para fortalecer su conocimiento.

Estados Unidos en la década de los 90, se inquieta por las nuevas demandas del mercado, y esto originó una serie de trabajos que indujeron la revisión de las políticas y prácticas realizadas en países que basaban sus estrategias competitivas en la productividad de su gente. En 1993, el Colegio de Pruebas Americano, desarrolla una metodología de análisis ocupacional para la recolección sistemática y analítica de la información sobre las acciones que realizan los empleados en el desempeño de las tareas relacionadas con su empleo. Es así, como muchas empresas en Estados Unidos, han incorporado la gestión de recursos humanos basada en competencias laborales como una herramienta eficaz para mejorar la productividad y mantener el clima positivo en las relaciones con sus colaboradores.

Para esta misma época, Canadá aplica el modelo de competencia laboral aproximándose al modelo Ingles. Este se centra en la aplicación de conocimientos, ligados a habilidades y actitudes relacionadas con una competencia determinada. En este sentido la ocupabilidad depende de una amplia gama de habilidades, ya que para poder operar en un ambiente de flexibilidad los trabajadores deben saber desempeñar una variedad de tareas. Se evalúa logros mediante demostración de desempeño, además permite que los trabajadores en su desempeño laboral aprendan nuevos procesos, para complementar su conocimiento.

De acuerdo a lo anterior se puede afirmar que los países industrializados anteriormente descritos emprendieron estrategias de mercado que facilitaron estar equilibrados ante la economía internacional. Aunque para mediados de la década de los 90 algunos países latinoamericanos como México, Uruguay, Brasil, Chile, Argentina y Colombia empiezan a diseñar políticas activas de empleo, las cuales enfatizan en mejorar la transparencia en el mercado del trabajo y facilitar un mayor



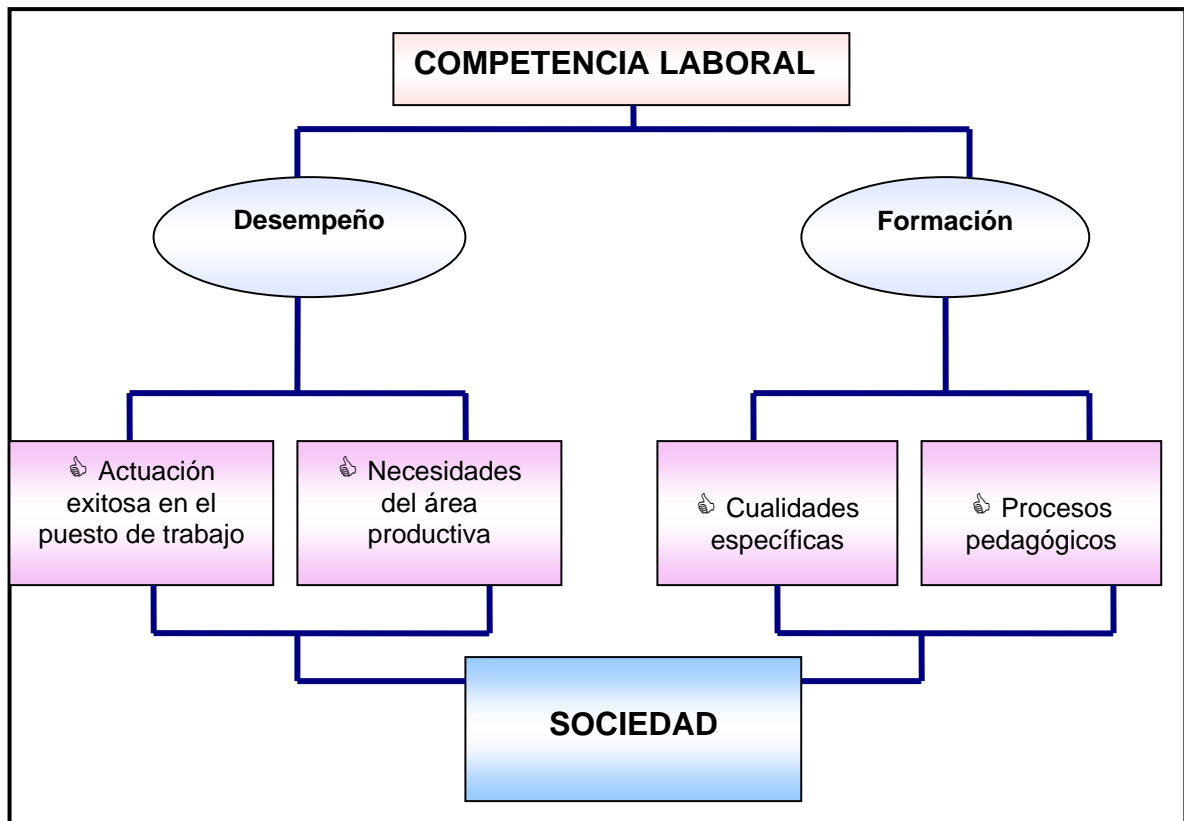
y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad.

La experiencia más avanzada en Latinoamérica es la realizada por el Consejo de Normalización de Competencias Laborales (CONOCER) de México, integrado por representantes del sector empresarial, sector social, obrero, agropecuario y del sector público, es responsable de la planificación, operación, fomento, actualización del sistema normalizado y certificación de competencias laborales en este país.

En Colombia, se aborda el modelo de competencia laboral en 1996, por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el cual desarrolló un programa nacional de certificación de competencias laborales. Es así que el SENA dio inicio a actualizar los programas de formación profesional, cualificar la oferta de formación para el trabajo y brindar una nueva modalidad educativa, con el fin de responder a las exigencias de las empresas y a los cambios tecnológicos en la producción.

Este enfoque de competencia laboral en Colombia empieza a ser aplicado de una manera amplia por las empresas ya que permite una nueva mirada al ambiente organizacional y productivo. De la misma manera, las instituciones académicas están prestando su atención sobre la calidad de la formación para brindar a las personas unas herramientas eficaces y acordes con los nuevos requerimientos en el mercado laboral.

#### 4.2.3 Conceptos



El concepto de competencia laboral, se ha utilizado desde diferentes áreas y profesiones con el fin de establecer parámetros únicos de desempeño de una persona en su puesto de trabajo, es así, como el término se empezó a emplear desde la psicología organizacional con el fin de medir el desempeño y la satisfacción de una persona en el contexto laboral.

Posteriormente, continuó el interés sobre el tema lo que conllevó al desarrollo de nuevas investigaciones permitiendo construir distintos conceptos al respecto; tal es el caso de investigadores reconocidos como Richard Boyatzis (1982) fue el primero en definir el término competencia laboral como “una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”. VALLE LEON (2004).

Levy Leboyer, consideró que las competencias difieren de las características individuales, que son las aptitudes y los rasgos de personalidad, que para desarrollarse, requieren a su vez de cualidades específicas y el paso por experiencias de formación. Son adquiridas no desde la perspectiva de las

diferencias entre individuos, sino desde el punto de vista de los comportamientos que permiten llevar a cabo con eficacia un puesto o un empleo.

De acuerdo a lo anterior, el concepto de competencias laborales se transformó y dio un giro significativo en los países donde se ha adaptado el modelo, pues a partir de dicha definición la competencia laboral empezó a tener un componente importante relacionado con la formación y no solo con las habilidades del sujeto. En este mismo sentido, se destaca a Leonard Mertens, quien con el auspicio de CINTERFOR publica su investigación *Sistemas Surgimiento y Modelos*, donde hace un recorrido histórico y metodológico sobre el tema competencias laborales, definiéndola así:

“La competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación. En los países en desarrollo, la aplicación de un sistema de competencia laboral, surge como una alternativa atractiva, al menos a primera vista, para impulsar la formación y educación en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general”

En este sentido, las investigaciones que se han hecho sobre el tema han contribuido de forma considerable al desarrollo del mismo, ya que al hacer un análisis comparativo se logra evidenciar que a partir del concepto emitido por Levy-Leboyer, y los aportes de otros investigadores sobre el tema, hablar de competencias laborales posee un componente de formación que no solo transforma la visión del trabajo sino también del papel que juega la educación para el desarrollo del desempeño laboral, igualmente se reconoce el aporte que hace Leonard Mertens con respecto al concepto ya que atribuye a las competencias laborales gran incidencia en un mundo globalizado.

Es así, como surge el interés por parte de algunos países como Reino Unido, Australia y México donde encargaron a los Ministerios de Educación o entidades públicas que manejaban el tema educativo de implantar el modelo de formación por competencias laborales, los cuales a través de la experiencia e investigaciones construyeron sus propios conceptos sobre competencia laboral.

Por tal razón, empieza a darse una transformación en la manera de concebir el trabajo y el desempeño eficaz de quien lo realiza, el interés por el tema ha tenido tanto impacto en el mundo que existen instituciones nacionales y transnacionales que han dedicado parte significativa de su labor al estudio del tema y el desarrollo del mismo, dándole matices distintas a el concepto según su experiencia.

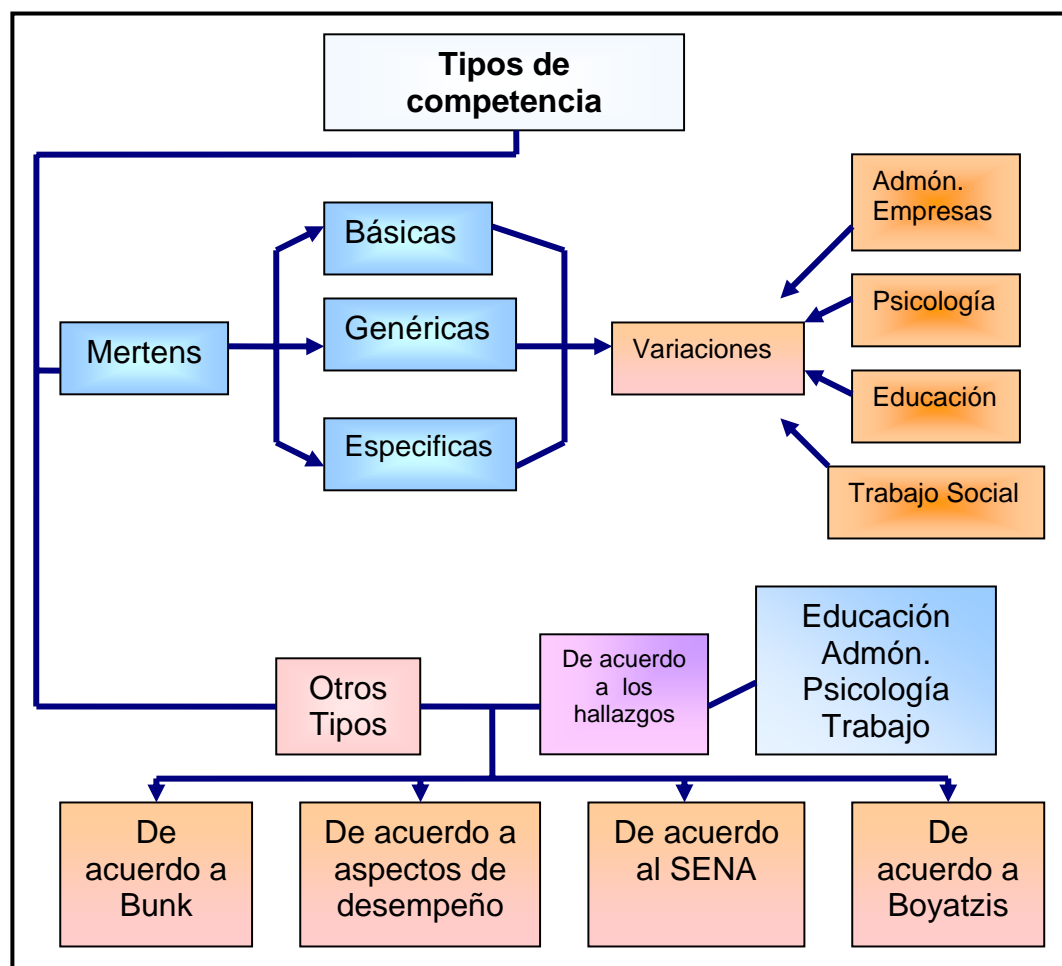
Dentro de las definiciones construidas en diferentes países, México define la competencia como “una capacidad productiva en un individuo que se define y mide en términos de desempeño, en un determinado contexto laboral y no

solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes”. En Colombia el SENA, define competencia como “La capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo”

De la misma manera instituciones como la OIT y CINTERFOR, han aportado considerablemente con respecto al avance conceptual y metodológico del tema con cada una de sus investigaciones.

Después del análisis de la información, con respecto al tema se presentan diferentes definiciones, las cuales difieren en ciertos elementos, algunos lo plantean relacionado al saber de una persona, otros centrados en las habilidades, algunos en las capacidades técnicas para dar cumplimiento a los objetivos corporativos y otros relacionados con los perfiles de cargo, lo cual evidencia diferentes connotaciones sobre el término propias del contexto en el que se desarrolle.

#### 4.2.4 Tipos de competencia



De acuerdo a lo planteado por Mertens (1997), existen tres tipos de competencias, entre los que se encuentran las competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas; las primeras, son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras; las segundas, se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otras, mientras que las terceras, se relacionan con los aspectos técnicos directamente conectados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, entre otras.).

En relación a dichos tipos de competencias, se halló que existen variaciones, en las cuales se adhieren elementos que enriquecen el concepto ampliando su trascendencia acorde con los intereses de las organizaciones, esto se ve evidenciado en las cuatro profesiones seleccionadas.

Así pues, se encontró que, desde administración de empresas, psicología, educación y trabajo social, se plantean las competencias básicas, como aquellas habilidades que se adquieren en los procesos primarios de aprendizaje, están relacionadas con las competencias cognitivas, la capacidad para razonar de forma lógica, la capacidad de comunicación, entre otras, en general, todas las características anteriormente mencionadas permiten una serie de comportamientos que deben demostrar las personas en una organización o en el desarrollo de la labor.

En la literatura sobre el tema, por las características de dichas competencias básicas se hace referencia a tres grupos fundamentales; en primer lugar, habilidades básicas: capacidad lectora, escritura, aritmética, matemáticas y capacidad para la comunicación; en segundo lugar, desarrollo de pensamiento: innovación, creatividad, habilidades para la solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, así como la capacidad para organizar conceptos; en tercer lugar, cualidades personales, las cuales hacen referencia al auto-concepto, autoestima, sociabilidad e integridad.

En general, las competencias básicas, son el punto de partida hacia la competitividad de un sujeto, encierran cada uno de los factores que puede facilitar el mejor desempeño en el trabajo o por el contrario disminuir el rendimiento laboral, pues son a partir de ellas que las personas comprenden las situaciones y se acomodan a diferentes ambientes, no solamente en la vida laboral, sino en el campo particular.

Los elementos anteriormente mencionados se manifiestan en cada una de las profesiones de forma recurrente, sin embargo, se presentan variaciones del

concepto de competencias básicas y de la aplicabilidad del mismo dependiendo del contexto en el que se utilice.

Desde administración de empresas, las competencias básicas forman parte del conjunto de requisitos mínimos que deben poseer las personas en una organización para desempeñar una actividad laboral, constituyen aspectos generales que se utilizan a diario permitiendo la inmersión e interacción de los sujetos no solo en el campo productivo sino en la sociedad en general, así, es evidente la aproximación al concepto planteado por Leonard Mertens, implementado en el área organizacional como factor primordial para el desarrollo de una vida laboral competitiva.

Competencias básicas en psicología, se relacionan directamente con las características esenciales de cada una de los cargos en un sistema laboral particular, estructuran el nivel elemental en el desempeño de una labor, de esta forma, determinar tales competencias constituye el primer paso en la elaboración de los perfiles de cada cargo, así, se plantean como elementos indispensables en la evaluación del rendimiento laboral.

En educación, las competencias básicas connotan principios para la formación de las personas con el objetivo de lograr competitividad en el ámbito laboral, en este sentido, encierran la necesidad de promover en los sujetos la construcción de habilidades y saberes básicos a partir de los cuales se estructuran niveles más avanzados de conocimiento y por ende de desempeño laboral.

Trabajo social por su parte, apropia el concepto elaborado por Mertens, estructurando a partir de dicho planteamiento las competencias básicas propias de la intervención profesional en distintas áreas, tales como salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación, en este sentido, tales competencias representan aspectos generales de comportamiento y saberes los cuales son indispensables para el desarrollo de cualquier tipo de acción profesional y no profesional.

Las competencias genéricas, se establecen a partir de las características de los puestos de trabajo y las necesidades de éstos, a su vez, contribuyen a fortalecer la identidad de las organizaciones por la estrecha relación que tienen con la actividad que desarrollan en particular, así como con las políticas y objetivos de la misma.

Es así como las competencias genéricas se asocian al desarrollo de diversas áreas y subareas propias de una ocupación productiva, estas competencias en particular permiten la definición de un perfil para las distintas actividades del sector productivo. Algunas competencias genéricas son: trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros).

Dentro de las características relevantes de dichas competencias, se pueden entender como un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, que son comunes a una cadena productiva o familia ocupacional (OIT), en general están relacionadas con comportamientos laborales propios de desempeño que se desarrollan en diferentes sectores o actividades y que usualmente se conectan con la interacción y uso de las tecnologías en general.

Desde el punto de vista de las competencias genéricas se determinó que las cuatro profesiones apropian las definiciones anteriormente mencionadas de forma similar, teniendo como punto de partida a Mertens y utilizando otros conceptos tales como el expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con lo cual se enriquece el desarrollo del término y el significado de las mismas.

Las competencias específicas se estructuran a partir de los rasgos particulares propios de un campo de ocupación o el desarrollo de una profesión, se relacionan con aquellos elementos que denominan la especificidad de cada actividad productiva, así, encierran el tipo de lenguaje técnico, los procesos propios de cada saber y el tipo de razonamiento necesario para solucionar problemas.

Se entienden como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores técnicos y tecnológicos propios de una unidad de competencia, es decir, del área “micro” que se desarrolla en el ámbito productivo (OIT).

Estas competencias se adquieren a partir del desarrollo de una profesión en particular, encierran un conjunto de conocimientos, habilidades, valores y aptitudes que se evidencian en la forma de utilizar los saberes propios de dicha profesión, así como la capacidad de resolver o desarrollar tareas acordes al tipo de saber que se puede poner en práctica en una situación específica.

Este tipo de competencias constituyen las particularidades de cada una de las profesiones, pues como se mencionó anteriormente estructuran el quehacer profesional, así como las competencias, conocimientos y habilidades propios de cada área del saber.

Por otra parte, dentro del proceso investigativo se encontró, que un porcentaje significativo retoma la tipología anteriormente mencionada, sin embargo se enuncian otros tipos de competencias entre los que se encuentran:

Los tipos de competencias planteados por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, en los que especifican las competencias intelectuales, es decir la capacidad enfocada a la resolución de problemas, manejo de información, comprensión de procesos y sistemas, autonomía y responsabilidad; las competencias básicas, referentes a capacidades de lecto-escritura, uso e interpretación de símbolos y formulas matemáticas y las competencias técnicas,

en relación a rasgos, atributos distintivos que requiere un trabajador en un puesto de trabajo como conocimientos, habilidades y actitudes específicas necesarias para desempeñar una función.

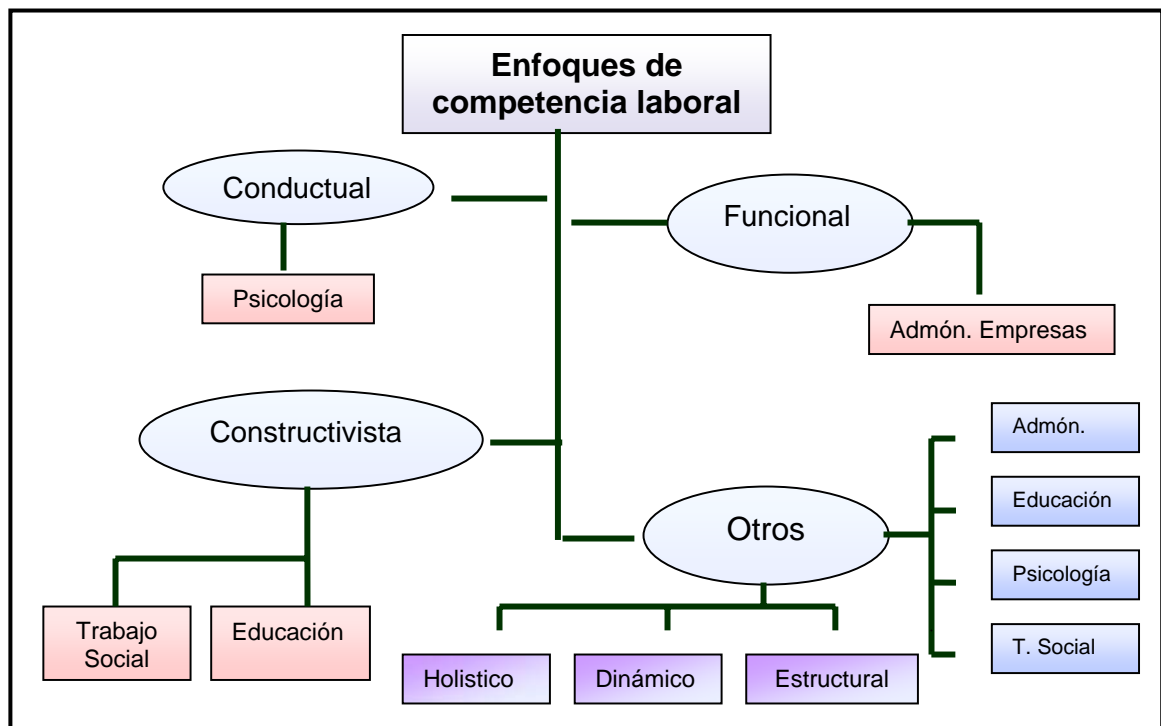
Los tipos de competencias planteados por Bunk, entre los que se encuentran, las competencias técnicas, que expresan el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito del trabajo; las competencias metodológicas, las cuales implican reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo; la competencia social, es decir, elaborar relaciones con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal y la competencia participativa, en relación a participar en la organización del ambiente de trabajo, tanto en el inmediato como el del entorno, capacidad de organizar y decidir, así como el de aceptar responsabilidades.

De igual manera, se plantea una clasificación de las competencias de acuerdo a tres aspectos básicos de desempeño: Competencias relacionadas con “el saber”: referidas a los conocimientos técnicos y de gestión; las Competencias relacionadas con “el saber hacer”: referidas a las habilidades innatas o propias de la experiencia y del aprendizaje y las competencias relacionadas con “el ser”: referentes a las actitudes, aptitudes personales, comportamiento, valores y personalidad.

Así mismo, se encontró el planteamiento de Boyatzis (1982) con relación a los tipos de competencias laborales, quien las clasifica de la siguiente manera: Competencias diferenciadoras, son las que distinguen a un trabajador con actuación superior de un trabajador con actuación mediana, es aquella que agrega valor a un cargo y las competencias Umbral o Esenciales, con las que se necesitan para llevar una mejora constante, permiten un desempeño normal y adecuado.



#### 4.2.5 Enfoques de Competencia Laboral



Dentro de la literatura referente a competencias laborales se conocen diferentes enfoques de pensamiento que trazan las directrices para entender el concepto, entre los más desarrollados se encuentran el modelo conductual, funcional y constructivista. En el estado del arte se preguntó por las variaciones del concepto en cada uno de estos enfoques anteriormente mencionados obteniendo los siguientes resultados:

Desde el enfoque conductual, en relación al desarrollo del modelo de las competencias laborales, se tiene como punto de partida las características, habilidades, atributos personales o patrones de conducta de aquellos individuos cuyo desempeño dentro de la organización es sobresaliente y eficiente en relación a las demás personas que ocupan cargos similares, es así como se plantean las competencias laborales teniendo en cuenta los desempeños individuales relacionados con las condiciones anteriormente mencionadas.

En este sentido, el enfoque conductual hace énfasis particularmente en los comportamientos que contribuyen a generar acciones sobresalientes, las cuales maximizan la productividad laboral, no obstante, este enfoque no desconoce que las competencias laborales pretenden potencializar las habilidades del equipo de trabajo, por tal razón, en este pensamiento aunque se parte de las conductas individuales se pretende estandarizar tales comportamientos para posteriormente

generar pautas de trabajo, desarrollando perfiles de cargo dentro de la organización, con el fin de elevar la productividad al interior de la misma.

Dicho enfoque es utilizado en mayor medida por psicología, pues desde el campo de acción de ésta se tiene como referencia la conducta y la forma de actuar de las personas para establecer los parámetros de rendimiento a partir de los cuales se evalúa el desempeño de los sujetos.

El enfoque funcional, por su parte, tiene como punto de partida los requisitos o condiciones necesarias para que una persona logre un buen desempeño en el desarrollo de una labor productiva, en este sentido, las personas deben demostrar las competencias laborales a partir de los rasgos propios del puesto de trabajo.

El primer paso para determinar las competencias laborales desde este enfoque, consta de un análisis a las funciones propias del puesto de trabajo, para tal fin, se cuenta con el conocimiento de cada uno de los procesos que constituyen un cargo en la organización y se describen cada uno de ellos, lo cual conlleva al establecimiento de niveles mínimos de competencia laboral que deben ser desarrollados por la persona encargada del cargo.

En este sentido, se lleva a cabo una evaluación en la que se tiene en cuenta el contexto donde se desarrolla tal función, las relaciones que se establecen con otros procesos dentro de la cadena productiva y dentro de la organización. Esto da como resultado las competencias laborales mínimas que se requieren para llevar a cabo las tareas propias del cargo, las cuales constituyen un estándar de competencia.

Desde el estudio de dicho enfoque se encontró que se relaciona directamente con Administración de empresas, pues esta profesión se encarga de evaluar el rendimiento y funcionamiento efectivo de las personas en una organización o en el campo laboral, teniendo como punto de partida las necesidades y propósitos del cargo para medir el rendimiento de las personas.

En el enfoque constructivista, las competencias laborales se construyen a partir de procesos continuos de aprendizaje, en los cuales se concede gran importancia a la persona, sus objetivos y posibilidades, teniendo en cuenta la relación que existe entre los sujetos y el medio ambiente en el que se desarrolla la labor productiva. Así, se construye una relación compleja entre las capacidades de las personas y su participación efectiva en la actividad que realiza constantemente.

Desde el enfoque constructivista, se considera que las personas tienen la capacidad de apropiarse conocimientos del medio, ya sea tecnología, relaciones sociales, institucionales y elementos del mercado, los cuales permiten el mejoramiento continuo de los resultados, estructurando diversas formas de

solución de problemas, generando mayor desarrollo de las habilidades y características personales constituyendo las competencias laborales.

Con respecto a este enfoque, se pudo establecer que educación y trabajo social se relacionan directamente, pues teniendo en cuenta sus campos de acción propician en los sujetos la construcción y reconstrucción de conceptos a partir de la apropiación de elementos del ambiente, no solo en competencias sino también en otros temas.

Se puede establecer que cada uno de estos enfoques presentan diferencias relevantes en el punto de partida de las competencias laborales, así, para el enfoque conductual, el eje central está constituido por los rasgos de la conducta de las personas que desarrollan un desempeño sobresaliente, los cuales se estudian y se articulan de tal forma que estructuren el nivel ideal para los demás miembros de la organización, agilizando los procesos organizativos. Para el enfoque conductual lo importante es “como se hacen las cosas y que factores intervienen en tales resultados”, mientras que el enfoque funcional toma como punto de partida las funciones necesarias para cumplir con un cargo dentro de una organización, en este enfoque la persona debe cumplir con ciertos requisitos para tener un desempeño efectivo, lo importante en esta perspectiva es “qué se debe hacer, cuales son las funciones y qué habilidades se necesitan para cierta función”.

En el enfoque constructivista se plantea la construcción de las competencias por medio de las relaciones que establece la persona con el ambiente laboral y las transformaciones que se llevan a cabo para responder a las necesidades de un puesto de trabajo y de las condiciones del mercado, para este enfoque lo importante es “la construcción de respuestas acordes a las demandas y la potencialización de saberes, conocimientos y habilidades”

Por otra parte, dentro del proceso investigativo se encontraron otros enfoques que retoman el tema de competencia laboral, entre los cuales se encuentran, holístico, dinámico y estructural, son retomados por las cuatro profesiones en general.

Desde el enfoque holístico se tiene en cuenta la relación que existe entre los atributos o habilidades de una persona y las tareas propias de una actividad laboral, estructurando una compleja visión de las competencias laborales pues tiene en cuenta elementos complementarios en relación a las mismas como son: el contexto, la cultura organizacional y las características propias de la persona, es decir, habilidades, destrezas, actitudes, entre otros factores que determinan los resultados.

El enfoque estructural por su parte, retoma la relación que existe entre las características de las personas representadas en función de los atributos o habilidades y los resultados esperados en una labor, adicionando un nuevo

elemento relacionado con la capacitación, en la cual, los contenidos son estructurados a partir de las necesidades que se deducen de las condiciones de la organización en relación con el desempeño de las personas, es decir, los temas de capacitación responden a las falencias detectadas en los procesos desarrollados por el personal teniendo como eje central elevar la productividad de la organización.

El enfoque dinámico, tiene en cuenta las variaciones del mercado, las cuales generan un proceso cíclico dentro de las organizaciones lo cual constituye la demanda de actualización de las competencias laborales de cada uno de las personas.

Así, las competencias laborales se entienden de forma diferente dependiendo del enfoque en que se estudien, pues cada uno de estos enfoques contempla connotaciones distintas, dando niveles de importancia diferentes a los elementos anteriormente mencionados “personas-funciones o desempeño-ambiente laboral” a partir de los cuales se construyen las competencias.

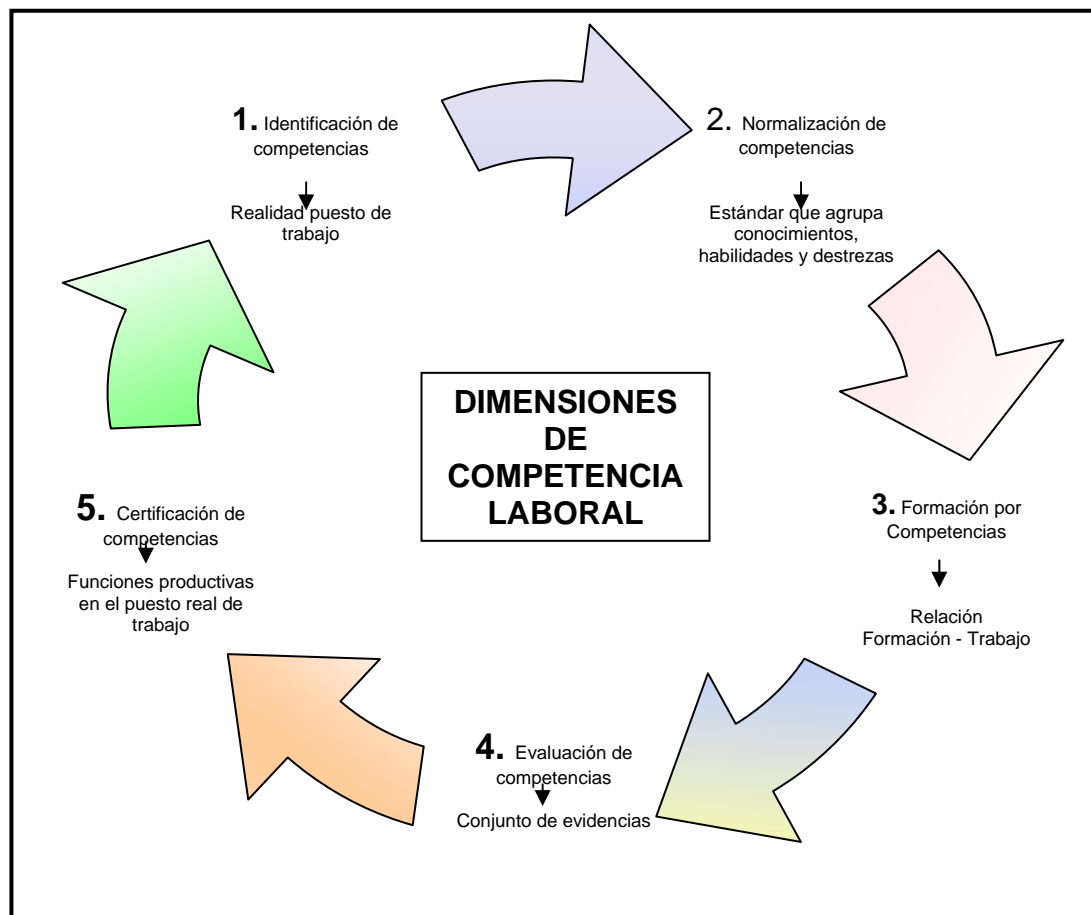
#### **4.2.6 Dimensiones de competencia laboral**

De acuerdo a la información analizada se pudo establecer que las dimensiones de competencia laboral constituyen el proceso para la implementación del modelo, contemplando cinco pasos, entre los que se encuentran; identificación, normalización, formación, evaluación y certificación de competencias laborales. Así mismo, se encontró que las instituciones pioneras en el desarrollo del tema a nivel latinoamericano son CONOCER (México), SENA (Colombia) y CINTENFOR.

Desde las profesiones seleccionadas no se evidenció un desarrollo significativo de la identificación y formación de competencias laborales con relación a los demás procesos, retomando planteamientos de las entidades anteriormente mencionadas.

En este sentido, se entiende identificación como el método utilizado para establecer las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar una actividad satisfactoriamente. Dicho proceso requiere de un análisis que permita coherencia con la realidad de lo que es la organización, los resultados, los objetivos planteados por la misma y el desempeño de los trabajadores.

Una de las aproximaciones más retomadas con respecto al tema, desde las cuatro profesiones es la desarrollada por CINTERFOR y CONOCER quienes señalan que la identificación de competencias usualmente “se da sobre la base de la realidad del trabajo, ya que esto implica que se facilite la participación de los trabajadores. La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo”.



La normalización de competencias es el paso siguiente a la identificación, este proceso es de utilidad para aclarar la relación entre empleadores, trabajadores y entidades educativas, se desarrolla a través de un procedimiento estandarizado ligado a una figura institucional, de forma tal, que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma para la organización y los trabajadores. La norma de competencia laboral es definida por el SENA (2003) como “el estándar que expresa resultados, conocimientos, destrezas, valores, circunstancias, medios y evidencias que debe presentar el trabajador para mostrar su competencia en el desempeño laboral”

Este proceso es aplicable a todas las organizaciones productivas, describe los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño laboral, el contexto en que ocurre, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que puede presentar para demostrar su competencia. Las normas, por tanto, constituyen los elementos en común de la formación del personal necesarios para alcanzar ciertos objetivos de las empresas.

La formación por competencias establece la relación formación – trabajo y promueve en el participante la apropiación de su proceso formativo de acuerdo a las necesidades específicas del sector productivo.

La formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tiene mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial. Es necesario, no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas, sino también, que las estrategias pedagógicas, sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas.

Teniendo en cuenta las investigaciones reseñadas, la evaluación constituye la base de la aplicabilidad del modelo, por tal razón, es el proceso que mas se retoma, entendiéndolo como la parte complementaria a la norma referida al conjunto de evidencias: es la verificación de si se ha cumplido o no con las especificaciones establecidas, permite la comparación entre el desempeño del individuo y los requerimientos del perfil de cargo constituyendo una medición de la distancia que al sujeto le falta recorrer ante la norma.

Esta dimensión esta orientada básicamente para el proceso de aseguramiento de la calidad del desempeño de los trabajadores, la cual vela por las acciones desarrolladas en las empresas y entidades vinculadas, para que cumplan los requisitos establecidos por el sistema con el fin de lograr los niveles de competitividad y productividad requeridos.

La certificación alude a la última etapa del sistema de competencia. Es un proceso que se desarrolla con base en las funciones productivas que se ejecutan en condiciones reales de trabajo, el certificado se refiere a un desempeño laboral plenamente comprobado y en modo alguno en condiciones potenciales, académicas del trabajador.

La certificación indica el reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada por un individuo para realizar la actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias.

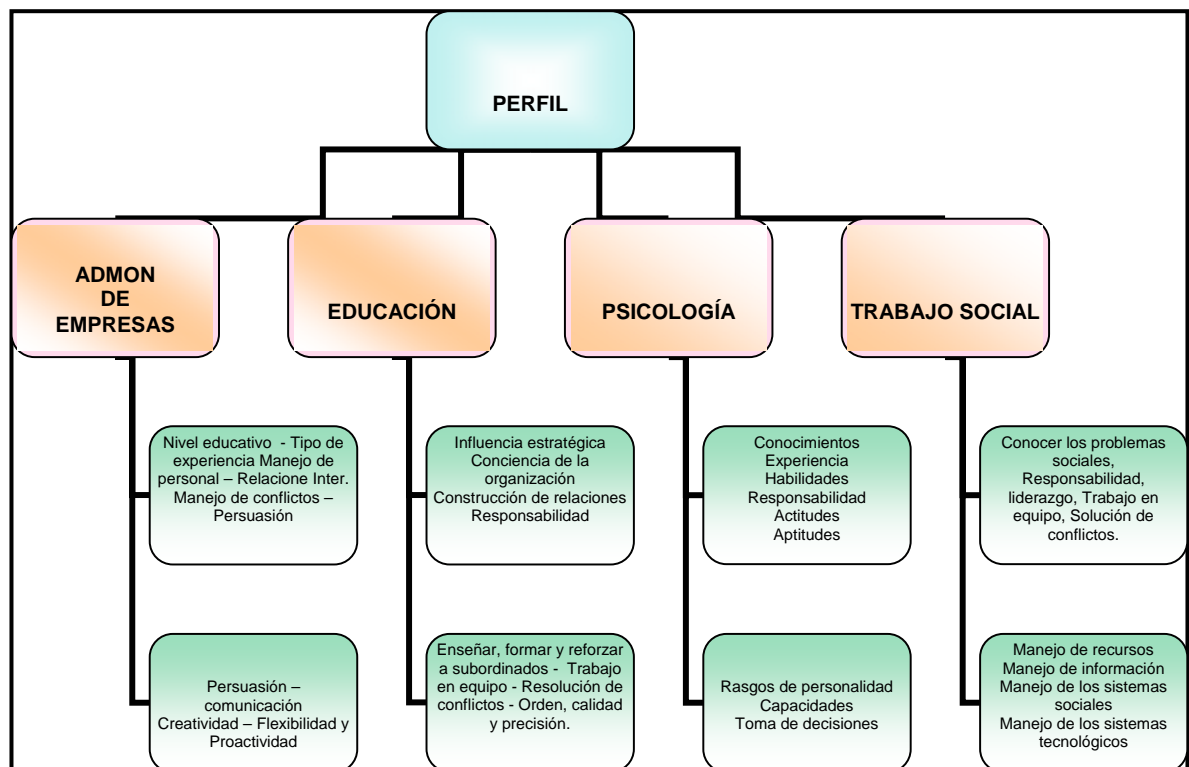
Finalmente, las dimensiones de competencia laboral varían de acuerdo a las condiciones donde se aplican y a los lineamientos establecidos por aquellas instituciones encargadas de implementar el modelo a nivel nacional (SENA-CONOCER), estas estructuran rasgos particulares respondiendo a las necesidades del mercado en cada país obedeciendo a las características de cada contexto.

#### 4.2.7 Aplicación al sistema laboral – Perfiles por competencias

Los perfiles por competencias se relacionan directamente con las habilidades, características y aptitudes que hacen que una persona sea competitiva y capaz de desarrollar eficientemente un determinado cargo.

Estos perfiles han sido definidos de diversas formas, dependiendo en el contexto en que se utilice y el objetivo para el cual es elaborado o ejecutado, tienen como punto de partida el análisis ocupacional, en donde se tiene en cuenta las características que posee el individuo requeridas para el desempeño de un cargo y su relación con el ambiente laboral. El perfil articula los requerimientos para el desempeño de las funciones, con la especificidad derivada de la organización y como se deberán ejecutar tales funciones. Los perfiles, no son parámetros exactos, ni tampoco una imposición, se caracterizan por ser una guía flexible basadas en las competencias, adecuados a las necesidades de cada área que contribuyen al crecimiento de la empresa.

De acuerdo a las investigaciones desarrolladas por administración de empresas, educación, psicología y trabajo social, se encontró que el perfil por competencias define las características, en las que se recogen las habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y aptitudes mínimos que demanda la organización para el desempeño exitoso de un cargo.



En administración de empresas, el perfil por competencias se estructura de acuerdo a los aspectos que se perfilan en el mercado como es el nivel educativo, tipo de experiencia, manejo de personal, relaciones interpersonales, manejo de conflictos, persuasión, comunicación, creatividad, flexibilidad y proactividad, los cuales van orientados al desempeño eficaz en un cargo dentro de la organización, lo cual se maneja al interior de esta con el fin de cumplir los objetivos y las metas de las mismas. En este ámbito se entiende el perfil por competencias como aquellas características implícitas de un cargo que facilitan su ejecución.

El perfil por competencias que se estructura desde educación debe ser formado académicamente para desempeñar cargos gerenciales que a su vez estas competencias deben ser transdisciplinarias, como es tener influencia estratégica que le permita establecer credibilidad con todas las personas, poseer conciencia de la organización que le dé herramientas para conocer y desarrollar la cultura organizacional, ser experto en la construcción de relaciones que le permitan desarrollar contactos tanto al interior como hacia fuera de la organización, generar el crecimiento personal que le permita enseñar, formar y reforzar adecuadamente a sus subordinados. Ser líder de equipo que le permita tener visión de éste y estar orientado hacia los subordinados, orientarse a los resultados en búsqueda de la eficiencia, la mejora empresarial y la optimización de los recursos.

De igual forma se establece para los estudiantes recién egresados de la educación media, un perfil por competencias de acuerdo a su nivel de conocimiento definido por los empresarios o el sector productivo, el cual según algunos estudios, tiene como prioridad los valores, en especial la honestidad, responsabilidad y el compromiso, habilidades para el trabajo en equipo, manejo adecuado y conocimiento de sistemas así como el conocimiento del mundo organizacional, éstos elementos representan el estándar mínimo que debe poseer una persona que aspire a un cargo en una organización y es a partir de ellos que se debe iniciar un proceso de construcción de competencias.

Para Psicología se establece un perfil por competencias, el cual se desprende necesariamente del análisis ocupacional, es decir, de las características individuales requeridas para el desempeño de los puestos de trabajo y su interdependencia con el ambiente específico, clima o cultura de la organización en mención. Entre los cuales se tienen en cuenta los conocimientos, experiencia, habilidades, responsabilidad, actitudes, aptitudes y valores, fundamental los rasgos de personalidad, capacidades y la toma de decisiones.

Finalmente de acuerdo a los resultados arrojados se encontraron dos estudios en Trabajo Social, en el cual se especifica el perfil por competencias del cargo y el conjunto de características que encierran su perfil como son: Trabajo en equipo, responsabilidad, solución de conflictos, ejercer liderazgo, manejo de los recursos, manejo de los sistemas sociales, manejo de los sistemas tecnológicos, manejo de la información. Otros aspectos a tener en cuenta para determinar el perfil del cargo



para la selección del profesional idóneo en trabajo social son el género, grupo étnico, años de experiencia, profesionales que podrían desempeñarse el cargo y estudios de postgrados. También se definen las áreas de intervención de la profesión entre las que se encuentran salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación, en donde el trabajador social debe realizar su intervenir de manera eficaz satisfaciendo las necesidades en estos campos.

Por otra parte se encontraron dos tipos de perfiles, relacionados con el perfil personal y el perfil profesional los cuales complementan el perfil por competencias. El primero se relaciona con el ser, lo que se refiere a los principios éticos, morales y de convivencia. El perfil profesional se entiende como la delimitación y descripción de las actitudes y áreas de conocimientos, así como las capacidades profesionales propias de cada campo del saber.

#### **4.2.8 Análisis Referente Normativo (Mundial – Nacional).**

Con el propósito de establecer, desarrollar y además actualizar conjuntamente con el sector productivo, educativo y gobiernos se han establecido normas de competencia laboral, las cuales han facilitado la ejecución de los procesos de las competencias laborales, que regulen, fortalezcan y amplíen el conocimiento de los individuos, teniendo en cuenta que la formación es la base para satisfacer las demandas del mercado laboral. La educación por competencias en la actualidad se enfrenta a nuevos cambios donde se debe tener una estrecha relación entre las necesidades reales de las organizaciones y la formación de los estudiantes.

De esta forma a nivel mundial existen normas que se han orientado a promover la educación como complemento fundamental para el desempeño efectivo en el sector productivo, es así que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO ha llevado a cabo conferencias mundiales, con el fin de fomentar y mejorar la educación incrementando la accesibilidad a ella, de tal forma que se fortalezca el conocimiento de todas las personas, ofreciéndole una formación que esté acorde a los tiempos modernos.

Desde sus conferencias la UNESCO manifiesta que se requiere de una “visión ampliada” que vaya más allá de los recursos actuales, las estructuras institucionales, los planes de estudios y los sistemas tradicionales de instrucción, tomando como base lo mejor de las prácticas, ya que en la actualidad los nuevos avances de la comunicación, la tecnología y el mercado laboral permiten que los conocimientos sean integrales. Por lo tanto se orientan a mejorar la educación y mejorar la manera de innovar y de crear de los individuos, donde los directamente responsables son los gobiernos, los docentes y los formadores.

A nivel Iberoamericano se encuentra la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), en donde uno de sus objetivos es contribuir a fortalecer el conocimiento, en donde se connotan la educación como factor esencial del desarrollo socioeconómico y social, la cual debe ser integral y estratégica para facilitar las posibilidades de crecimiento y desarrollo, por lo tanto se orientan a universalizar el acceso la educación. Ven necesario que la formación y la investigación científica - tecnológica tenga mayor relación con la producción de bienes y servicios para elevar la competitividad. La educación integral la enmarcan como un recurso estratégico para facilitar las posibilidades de crecimiento y participación social plena, por lo tanto la educación debe concebirse como una responsabilidad del conjunto de la sociedad, en donde participen el sistema educativo institucional, el sector económico y las organizaciones en general.

A nivel nacional se encuentra la constitución política de 1991, en donde refiere a la educación como un derecho fundamental y un servicio público que tiene una función social, la cual se orienta al acceso al conocimiento, a la ciencia y a la técnica.

De igual forma, se han establecido leyes y decretos que están orientados en promover la educación con calidad y eficiencia organizando el servicio de la educación. Es así como la Ley 30 de 1992 señala que la educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral. En este sentido el examen de calidad de educación superior (ECAES), se realiza con el fin de comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que cursan el último año de los programas académicos de pregrado, lo que significa que a través de éste se mide el conocimiento y lo apta que se encuentra una persona para desempeñarse laboralmente.

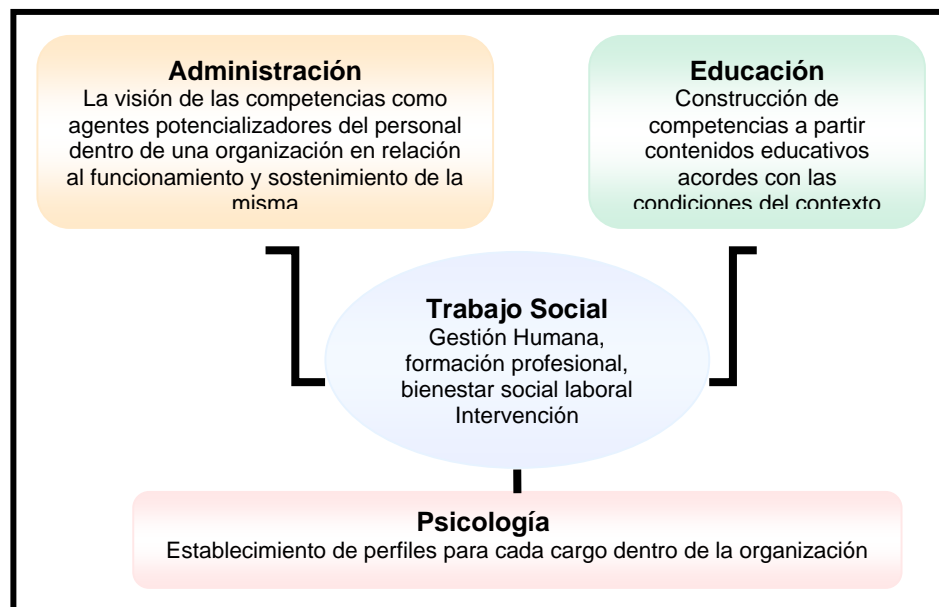
Por otra parte el Estado ha responsabilizado al SENA de intervenir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, de igual forma a fortalecer los procesos de formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país. En 1993, el estado faculta al SENA de liderar el sistema nacional de formación para el trabajo, de igual forma de regular, diseñar, normalizar y certificar las competencias laborales.

Por lo anterior se muestra que los actos legislativos tienden a mejorar las condiciones educativas y por ende las laborales, es evidente que la integración de los conocimientos, el desarrollo de las habilidades, destrezas y valores dan al

individuo una condición superior, que le facilita con mayor prioridad el ejercer un cargo determinado, lo que le da un valor agregado de ser “una persona competente”.

#### 4.3 POSIBLES RELACIONES Y APORTES A TRABAJO SOCIAL

Cada una de las profesiones desde las que se analizó el tema de competencias laborales, posee su propia especificidad e incorpora distintos elementos del modelo de acuerdo a sus necesidades generando variaciones en el mismo. Sin embargo, cada uno de los rasgos particulares añade complejidad al concepto y en general se puede asegurar que todas las apropiaciones por cada profesión tienen relación con trabajo social.



La relevancia que tiene el tema competencias laborales en cada una de las profesiones retomadas, es el impacto de éste en el contexto laboral y formativo, pues demanda transformaciones relacionadas con el proceso de globalización, los incesantes cambios en la tecnología y la forma de concebir la sociedad con el fin de alcanzar mejores desempeños en ambos campos, por consiguiente, se evidencia interés de las cuatro áreas del saber por innovar los modelos tradicionalmente adaptados con el fin de estar a la vanguardia de la globalización.

Las investigaciones reseñadas apuntan a determinar los elementos que pueden aportar a dichas transformaciones en dos sentidos, en primer lugar, indagar sobre las condiciones o características necesarias para desempeñar un cargo de forma exitosa de acuerdo al área de conocimiento y los elementos particulares de la

misma, en segundo lugar, encontrar la relación entre los perfiles estipulados y las herramientas de formación acordes al que hacer profesional, que permitan un desarrollo eficiente y eficaz de cada profesional.

Las cuatro profesiones, administración de empresas, educación, psicología y trabajo social, pertenecen a la rama de las ciencias humanas, así mismo, es evidente que trabajo social ha incorporado elementos de otras profesiones para enriquecerse disciplinaria y profesionalmente, teniendo en cuenta los conceptos de interdisciplinariedad y transdisciplinariedad.

En este sentido, uno de los aspectos interesantes con respecto a la aproximación desde administración de empresas que puede relacionarse con trabajo social, es la visión de las competencias como agentes potencializadores del personal dentro de una organización en relación al funcionamiento y sostenimiento de la misma, generando transformaciones en el modelo y cambios de paradigmas en el contexto organizacional. Mientras que a partir de la intervención los y las trabajadores(as) sociales se implementan procesos de bienestar y calidad partiendo del modelo de competencias laborales que contribuyen a transformar la realidad de los sujetos a partir de la construcción de nuevas competencias requeridas en cada contexto.

De acuerdo al planteamiento anterior, existe una relación directa con trabajo social, pues las personas son los agentes más importantes dentro de cualquier sistema complejo, en este caso, la empresa entiende las competencias laborales como las condiciones que permiten a las personas auto-evaluarse y transformarse, construyendo nuevas realidades a partir de la adaptación a los contextos organizacionales, acordes a los cambios generados por la globalización y el neoliberalismo, los cuales implican una reflexión continua y empoderamiento de cada sujeto con respecto al papel indispensable que tiene su desempeño dentro del funcionamiento y éxito de la empresa.

Desde la visión de trabajo social en el campo organizacional, las competencias laborales constituyen un eje fundamental que se relacionan con gestión humana, ya que son concebidas como las condiciones, características y habilidades de cada sujeto que le permite formar parte de un equipo de trabajo para aportar directamente a la productividad y resultados corporativos relacionados con la visión y misión, así como la competitividad en un mercado globalizado.

Educación denota el concepto de competencia laboral desde el marco formativo, es decir, la construcción de competencias a partir contenidos curriculares acordes con las condiciones del contexto, los cuales se desarrollan a través de la identificación de elementos claves que apuntan a potencializar las áreas del ser, esto con el fin, de construir en los individuos la capacidad de apropiar elementos del ambiente que les permita mejorar sus condiciones de vida a nivel personal y

laboral empoderándose de sus realidades y haciéndose partícipes de los procesos laborales en los que se desarrollan.

Es importante resaltar, que la educación y la formación profesional deben estar a la vanguardia de los cambios de las realidades sociales a cualquier escala (local, regional y/o global), porque existe una correspondencia innegable entre la formación, el que hacer profesional y el desempeño de cada sujeto en su puesto de trabajo, por eso, la significación del modelo de competencias laborales en la formación del trabajador (a) social para el diseño de cada uno de los planes de estudio que apunten a una formación idónea, acorde a las necesidades del sistema laboral y educativo para lograr una sinergia en estas dos esferas sociales contribuyendo a la formación del profesional integral que oriente una intervención oportuna de acuerdo a las problemáticas sociales existentes.

Por lo anterior, la formación en Colombia requiere de una base que le permita adaptar el modelo de competencias laborales, para que a partir de la evaluación se conozcan las debilidades y fortalezas de cada programa con el fin de ser estudiados y reestructurados para aportar mayor información con respecto al desempeño productivo de cada profesional y su desarrollo en cada área.

En el contexto colombiano a partir del decreto 1781 de 2003 que pretende comprobar el grado desarrollo de las competencias de estudiantes de último año de los programas de pregrado del país, a través de este decreto se estructuró la prueba ECAES, la cual ha permitido hacer un análisis profundo de todos los programas de pregrado del país incluyendo trabajo social, a través de la prueba se logró hacer un análisis que posibilitó identificar tendencias y perfiles en cada uno de los contenidos curriculares de las diferentes universidades del país. “Los puntos de partida para determinar y definir las especificaciones del ECAES de trabajo social se construyeron teniendo en cuenta del devenir histórico de la profesión, las características de la formación de la y el trabajador social en el país, y las tendencias de trabajo social contemporáneo”

En Colombia, desde el marco de la educación la formación y evaluación por competencias, se estructura a partir del enfoque constructivista, a través del cual se genera un modelo educativo que permite a las personas formarse de acuerdo a los requerimientos del mercado, atribuyéndole al sujeto un desarrollo integral con relación a su entorno.

Así, la formación y evaluación por competencias laborales se relaciona directamente con la formación del trabajador social, ya que la academia constituye el eje central que proporciona los elementos clave para el desempeño competente en cualquier escenario de intervención, tales contenidos se estructuran a partir de las realidades sociales y el contexto en el que se desarrollara el actuar profesional, de esta forma, los estudiantes adquieren conocimientos a partir de los cuales

desarrollan habilidades, actitudes, destrezas y características que le brindan la especificidad a la profesión de trabajo social.

Una segunda relación con trabajo social y educación se manifiesta desde los procesos educativos que se generan a través de la intervención profesional, no solamente a nivel laboral sino a partir de la construcción de sociedad, pues en este sentido se promueve en los sujetos la capacidad de autorreflexión y transformación de sus condiciones de vida, partiendo el reconocimiento de sus capacidades y potencialidades que pueden aportar a su crecimiento personal y productivo.

En el marco de la psicología, las competencias laborales se relacionan directamente con el establecimiento de perfiles para cada cargo dentro de la organización, a partir de los cuales se estructuran los patrones de desempeño que se espera cumplan los individuos, así mismo, ésta profesión se encarga de evaluar el rendimiento en el trabajo de acuerdo a los perfiles establecidos con anterioridad, con el fin de brindar elementos que permitan mejorar la gestión empresarial.

La definición de dichos perfiles implica la aplicación del modelo dentro de la organización, así psicología, se encarga de evaluar el funcionamiento del mismo, conectando los agentes involucrados en dicho proceso y fomentando la participación de los mismos en los sistemas de calidad y productividad de la empresa.

Por tal razón, dentro de una compañía, el área de psicología y el área de trabajo social desarrollan la atención psicosocial, a partir de la cual identifican las características personales y profesionales que hacen a las personas aptas para desempeñar un cargo, de igual forma, realizan los procesos de seguimiento y atención a las personas, sensibilizándolas a los cambios que se dan al interior del sistema en relación a la aplicación del modelo de competencias laborales.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia una relación directa con trabajo social a través de la elaboración y gestión de programas de bienestar social laboral de acuerdo a las condiciones que establece el modelo de competencias laborales en el sistema organizativo, de esta forma, los perfiles establecidos por el área de psicología, pueden estructurar contenidos de formación y capacitación encaminados a cualificar el talento humano en el desarrollo de sus labores.

Después de hacer una lectura crítica y a profundidad de las investigaciones realizadas por trabajo social, cabe resaltar que aunque la producción investigativa es escasa aporta en relación a la definición de perfiles para el desempeño de el/la trabajador(a) social en los distintos campos de intervención como salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación.

Estos hallazgos, constituyen el primer acercamiento desde la profesión de trabajo social al tema, haciendo una descripción de las competencias que necesitan los profesionales en ejercicio desde el punto de vista de los entes contratantes y los perfiles de cargo deseados.

A partir de tales resultados obtenidos se logra entender el impacto del tema para la profesión, pues no se puede desconocer que las competencias laborales hoy por hoy trazan las directrices para entrar al mercado laboral y mantenerse en él.

No obstante, desde el marco de las competencias laborales aún se encuentran elementos sin estudiar que pueden aportar al desempeño profesional y al posicionamiento del trabajo social con respecto a otras profesiones, como son, los contenidos curriculares desde la formación por competencias laborales, el desarrollo de las competencias específicas propias de la profesión y el impacto del modelo a futuro con relación a la acción profesional en distintos escenarios.

## CONCLUSIONES

Con relación al **perfil de las investigaciones** se estableció que las profesiones que más han desarrollado el tema de competencias laborales han sido educación, psicología y administración de empresas en las cuales se indaga sobre la aplicación del modelo en el campo educativo y empresarial respectivamente, a nivel de programas académicos se conoció que el tema ha sido estudiado desde pregrado y postgrado en el mismo porcentaje, en este sentido cabe mencionar que por profesión se destacan diferentes universidades, en psicología el mayor avance se encuentra en la Universidad Católica y Universidad de la Sabana, en educación, la Universidad de la Salle y la Universidad San Buenaventura, desde administración de empresas la Universidad Externado y desde trabajo social la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca aunque el nivel de producción desde esta profesión es escaso.

El tipo de presentación más utilizado ha sido CD Room e imprenta, de igual forma, el mayor porcentaje de las investigaciones es de corte descriptivo, el año con mayor producción investigativa es el 2004, siendo las mujeres en su gran mayoría las que se han interesado por abordar el tema. Con relación al soporte bibliográfico el autor más retomado es Leonard Mertens, específicamente con el libro “Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos, 1997” quién ha profundizado y aportado al tema de competencias laborales.

El **tema de competencias laborales** se da a raíz de los nuevos cambios en la economía mundial, con el fin de introducir mejoras en la formación académica y la productividad laboral, en la separación que existía entre la educación y los requerimientos de las organizaciones no se formaba lo suficiente al individuo para afrontar de manera eficiente y eficaz un desempeño laboral, lo que generó constantes reformas a nivel educativo y empresarial.

Este modelo ha provocado cuestionamientos y ha tenido una evolución permanente debido a los cambios inevitables del sector productivo, es considerado como una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. En consecuencia la aplicación de éste, ha llevado consigo a las organizaciones a orientarse por nuevas estrategias, que den respuestas a estas transformaciones. El modelo ha sido aplicado en algunos países y se le ha dado una connotación diferente de acuerdo al contexto en el que se emplea, impulsado por diferentes entes que han visto la importancia de su aplicación como son los gobiernos centrales, empresarios, trabajadores, ministerios de educación, empleo y seguridad social.



Actualmente, el modelo de competencias laborales permite la evaluación del desempeño de las personas en el desarrollo de una labor productiva, encierra los condicionantes para medir la eficiencia y eficacia de los individuos en relación a la productividad. En este sentido, el concepto trasciende de las definiciones planteadas por los diferentes autores en sus inicios, pues no sólo encierra las características propias de los sujetos, tales como habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes, sino que incorpora una visión sistémica de las organizaciones, teniendo en cuenta el papel que desempeña la persona dentro de la misma, el entorno donde desarrolla labor, las características del cargo, los objetivos del mismo, así como la calidad de la formación recibida para llevar a cabo cierta función de forma exitosa.

La concepción del trabajo, la aparición y aplicación del modelo de competencias laborales, transforma y modifica el paradigma vigente, así, es competente quien se desempeña eficazmente en el ejercicio de un cargo determinado, resolviendo los problemas cotidianos de forma innovadora, evidenciando capacidad de proponer y construir alternativas de solución pertinentes, aportando sus conocimientos, habilidades “competencias” al desarrollo de los objetivos del sistema organizacional al que pertenece.

**El concepto de competencias laborales** ha tenido avance desde el punto de vista interdisciplinario. Las competencias laborales han hecho una transformación importante, han incluido no solo las características particulares que tiene una persona para desempeñar un cargo exitosamente, sino que ha conectado el mundo del trabajo con el mundo de la educación, con el fin de brindar una formación idónea que de respuestas acordes al mundo globalizado.

Con el desarrollo de esta investigación, se encontró que desde psicología las competencias laborales desarrollan un componente importante con respecto a la conducta y el desarrollo cognitivo de las personas al desempeñarse en un cargo específico.

Es así, como desde psicología se proporcionan elementos para la construcción del perfil por competencias de un cargo, lo cual conlleva a la especificación de las características requeridas para desempeñar el mismo.

Desde administración de empresas, las competencias laborales se relacionan con el funcionamiento interno de la empresa, la orientación al logro, el interés al cliente y la calidad, son factores de suma importancia para romper con los esquemas tradicionales de desarrollo de recurso humano, con el fin de aumentar la productividad y beneficiar a los sectores económicos.

En educación, se hace evidente la importancia que tiene el componente formativo en relación a las competencias laborales, haciendo énfasis en la definición y desarrollo de los planes de estudio con base al modelo de competencia laboral para lograr un impacto en el mercado laboral, lo cual implica promover en los estudiantes capacidad de análisis, sentido crítico, creatividad, innovación, desarrollo de habilidades y destrezas, todo esto articulado a las necesidades del sector productivo.

Por último, trabajo social evidencia un primer acercamiento al tema y su relación con la formación y el mercado laboral, con la construcción de perfiles ocupacionales basados en competencias para cada escenario de intervención, lo cual describe los requerimientos para el ejercicio profesional desde el punto de vista del empleador.

El tema de competencias laborales para trabajo social ha generado la necesidad de revisar, indagar y evaluar las características del perfil profesional de los/las trabajadores/as sociales, por lo tanto, las investigaciones halladas constituyen el inicio en el esfuerzo de reconocer la importancia del tema y generar propuestas para la inclusión del mismo en los currículos y práctica de trabajo social.

Con respecto a lo anterior, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y la Universidad de la Salle han liderado proyectos investigativos orientados a conocer la pertinencia del tema competencias laborales en la profesión.

Más allá de conocer el tema y la relación con trabajo social, se ha generado una propuesta concreta para incluir las competencias en las prácticas de formación profesional de los estudiantes de trabajo social de la Universidad de la Salle, avanzando en la metodología de formación y evaluación de profesionales competentes.

De acuerdo a los **tipos de competencias** planteados por Leonard Mertens, se conoció que estos planteamientos son reconocidos y retomados por las cuatro profesiones que se seleccionaron para la construcción del estado del arte.

Sin embargo, se evidenciaron variaciones, pues se incorporan elementos característicos del contexto en el que se aplica el modelo, generando nuevos elementos que modifican los componentes expuestos por el autor base, de esta forma, se hacen particulares dichas competencias dependiendo de las condiciones del lugar de trabajo o labor realizada, no obstante, se identificó que en las investigaciones estudiadas se retoman otros autores quienes desarrollan tipologías diferentes o adicionan algunos factores los cuales conllevan a crear distintos imaginarios y aplicaciones de las competencias laborales de acuerdo a las necesidades y propósitos de la organización.

La forma de **aplicación del modelo de competencias laborales varía dependiendo del enfoque de pensamiento** que se tome como punto de partida, pues cada uno de ellos resaltan elementos diferentes que hacen específicos los procesos y los pasos a seguir para la implementación del mismo, desde las cuatro profesiones se evidencian diferentes tendencias con relación a los enfoques de competencias; psicología tiende a relacionarse directamente con el enfoque conductual pues de acuerdo a los planteamientos de éste y el desempeño profesional de la misma, estructura las pautas de evaluación a partir de las conductas y desempeños de los sujetos eficientes.

Administración utiliza en mayor medida las ideas del enfoque funcional, relacionando las funciones que deben desempeñar los individuos, tomando como punto de partida las necesidades de los puestos de trabajo para evaluar el rendimiento de las personas.

Trabajo social y educación, evidencian mayor desarrollo y puesta en práctica del enfoque constructivista, desde sus campos de acción posibilitan en mayor medida la construcción y reconstrucción de saberes, conocimientos y habilidades de acuerdo a las condiciones del contexto, de tal forma que los sujetos generen las competencias de acuerdo a las demandas y condiciones del mercado laboral.

Las competencias son aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que se necesitan para ejercer una actividad u oficio. En este marco **existen cinco dimensiones para la adquisición y desarrollo de competencias**, para articular las transformaciones educativas, productivas y tecnológicas. Cabe destacar que los procesos de desarrollo de competencias tienen dos escenarios, el educativo y el laboral. Para Colombia lo educativo está regulado por el Ministerio de Educación nacional (MEN), en lo laboral las competencias están reguladas por el Ministerio de Protección Social y el SENA, cuyo fin fundamental es la formación, identificación, normalización, evaluación y certificación de los trabajadores.

En este sentido la evaluación de competencias laborales es un aspecto fundamental del desarrollo de competencias, es el proceso de recolección de evidencias suficientes sobre el desempeño específico de una persona con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia en relación con un perfil definido, ha merecido especial atención en todos los procesos en que se desarrolla la formación y certificación por competencias, que posibilita la identificación de necesidades de la formación, con miras a mejorar la competitividad organizacional; es así, como la finalidad de esta debe ser, el desarrollo de un modelo educativo basado en competencias que posibilite al individuo un desempeño eficaz en el ejercicio profesional.

Los **perfiles por competencias** identifican los contenidos ocupacionales y facilitan la descripción de las competencias requeridas para el desempeño en un cargo determinado dependiendo del contexto y los fines.

Se relacionan directamente con los requerimientos para el desempeño de las funciones y la especificidad de la empresa, los cuales se orientan en las demandas actuales del mercado y a su vez en las estrategias que emprende cada empresa para ser competitiva. El perfil por competencias permite identificar la persona idónea que se necesita en un cargo, donde el individuo pone en evidencia sus capacidades, habilidades y destrezas de acuerdo a sus competencias específicas.

Las competencias laborales han implicado transformaciones a nivel laboral y formativo, demandando relación estrecha entre estas dos áreas con el fin de cualificar la mano de obra, la productividad de las organizaciones, por tal razón, los gobiernos se han preocupado por pensar estrategias que permitan dicha articulación y así posibilitar la aplicación del modelo de competencias laborales.

A nivel mundial y nacional, se encuentran normas encaminadas al fomento y regulación de la educación desde el punto de vista de las competencias se interpreta como el factor fundamental del desarrollo de los sujetos en todos sus aspectos; en Colombia, es evidente el interés por la aplicación del modelo pues desde el marco legislativo se ha encargado al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de la formación por competencias laborales avanzando notablemente a nivel latinoamericano y desarrollando estrategias de aplicación propias formando a las personas en corto tiempo, integrando las necesidades del mercado laboral a los contenidos académicos desde el marco de la productividad y la competitividad.

La **relación entre el desarrollo del tema desde psicología, administración de empresas y educación con respecto al trabajo social**, se evidencian a partir del que hacer profesional de cada una de dichas áreas dependiendo su especificidad, donde psicología aporta la noción de la conducta de los sujetos desde el punto de vista de los perfiles profesionales, desde administración se resalta la importancia del recurso humano para elevar la productividad organizacional desde las funciones que desempeñan los individuos y las características que se necesitan para cumplir con el rendimiento deseado; educación aporta la noción de construcción de competencias y la articulación de el campo laboral y formativo.

A partir del **análisis realizado desde trabajo social** se evidencia que el tema de competencias laborales tiene impacto y relación con la profesión, debido no solamente al auge que muestra actualmente en la esfera laboral y formativa, sino a las condiciones que genera, pues no contar con las competencias laborales pertinentes puede excluir a cualquier profesional del sistema laboral y social. De

igual manera, la participación de la profesión en cualquier escenario es dinámica y cambiante, situación que exige a los/las profesionales constante actualización.

Vale la pena reconocer que las competencias laborales apuntan a generar el desarrollo integral del ser, así, implican que las personas tengan conocimientos precisos sobre un área de pensamiento, profesión, ocupación u oficio y actúen de acuerdo a los principios estructurados y aceptados socialmente. Así el individuo pueda desempeñarse eficazmente en situaciones laborales específicas, además puede resolver en forma autónoma y flexible los problemas que se le presenten en el ejercicio profesional, capacitado para colaborar y participar en su entorno laboral.

## RECOMENDACIONES

A la Facultad de Trabajo Social

Crear una línea de investigación con base en competencias laborales que viabilice el desarrollo del tema, amplíe, profundice y se aporte nuevo conocimiento al mismo.

Se sugieren posibles investigaciones por cada área de intervención, (salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación) <sup>8</sup> donde se señalen las competencias laborales que debe tener el profesional de la Universidad de la Salle.

Establecer a través de los espacios académicos, la reflexión entre el significado sector laboral – sector educativo con el fin de identificar posibles demandas del mercado laboral y nuevos perfiles de formación.

Articular al proceso de la práctica de entrenamiento profesional de trabajo social el modelo de competencias laborales, teniendo en cuenta el desempeño, el avance, y el rendimiento del estudiante, con el fin de fortalecer el que hacer profesional.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Con base en la investigación de las profesionales Melba Chaparro y Emilia López, titulada “competencias laborales del trabajador social desde el mercado laboral, en las áreas de intervención en salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación”,

<sup>9</sup> Retomando los planteamientos establecidos en la investigación desarrollada por Ana Clara Zapata Y Clara Inés Torres titulada “Estrategia Metodológica Para las Prácticas de Formación Profesional del Trabajo Social en la Universidad de la Salle”.

**ANEXO 1**  
**INVESTIGACIONES RESEÑAS**  
**PERIODO 1995 – 2005**

<b>Año</b>	<b>Perfil del Texto</b>	<b>Descripción de la Investigación</b>
<b>1995</b>	<b>Título:</b> Estudio prospectivo de las competencias del administrador de empresas para el siglo XXI en Colombia. <b>Autores:</b> Oriol Cortez R. y Raul Vélez. <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Javeriana. <b>Facultad:</b> Ciencias económicas y administrativas.	Plantea el uso de la técnica prospectiva de una manera rigurosa como una herramienta para ver el desarrollo del futuro aplicado al problema de determinar las actitudes y competencias del administrador de empresas para el siglo XXI en Colombia.
<b>1996</b>	<b>Título:</b> Competencia Laboral: sistema, surgimiento y modelos. <b>Autor:</b> Leonard Mertens <b>Ubicación:</b> Pagina Web Cinterfor. Uruguay	Este trabajo realiza un recorrido histórico al concepto y enfoque de competencias laborales estudiando los cambios organizacionales que estructuran demandas concretas al recurso humano, lo que contribuye a modificar la estructura de los desempeños, así mismo analiza diferentes escuelas de pensamiento, conductista, funcionalista y constructivista que aportan a la introducción del modelo de competencias laborales al campo formativo y empresarial. Analiza los subsistemas de aplicación de competencias; normalización, certificación y evaluación. Por ultimo explica tres tipos de competencias y sus características más relevantes.
<b>1999</b>	<b>Título:</b> Revisión teórica del modelo de competencias laborales conceptualización y análisis para la empresa colombiana. <b>Autora:</b> María Rocío García Rodríguez y otros. <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Católica. <b>Facultad:</b> Psicología.	Aporta elementos críticos por una comparación del modelo de competencias expuesto en todos los países, para que la empresa colombiana haga un estudio particular en su núcleo de trabajo, adopte y aplique el que a su criterio le puede dar mayor rendimiento en su organización.
<b>1999</b>	<b>Título:</b> Formulación de criterios de mejoramiento del proyecto de diversificación del colegio San José, desde una perspectiva de competencias laborales. <b>Autor:</b> Mundy Farias Carlos Cristian <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Externado de Colombia <b>Facultad:</b> Educación	Realiza un diagnostico en el colegio San José del proyecto de diversificación en comercio y sistemas el cual se estructura desde la formación basada en competencias laborales, describiendo y aplicando conceptos utilizados en organizaciones como Cinterfor/OIT buscando ofrecer una alternativa en la formación del proyecto en cuestión permitiendo aumentar las posibilidades laborales de las estudiantes.
<b>2000</b>	<b>Título:</b> Sistema de formación por competencias en el ámbito de las organizaciones una perspectiva psicológica. <b>Autora:</b> Astrid Maried Ome Sapuri. <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Católica. <b>Facultad:</b> Psicología	Recopilar y analizar información teórica que sustente el sistema de formación por competencias aplicado al ámbito laboral, así como las bases psicológicas que lo explican.

2000	<b>Título:</b> Hacia un modelo de competencias como herramientas de selección. <b>Autora:</b> Adriana Maria Soler Arango <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Javeriana. <b>Facultad:</b> Ciencias económicas y administrativas.	Identificación y evaluación del modelo competencias laborales con relación a ventajas y desventajas del modelo; así mismo, aporta en relación a la elaboración de un perfil por competencias y su conjunto de aplicaciones interrelacionadas para selección.
2001	<b>Título:</b> Perfiles ocupacionales basados en competencias de los docentes de la facultad de psicología de la Universidad Católica de Colombia. <b>Autora:</b> Yenny Patricia Colmenares. <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Católica <b>Facultad:</b> Psicología	Diseño del perfil ocupacional, basado en competencias de los docentes de la facultad de psicología a partir de la formulación e implementación de una estrategia metodología participativa
2001	<b>Título:</b> Revisión teórica sobre competencias académicas y laborales y su relación con la orientación vocacional. <b>Autora:</b> Díaz Aura Stella <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Católica <b>Facultad:</b> Psicología	Desarrollo de las competencias laborales y la evolución que han tenido las competencias laborales en diferentes países.
2001	<b>Título:</b> Análisis del proceso de entrevista en el concurso de ascenso de empleados de nivel asistencial de la Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá a la luz de la teoría de competencias laborales <b>Autora:</b> Sandra Patricia Moreno García <b>Ubicación:</b> Universidad Nacional <b>Facultad:</b> Psicología	Aporta claridad acerca del concepto competencia laboral con el fin de facilitar su abordaje y análisis en futuros procesos de selección de personal
2001	<b>Título:</b> Evaluación por competencias laborales en la escuela de capacitación en operaciones aéreas "E.C.O.A." <b>Autora:</b> Bernate Mazo, María del Carmen <b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana <b>Facultad:</b> Educación	Se hace un recorrido textual de los principales conceptos de evaluación por competencias laborales. A través de dicho insumo se diseño e implemento un sistema de evaluación por competencias Laborales
2001	<b>Título:</b> Una propuesta de las competencias laborales al currículo acreditado de educación preescolar de la Universidad San Buenaventura. <b>Autora:</b> Nubia Arenas Atunduaga. <b>Ubicación:</b> Universidad San Buenaventura. <b>Facultad:</b> Educación	Permite reflexionar sobre la educación, vista como un potencial de crecimiento humano bajo tres dimensiones fundamentales: relación con el conocimiento, relación con la formación y relación con la sociedad global. Y construye el perfil laboral basado en competencias del licenciado en educación preescolar requerido por el sector educativo en la actualidad.
2001	<b>Título:</b> La competitividad organizacional mediante el desarrollo y fortalecimiento de las competencias. <b>Autora:</b> Marcela Carvajal Vargas <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Javeriana. <b>Facultad:</b> Ciencias económicas y	Se enfoca en establecer un modelo que conduzca ala competitividad organizacional mediante el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para este fin se señalan los conocimientos y habilidades incluidas en cada una de las competencias, su aplicación en el recurso humano, la importancia de este y sus respuestas a los cambios corporativos



	administrativas.	este trabajo se realiza en la Beneficencia de Cundinamarca determinando toda la teoría de competencias a través de la experiencia de esta institución.
2001	<b>Título:</b> El modelo de competencias: Una aproximación analítica para América Latina. <b>Autora:</b> Alba Josefina Sarmiento Nova <b>Ubicación:</b> Universidad Externado de Colombia. <b>Facultad:</b> Administración de empresas	Establece las características generales del modelo de competencias aplicado a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, teniendo en cuenta artículos publicados en revistas de reconocimiento internacional en el campo de la administración y Psicología organizacional y los libros editados por firmas editoriales especializadas en el tema de administración en América latina en los años noventa.
2002	<b>Título:</b> Modelo de gestión por competencias, ¿Generador de cambios y desarrollo de la cultura organizacional? Revisión conceptual. <b>Autora:</b> Patricia del Pilar Cuesta Gómez. <b>Ubicación:</b> Biblioteca de la Universidad Católica de Colombia <b>Facultad:</b> Psicología	Determina los aspectos conceptuales más relevantes relacionados con el termino competencias y analizar los cambios que el modelo puede generar en la cultura organizacional, se destaca la importancia de la cultura de la como factor determinante en la eficacia del talento humano en la organización.
2002	<b>Título:</b> Estudio prospectivo del perfil de competencias del personal encargado del desarrollo del talento humano en el sector empresarial colombiano. <b>Autora:</b> Elionora Enciso. <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Católica. <b>Facultad:</b> Psicología	Determina las competencias es decir, los conocimientos, habilidades, y actitudes que deben poseer y desarrollar la persona que se dedique a gerenciar el talento humano, de acuerdo a las exigencias del mercado y visualizando los cambios políticos, sociales y económicos que se están presentando en este siglo.
2002	<b>Título:</b> Caracterización ocupacional del cargo de secretaria basada en el modelo de competencias laborales. <b>Autora:</b> Dina Heidy Ahmad y otros <b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Católica <b>Facultad:</b> Psicología	Desarrollo histórico de las competencias, en cuanto a los modelos aplicados en competencias laborales y en las técnicas para identificar competencias.
2002	<b>Título:</b> Descripción de tendencias en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales dentro de las diversas áreas de una organización <b>Autoras:</b> Claudia Roció Quintero, Carolina Navas. <b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana <b>Facultad:</b> Psicología	Esta investigación es un aporte a la psicología en el área social-organizacional, en la profundización de las descripciones en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales, el cual espera ser una herramienta que posibilite la eficiencia del desempeño de las personas dentro de un cargo a nivel gerencial.
2002	<b>Título:</b> Estudio de la caracterización teórica y operacional de la evaluación de la práctica académica del programa de trabajo social en la Universidad del Colegio Mayor de Cundinamarca. <b>Autora:</b> Melba Yesmit Chaparro Maldonado. <b>Ubicación:</b> Universidad La Salle <b>Facultad:</b> Educación	Se plantea una propuesta de evaluación por competencias con miras a responder a las necesidades detectadas en la evaluación de práctica académica de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, la cual apunta a que el estudiante siente que debe desarrollar una serie de habilidades, destrezas y conocimientos que le sirven para ejercer su profesión de una manera eficaz, eficiente y ética.

2002	<p><b>Título:</b> Rediseño curricular del núcleo temático “industrialización de la producción pecuaria” mediante la incorporación de competencias en la facultad de administración de empresas agropecuarias de la Universidad de la Salle.</p> <p><b>Autor:</b> Ernesto Vladimiro Ortiz Peña</p> <p><b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad de la Salle</p> <p><b>Facultad:</b> Educación.</p>	<p>Señala la importancia de mejorar la formación académica de un núcleo temático de la facultad de administración de empresas agropecuarias, teniendo en cuenta las competencias comunicativas, tecnológicas y axiológicas que se requieren para los profesionales egresados de esta facultad.</p>
2002	<p><b>Título:</b> Estrategia Metodológica para las practicas de formación profesional del trabajo social en la Universidad de la Salle.</p> <p><b>Autoras:</b> Torres Méndez Clara Inés y Zapata González Ana Clara</p> <p><b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad de la Salle.</p> <p><b>Facultad:</b> Educación.</p>	<p>Esta, constituye una propuesta de formular las prácticas de entrenamiento profesional desde el enfoque de competencias para los estudiantes de la facultad de trabajo social de la universidad de la salle.</p> <p>“la actuación de las competencias cobra sentido en acciones de tipo interpretativo, argumentativo y propositivo.</p>
2002	<p><b>Título:</b> Competencias laborales aplicadas al proyecto académico de la carrera de administración de empresas de pontificia universidad Javeriana</p> <p><b>Autores:</b> Cuevas Oviedo Martín Felipe. Guzmán Francisco Javier.</p> <p><b>Ubicación:</b> Pontificia Universidad Javeriana.</p> <p><b>Facultad:</b> Ciencias Económicas y Administrativas.</p>	<p>Este trabajo evalúa el desarrollo de las Competencias Laborales dentro de la formación del Administrador de Empresas de La Pontificia Universidad Javeriana, proponiendo una estrategia que podrá incorporarse al proceso pedagógico y curricular de la facultad.</p>
2002	<p><b>Título:</b> La planeación prospectiva en las instituciones de capacitación laboral en la localidad de chapinero en Bogotá, estrategias de calidad en el marco de las competencias laborales.</p> <p><b>Autor:</b> Bohórquez Quiroga Eduardo</p> <p><b>Ubicación:</b> Pontificia Universidad Javeriana.</p> <p><b>Facultad:</b> Ciencias Económicas y Administrativas.</p>	<p>Identificar a través de la planeación prospectiva, factores claves para incrementar la calidad, eficiencia y eficacia de la formación laboral brindada por los centros de capacitación laboral ubicados en la localidad de Chapinero en Bogotá.</p>
2002	<p><b>Título:</b> Competencias una alternativa para optimizar el desempeño del recurso humano aplicado al departamento de recursos humanos del Banco de la República.</p> <p><b>Autoras:</b> Yenny Ariza Flores y Melba Enith Velasquez.</p> <p><b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Javeriana.</p> <p><b>Facultad:</b> Ciencias Económicas y Administrativas.</p>	<p>Establece las competencias básicas, genéricas y específicas de la nueva sección de servicios del departamento de Recursos Humanos del Banco de la República.</p>
2002	<p><b>Título:</b> Análisis evaluativo de cinco sistemas de compensación basado en competencias laborales.</p> <p><b>Autora:</b> Maria Consuelo Bueno</p>	<p>Estudio descriptivo analítico del modelo de competencias laborales aplicado en cinco empresas de reconocimiento productivo en Colombia. Realiza un recorrido conceptual sobre las competencias</p>

	<p>González</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad Externado de Colombia</p> <p><b>Facultad:</b> Administración de empresas</p>	<p>laborales haciendo énfasis en diferentes modelos de compensación, especificando la aplicación de las competencias laborales en un modelo de compensación flexible.</p>
2003	<p><b>Título:</b> Diseño de una estrategia para el desarrollo de competencias genéricas, que permita a cada uno de los directivos de gas natural S.A. E.S.P., la consecución del perfil de cargo.</p> <p><b>Autora:</b> García Díaz, Clara Fernanda</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	<p>Diseño de una estrategia de enfoque práctico experimental, para el desarrollo de las competencias genéricas en un grupo de 107 directivos de GAS Natural. Contempla la estructuración de una estrategia basada en los planes de mejora describiendo actividades, objetivos, materiales, logístico, formatos y resultados. Así mismo plantea que una metodología experimental propicia el reconocimiento individual permitiendo la definición de un plan de acción personalizado enfocado en el desarrollo de las competencias organizacionales.</p>
2003	<p><b>Título:</b> Estudio exploratorio sobre competencias en la formación de los psicólogos de la Universidad de la sabana</p> <p><b>Autora:</b> Acosta Caicedo, Damaris</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	<p>Hace un amplio recorrido normativo y conceptual en relación al tema Competencias Laborales, con el fin de identificar y describir en los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Sabana el conocimiento, opinión y logros que genera la formación por competencias en los estudiantes de la facultad.</p>
2003	<p><b>Título:</b> Diseño y construcción de una prueba para evaluar competencias profesionales en estudiantes de último semestre de psicología de la Universidad Católica de Colombia.</p> <p><b>Autoras:</b> Tilcia Yolita Caro Monqui</p> <p><b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Católica</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	<p>Se plantan las competencias laborales, desde la profesión de psicología como un elemento indispensable para la formación de psicólogos de la Universidad Católica, se estructura la primera parte de una prueba para evaluar las competencias de los estudiantes de dicha facultad como un acercamiento al real desarrollo de competencias teniendo en cuenta el nivel cercano de ejercicio profesional</p>
2003	<p><b>Título:</b> Significados sobre competencias profesionales del psicólogo</p> <p><b>Autora:</b> Vaca Sánchez, Ana Milena</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad Santo Tomás</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	<p>A partir del rol desarrollado por un grupo de docentes en la supervisión de prácticas profesionales de estudiantes, Facultad de Psicología, USTA; identifica y describe significados de competencias profesionales del psicólogo; aplica diseño cualitativo participante, con entrevista semiestructurada y grupo de discusión. Interpreta la información a través de matrices, generando conocimiento y aportes a la psicología en el tema de competencias profesionales.</p>
2003	<p><b>Título:</b> Diseño de un programa de desarrollo de competencias del talento humano basado en las variables detectadas como Estrategias en la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad. Normas ISO 9000.</p> <p><b>Autoras:</b> Yudy Mariel Garzón Rodríguez y Adriana Cristina Pérez Lozano</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad Católica de Colombia.</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	<p>La presente investigación fue diseñar un programa de desarrollo de competencias del talento humano basado en las variables detectadas como estratégicas en la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad: Normas ISO 9000; tales competencias fueron: visión prospectiva, actitud positiva al cambio, valores para la calidad en el trabajo, comunicación, Liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje, creatividad y motivación.</p>

2003	<b>Titulo:</b> Diseño y aplicación de una metodología conductual para la elaboración de perfiles basado en competencias. (LEGIS) <b>Autora:</b> Diana Zorayí Rodríguez Pérez <b>Ubicación:</b> Universidad Nacional <b>Facultad:</b> Psicología	Diseña una metodología de aplicación basada en un modelo de competencias laborales y en los perfiles de cargo basados en competencia, en la propuesta de perfiles de Berrocal y Pereda. Posteriormente aplica este modelo se aplica en la empresa LEGIS de Colombia.
2003	<b>Titulo:</b> Avances en el desarrollo de las competencias laborales generales en el sector educativo oficial de Bogotá. <b>Autora:</b> Duarte Claudia Alexandra <b>Ubicación:</b> Universidad de la Sabana <b>Facultad:</b> Educación	Esta investigación nos aporta la sobre transformación Tecnológica, económica, social y del trabajo ante la evolución y cambio de paradigma en el sector educativo desde la adopción del enfoque por competencias.
2003	<b>Titulo:</b> Elaboración del manual de perfiles por competencias en la corporación colombiana de logística. <b>Autoras:</b> Castellanos Díaz Constanza y Sanabria Dora Yaneth. <b>Ubicación:</b> Universidad Externado de Colombia <b>Facultad:</b> Administración de Empresas	Aporta todo lo que enmarca el concepto de perfil, las dimensiones de las competencias laborales y las fases para el diseño del manual de perfiles por competencias como herramienta del manejo del recurso humano en la Corporación Colombiana de logística.
2003	<b>Titulo:</b> Identificación de competencias en líderes jóvenes de la Universidad Externado <b>Autor:</b> Pedro Rocha Briceño <b>Ubicación:</b> Universidad Externado de Colombia <b>Facultad:</b> Administración de empresas.	Hace un recorrido que aporta para la identificación de las competencias de los líderes jóvenes en los estudiantes de especialización en gerencia de recursos humanos. Teniendo en cuenta a los estudiantes de algunas de estas promociones, analizando aspectos del entorno que influyen en el desarrollo de competencias de estos jóvenes.
2003	<b>Titulo:</b> Aplicación de la herramienta DISC para la definición de perfiles ideales de cargos y sus competencias comportamentales gerenciales como modelo de desarrollo del talento humano. <b>Autor:</b> Rubén Oviedo Rodríguez <b>Ubicación:</b> Universidad de la Salle <b>Facultad:</b> Administración de empresas	Determina el análisis de perfiles personales con el fin de que las organizaciones atraigan y retengan el mejor recurso humano, pues no es suficiente contar sólo con tecnología de punta y los recursos financieros requeridos
2004	<b>Titulo:</b> Identificación de las competencias laborales específicas en Siemens Bogotá <b>Autora:</b> Berrio Vásquez, Rocío del Pilar <b>Ubicación:</b> Universidad Santo Tomas <b>Facultad:</b> Psicología	Con el fin de aportar un modelo de gestión para desarrollo del talento humano, lograr competitividad, cultura organizacional efectiva y un crecimiento continuo que con lleve al incremento de la productividad. Analiza e identifica competencias laborales por cada área según la descripción del cargo en la firma Siemens.
2004	<b>Titulo:</b> Modelos por competencias y cultura organizacional impacto de los modelos por competencias en las culturas organizacionales <b>Autoras:</b> Andrea Orozco R. Y Diana P. Parra <b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana <b>Facultad:</b> Psicología	Tiene como propósito principal describir el impacto que la implementación de Modelos por Competencias tiene en la cultura de las organizaciones. Dicho propósito se realizará partiendo de la concepción simbólico – interpretativa sobre cultura. La cultura será planteada desde la perspectiva postmoderna, en la cual la realidad es un fenómeno socialmente construido. Igualmente, se expondrán algunas posturas desarrolladas alrededor de los modelos por Competencias.

2004	<p><b>Título:</b> Definición del proceso de selección por competencias del personal docente del Liceo Nuestra Señora de Torcoroma</p> <p><b>Autora:</b> Claudia Milena Acosta Caicedo</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	Se desea dar un aporte en la creación de un instrumento; para solucionar el problema que se esta presentando en el Liceo Nuestra Señora de Torcoroma, en su proceso de selección de el personal docente, esperando que alguno de estos se pueda adaptar a la institución, ya que éste análisis de problema justifica ante la junta administradora del plantel, la urgente creación del departamento de gestión humana, para así implementar todos los procesos que motive a la generación de políticas de estimulación laboral.
2004	<p><b>Título:</b> Prueba de selección por competencias en el sector floricultor</p> <p><b>Autora:</b> Diana Maritza Rincón Cárdenas</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	Se pretende implementar competencias a través de una prueba que mida la existencia o no de la competencia en las personas que aspiren a ingresar a la organización. Esta herramienta medible y cuantificable permite desarrollar el proceso de selección de una forma confiable y segura en el enganche de personal apto para el desarrollo y ejecución de cada oficio.
2004	<p><b>Título:</b> Descripción de un modelo COACHING: estudio de caso para el desarrollo de las competencias de una empresa del sector financiero</p> <p><b>Autora:</b> Maria Luisa Garcés Ferreira</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	Establecer como se han desarrollado las competencias de gestión, desempeño y resultado, alcanzado en un gerente de zona de una entidad del sector financiero de Bogotá, durante la participación de un modelo COACHING autogestionado.
2004	<p><b>Título:</b> Factores de mayor incidencia en la implementación de un sistema de gestión por competencias laborales.</p> <p><b>Autores:</b> Luís Fernando Cevallos y otros</p> <p><b>Ubicación:</b> Pontificia Universidad Javeriana.</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	Describe los factores que inciden en la implementación de esquemas de gestión humana basados en competencias laborales y transformación de los sistemas de gestión por competencias.
2004	<p><b>Título:</b> Aportes del modelo de gestión por competencias a las organizaciones, en el marco de la globalización y el desarrollo de las tecnologías</p> <p><b>Autora:</b> Leiva Guzmán, Sandra Patricia</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	Identifica el aporte del modelo de competencias laborales en el marco de la globalización y la tecnología, que ha logrado que las organizaciones busquen estrategias para competir, de la misma manera se hace un recorrido a nivel conceptual para concluir las ventajas y desventajas del modelo.
2004	<p><b>Título:</b> Evaluación por competencias una alternativa de orientación profesional en Colombia</p> <p><b>Autora:</b> Claudia Liliana Cárdenas Castillo</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	El desarrollo de esta investigación estuvo enfocado a identificar y validar las competencias CORE de ATTICA Diseño Ltda., con el fin de tener mayor claridad en las características que identifican a la organización y a las que corresponden a cada uno de los cargos, que le apuntan al core del negocio. De esta manera, se pudo contribuir al entendimiento de la estrategia organizacional y al mejoramiento del desempeño de los empleados.
2004	<p><b>Título:</b> Identificación y construcción del modelo de competencias del negocio de CPP (Crop Protection Products) de DUPONT de Colombia S.A</p>	Constituye un estudio comprensivo en la medida en que se busca identificar el perfil de competencia del negocio CPP de Dupont de Colombia S.A. La importancia de este estudio para la empresa, radica

	<b>Autora:</b> Mónica Bertolotto Cepeda <b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana <b>Facultad:</b> Psicología	en la posibilidad de identificar y medir las competencias del equipo de trabajo del negocio de CPP (Crop Protection Products) de Dupont de Colombia S.A., con el propósito de hallar las brechas que deben ser reforzadas y desarrolladas para que las personas puedan enfrentar los retos organizacionales.
2004	<b>Título:</b> Un escenario para trabajar en equipo, caracterización de las acciones mediadas donde se favorecen las competencias laborales generales interpersonales. <b>Autor:</b> Barrios Jara Enrique Nelson y Otros. <b>Ubicación:</b> Pontificia Universidad Javeriana. <b>Facultad:</b> Educación	Como la Escuela es la institución promotora para que el estudiante se vincule al sector productivo y pueda responder a la globalización y al mundo moderno teniendo en cuenta la formación basada en competencias laborales.
2004	<b>Título:</b> Competencias laborales para el diseño de un programa de especialización en elaboración, evaluación y gestión de proyectos. <b>Autora:</b> Miryam Carlota Barriga Monroy <b>Ubicación:</b> Universidad Externado <b>Facultad:</b> Educación.	Esta investigación aporta un análisis de las competencias laborales que se requieren para el diseño de un programa de especialización ofrecido por la UNAD, enfocado a responder las necesidades de capacitación de los trabajadores, profesionales y comunidades.
2004	<b>Título:</b> Formación por competencias laborales en el programa de ingeniería de sonido de la Universidad San Buenaventura. <b>Autora:</b> Martha Janeth Ruiz Ruiz <b>Ubicación:</b> Universidad San Buenaventura. <b>Facultad:</b> Educación	Enmarca ampliamente el papel de la educación en la formación de competencias, teniendo en cuenta que los procesos formativos se deben abordar como una totalidad, y manifiesta que los esquemas de formación desarrollados deben buscar la generación de competencias y no la simple conjugación de habilidades, destrezas y conocimientos.
2004	<b>Título:</b> El estudio y desarrollo de competencias laborales en el programa de ingeniería electrónica de la Universidad San Buenaventura. <b>Autoras:</b> Ximena Camila García Roa y otros. <b>Ubicación:</b> Universidad San Buenaventura. <b>Facultad:</b> Educación	Aporta una propuesta pedagógica que permite la articulación de las competencias laborales desde los diferentes saberes trabajados en la Universidad San Buenaventura. Dentro de este estudio se contemplan las competencias básicas personales y no personales. Se ofrecen 5 seminarios dirigidos al aprendizaje, extensión y potencialización de las competencias para los estudiantes de Ingeniería electrónica de la USB.
2004	<b>Título:</b> Las competencias gerenciales transdisciplinarias: una propuesta de diseño de perfil para los egresados de especializaciones gerenciales de Bogotá <b>Autor:</b> Jhon Jaime Marín Niño y Claudia Michelsen Niño y otros <b>Ubicación:</b> Universidad Javeriana <b>Facultad:</b> Educación	Este estudio pretende diseñar un perfil de egresados de especializaciones de corte gerencial en Bogotá en lo que respecta con las competencias gerenciales transdisciplinarias.
2004	<b>Título:</b> Cómo desarrollar las competencias potencializando el liderazgo organizacional participativo, aplicado a cargos directivos de la corporación de los trabajadores de	Esta investigación tiene como objetivo principal de investigar y desarrollar un liderazgo participativo en los directivos de la corporación de los trabajadores de ECOPETROL CAVIPETROL con el fin de implementar de manera exitosa, programas que

	<p>ECOPETROL “cavipetrol”.</p> <p><b>Autora:</b> Elena Gallardo Arévalo</p> <p><b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad de la Salle.</p> <p><b>Facultad:</b> Ciencias Económicas y Administrativas.</p>	<p>permitan el desarrollo de las competencias requeridas en un líder para que la empresa alcance niveles de productividad más eficiente.</p>
2004	<p><b>Título:</b> Estructuración del portafolio de servicios de formación profesional integral de competencias laborales en el centro nacional para la industria gráfica y afines del SENA</p> <p><b>Autor:</b> Rodríguez Rosa Mery</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Ciencias Económicas y Administrativas.</p>	<p>Esta investigación es de carácter descriptivo, aporta con respecto al proceso de certificación de competencias laborales, teniendo en cuenta el sistema de formación para el trabajo. Finalmente esta investigación se constituye en una fuente que permitirá desarrollar el Estado del Arte.</p>
2004	<p><b>Título:</b> Diseño de un instrumento para la evaluación del desempeño por competencias para el cargo de coordinadora de ventas en Yanbal Colombia S.A.</p> <p><b>Autoras:</b> Alejandra Maria Rincón Wilches y Janneth Fonseca Castañeda</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> ciencias económicas y administrativas</p>	<p>Diseña un instrumento valido y confiable que basado en el Modelo de Competencias de la Compañía, permite evaluar el desempeño de las Coordinadoras de Ventas a partir de indicadores de desempeño para cada una de las competencias del cargo, con el fin de facilitar los procesos de selección y promover planes de desarrollo y de carrera acordes a las necesidades y al potencial detectado.</p>
2004	<p><b>Título:</b> Competencias de liderazgo requeridas para el contador público.</p> <p><b>Autora:</b> Ligia Jeanet Prieto Vargas</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad Externado de Colombia</p> <p><b>Facultad:</b> Administración de Empresas.</p>	<p>Identifica la importancia de las competencias de liderazgo que requiere el contador público para desempeñarse de forma integral y exitosa en su entorno laboral; teniendo en cuenta los estándares de calidad de la formación profesional y las expectativas laborales de los empleadores.</p>
2004	<p><b>Título:</b> Postulación de un modelo de competencias aplicado a los sistemas de gestión de calidad y ambiental de una empresa de alimentos en su planta de producción.</p> <p><b>Autor:</b> Danny Ernesto Herrera Guzmán</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad del Salle</p> <p><b>Facultad:</b> Maestría en Administración</p>	<p>Diseño y aplicación de un modelo holístico de competencias laborales el cual contribuyó al mejoramiento continuo para operaciones de manufactura.</p>
2004	<p><b>Título:</b> Identificación de las competencias que hacen sobresalientes a los familiares con altos cargos en organizaciones de perfil familiar.</p> <p><b>Autoras:</b> Claudia E. Garzón Escobar y Tatiana J. Zamudio Cárdenas.</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad Externado de Colombia</p> <p><b>Facultad:</b> Administración de empresas.</p>	<p>Hace referencia a la necesidad de identificar y determinar las competencias que poseen los directivos de empresas familiares, como un referente para el mejor desempeño, desde la premisa de que cada individuo debe encontrar y fortalecer sus competencias claves para alcanzar objetivos deseados.</p>
2004	<p><b>Título:</b> Perfil por competencias del gerente exitoso</p> <p><b>Autoras:</b> Ximena Duque Duque et, al</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Ciencias Económicas y Administrativas</p>	<p>La importancia del proyecto está basada en el hecho de que no existe actualmente en Colombia un modelo de Gestión por Competencias de un Gerente Exitoso, basado en la experiencia de Gerentes que tengan éxito en la actualidad y por lo tanto hayan desarrollado ciertas competencias para lograrlo. Existen modelos generales a nivel organizacional, pero no patrones específicos dirigidos.</p>

2004	<p><b>Título:</b> Estudio de las competencias de los/las Trabajadores/as Sociales graduados de la unidades académicas en Bogotá D.C.</p> <p><b>Autoras:</b> Jenny Cristina Gutiérrez García. Et al</p> <p><b>Ubicación:</b> Centro de Documentación Consejo Nacional de Trabajo Social.</p> <p><b>Facultad:</b> Trabajo Social</p>	Esta investigación hace un recorrido para identificar las competencias que poseen los y las graduados/as de las unidades académicas de Trabajo Social en Bogotá, desde su formación profesional.
2005	<p><b>Título:</b> Evaluación del proceso de construcción del modelo de competencias laborales focalizada en la dirección operativa de un sector financiero en la ciudad de Bogotá.</p> <p><b>Autora:</b> Ángela María Urdaneta.</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad Javeriana</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	En esta investigación se evalúa la construcción del modelo de competencias laborales para el desarrollo de competencias de la dirección operativa de la entidad financiera de estudio en la ciudad de Bogotá, con el fin de establecer si el proceso de construcción fue efectivo e identificar aspectos de fortalecimiento para su implementación a nivel nacional y para la construcción de nuevos modelos en la misma entidad.
2005	<p><b>Título:</b> Diseño de un ASSESMENT CENTER para selección de enfermeros (as) basado en el modelo de competencias</p> <p><b>Autora:</b> María Eugenia Cárdenas Sánchez</p> <p><b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Católica de Colombia.</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	Este estudio presenta el Assesment Center diseñado por las autoras para la Selección de Enfermeros(as), basado en el modelo de competencias. Las competencias definidas para tal fin, fueron ocho: planeación y organización, orientación a pacientes, resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación, trabajo bajo presión, liderazgo y evaluación; cada uno de ellas fue definida operacionalmente, señalando correspondientemente sus indicadores de evaluación. Las pruebas que conforman el Assesment Center son: juego de roles, formulación de una propuesta, simulación y ejercicio de evaluación.
2005	<p><b>Título:</b> Revisión teórica sobre la situación actual sobre las competencias laborales en Colombia</p> <p><b>Autora:</b> Ana María Quintero et, al</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Psicología</p>	Es una revisión teórica sobre el estado actual de las competencias laborales en Colombia, basado en distintas entidades del país, al igual que los realizados por otros autores.
2005	<p><b>Título:</b> Definición de los roles críticos asociados al modelo operativo de ETB que contribuyen al plan estratégico corporativo y la gestión por competencias.</p> <p><b>Autora:</b> Mariana Oviedo Herrera</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad Externado de Colombia</p> <p><b>Facultad:</b> Administración de Empresas.</p>	Aporta la descripción de los roles que se consideran indispensables dentro del modelo organizativo de ETB, en cuanto al logro de las metas y objetivos empresariales. Se fundamenta en una serie de entrevistas, que permitieron identificar la formación sobre los roles críticos dentro del modelo operativo establecido en ETB para los años 2005-2008, integrando la gestión humana que se desarrolla con base en el modelo de competencias.
2005	<p><b>Título:</b> Creación de un modelo de selección por competencias para la Cruz Roja Colombiana seccional Cundinamarca y Bogotá D.C.</p> <p><b>Autora:</b> Carolina Ávila Martines</p> <p><b>Ubicación:</b> Biblioteca Universidad Javeriana.</p> <p><b>Facultad:</b> Ciencias Económica y Administrativas.</p>	Crea un modelo de selección por competencias identifica y establece las competencias requeridas para el desempeño de los cargos de la cruz roja, elabora formatos pertinentes para la selección por competencias.



2005	<p><b>Título:</b> Diseño de un modelo de competencias para la gestión del talento humano del área de cartera y cobranzas de COOMEVA regional Bogotá</p> <p><b>Autora:</b> Bunch Gutiérrez, Erika Sheila</p> <p><b>Ubicación:</b> Hemeroteca Universidad de la Sabana</p> <p><b>Facultad:</b> Ciencias Económicas y Administrativas</p>	<p>Definición de competencias técnicas, definición de criterios de evaluación de las competencias para los procesos de reclutamiento, y selección, evaluación desempeño, formación, desarrollo y capacitación, además del perfil ocupacional de analista de cobranzas de COOMEVA, basado en el modelo de competencias laborales.</p>
2005	<p><b>Título:</b> Identificación e Implementación de las competencias Organizacionales en Activos S.A.</p> <p><b>Autora:</b> Sandra Constanza Guerrero y Carolina Muñoz Triviño.</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad Externado de Colombia</p> <p><b>Facultad:</b> Administración de Empresas.</p>	<p>Se pregunta por los efectos de la implementación del modelo de competencias en Activos S.A., como parte de la estrategia de mejoramiento de la calidad del servicio de la compañía y el desarrollo del personal que forma parte de la misma.</p>
2005	<p><b>Título:</b> Competencias Laborales Del Trabajador Social Desde El Mercado Laboral En Las Áreas De Intervención En Salud, Laboral, Desarrollo Comunitario, Familia Y Menor, Rehabilitación Y Educación</p> <p><b>Autoras:</b> Chaparro Maldonado Melba Yesmit Y López Emilia.</p> <p><b>Ubicación:</b> Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca</p> <p><b>Facultad:</b> Trabajo Social</p>	<p>Esta investigación hace un diagnostico de as competencias laborales del Trabajador Social en distintos escenarios de intervención, por medio de entrevista personalizada a los empleadores.</p> <p>Teniendo en cuenta que esta investigación es la única producción investigativa desde Trabajo Social aplica el modelo de competencias Laborales para su desarrollo, debe incluirse en el inventario de fuentes bibliográficas para el desarrollo del Estado del Arte.</p>

**ANEXO 2**  
**REFERENTE LEGAL MUNDIAL**

PERFIL DEL TEXTO	APOORTE INVESTIGACION
<p><b>DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE EDUCACIÓN PARA TODOS</b> "Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje" Jomtien, Tailandia, 5 al 9 de marzo, 1990</p>	<p><b>Artículo 2.</b> Satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje exige algo más que una renovación del compromiso con la educación básica en su estado actual. Lo que se requiere es una "visión ampliada" que vaya más allá de los recursos actuales, las estructuras institucionales, los planes de estudios y los sistemas tradicionales de instrucción, tomando como base lo mejor de las prácticas en uso. Hoy día existen nuevas posibilidades que son fruto de la convergencia entre el incremento de la información y la capacidad sin precedentes de comunicación. Esas posibilidades debemos aprovecharlas con espíritu creador y con la determinación de acrecentar su eficacia.</p> <p><b>Artículo 3.</b> Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad. <b>1.</b> La educación básica debe proporcionarse a todos los niños, jóvenes y adultos. Con tal fin habría que aumentar los servicios educativos de calidad y tomar medidas coherentes para reducir las desigualdades. <b>2.</b> Para que la educación básica resulte equitativa, debe ofrecerse a todos los niños, jóvenes y adultos la oportunidad de alcanzar y mantener un nivel aceptable de aprendizaje. <b>3.</b> La prioridad más urgente es garantizar el acceso y mejorar la calidad de la educación para niños y mujeres y suprimir cuantos obstáculos se opongan a su participación activa. Deben eliminarse de la educación todos los estereotipos en torno a los sexos. <b>4.</b> Hay que empeñarse activamente en modificar las desigualdades en materia de educación y suprimir las discriminaciones en las posibilidades de aprendizaje de los grupos desasistidos: los pobres, los niños de la calle y los niños que trabajan las poblaciones de las zonas remotas y rurales, los nómadas y los trabajadores emigrantes, los pueblos indígenas, las minorías étnicas, raciales y lingüísticas, los refugiados, los desplazados por la guerra, y los pueblos sometidos a un régimen de ocupación.</p> <p><b>Artículo 4.</b> Concentrar la atención en el aprendizaje. Que el incremento de las posibilidades de educación se traduzca en un desarrollo genuino del individuo o de la sociedad depende en definitiva de que los individuos aprendan verdaderamente como resultado de esas posibilidades, esto es, que verdaderamente adquieran conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes y valores.</p>
<p><b>CONFERENCIA MUNDIAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.</b>  <b>DECLARACION Y PROGRAMA DE ACCION DE VIENA.</b>  Viena, 14 a 25 de junio de 1993.  <b>ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS</b></p>	<p>D. Educación en materia de derechos humanos Numeral 78. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos considera que la educación, la capacitación y la información pública en materia de derechos humanos son indispensables para establecer y promover relaciones estables y armoniosas entre las comunidades y para fomentar la comprensión mutua, la tolerancia y la paz. Numeral 79. Los Estados deben tratar de eliminar el analfabetismo y deben orientar la educación hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos pide a todos los Estados e instituciones que incluyan los derechos humanos, el derecho humanitario, la democracia y el imperio de la ley como temas de los programas de estudio de todas las instituciones de enseñanza académica y no académica. Numeral 80. La educación en materia de derechos humanos debe</p>

	abarcen la paz, la democracia, el desarrollo y la justicia social, tal como se dispone en los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, a fin de lograr la comprensión y sensibilización de todos acerca de los derechos humanos con objeto de afianzar la voluntad de lograr su aplicación a nivel universal.
<b>DECLARACIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACION.</b> Ginebra, Suiza. Octubre 1994	<p><b>Numeral 2. 5.</b> Tomar medidas destinadas a revalorizar el cometido y la situación de los educadores, en la enseñanza formal y no formal, y dar un carácter prioritario a la formación previa y en el empleo así como a la readaptación profesional del personal de educación, comprendidos los planificadores y los administradores, formación centrada en particular en la ética profesional, la educación cívica y moral, la diversidad cultural, los códigos nacionales y las normas reconocidas internacionalmente en materia de derechos humanos y libertades fundamentales.</p> <p><b>Numeral 2. 6.</b> Fomentar la elaboración de estrategias innovadoras adaptadas a las nuevas exigencias de la educación de ciudadanos responsables, comprometidos con la paz, los derechos humanos, la democracia y el desarrollo sostenible, y tomar las medidas del caso para evaluar esas estrategias.</p>
<b>V CUMBRE IBEROAMERICANA DE JEFES DE ESTADO Y DE GOBIERNO DECLARACIÓN DE BARILOCHE (OEI).</b> Primera Parte: La Educación como factor esencial del Desarrollo Económico y Social  San Carlos de Bariloche (Argentina), 16 y 17 de octubre de 1995	<p><b>Numeral 8.</b> La educación es un componente esencial de la estrategia de cooperación iberoamericana. Ello se realiza mediante la transmisión de conocimientos y la afirmación de valores que propician la convivencia, la responsabilidad, la tolerancia, la solidaridad y la justicia, promoviendo la formación de individuos solidarios en lo social, participativos y tolerantes en lo político, productivos en lo económico, respetuosos de los derechos humanos y conscientes del valor de la naturaleza .<b>Numeral 9.</b> Las políticas educativas deben ser políticas de Estado, basadas en el consenso y la participación de todos los sectores sociales, a fin de garantizar el acceso a la educación a toda la población sin distinción alguna. <b>Numeral 10.</b> El esfuerzo a realizar en esta dirección no puede quedar circunscrito a los sistemas educativos. Es necesario que la formación y la investigación científico-tecnológica tengan mayor relación con la producción de bienes y servicios, para elevar la competitividad <b>Numeral 11.</b> Nuestro común esfuerzo en pro de la educación integral, no puede limitarse a los sistemas formales. Hemos de atender los requerimientos de amplios sectores de la población que por alguna razón no han tenido acceso a la educación formal en sus diversos niveles. Para ello se deben utilizar todos los instrumentos disponibles, y de manera especial los medios de comunicación masivos. <b>Numeral 12.</b> La educación integral constituye hoy un recurso estratégico decisivo para las posibilidades de crecimiento y participación social plena, así como para un desarrollo sostenido, equilibrado y equitativo de nuestros países. Las profundas transformaciones socioeconómicas, científicas, tecnológicas y culturales ocurridas en el mundo en la última década, exigen sistemas educativos que estén en condiciones de desarrollar las competencias requeridas para la comprensión de estos cambios, que estimulen la creatividad y pongan el acento en la innovación entendida como cultura, así como una clara concepción sobre el futuro frente a los retos del próximo milenio. <b>Numeral 13.</b> La necesidad de alcanzar niveles de excelencia exige una acción educativa integral, adaptada a un medio tecnológico dinámico. Por ello la educación debe concebirse como una responsabilidad del conjunto de la sociedad, en la que participen tanto el sistema educativo institucional como los actores económicos y sociales, los medios de comunicación y las distintas organizaciones.</p>
<b>PLAN DE ACCIÓN INTEGRADO SOBRE LA EDUCACIÓN PARA LA PAZ,</b>	<b>Capítulo II. Finalidades de una educación para la paz, los derechos humanos y la democracia</b>

<p><b>LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DEMOCRACIA</b></p> <p>UNESCO - París, Francia, noviembre 1995</p>	<p><b>Numeral 6.</b> La finalidad principal de una educación para la paz, los derechos humanos y la democracia ha de ser el fomento, en todos los individuos, del sentido de los valores universales y los tipos de comportamiento en que se basa una cultura de paz. Incluso en contextos socioculturales diferentes es posible identificar valores que puedan ser reconocidos universalmente.</p> <p><b>Numeral 7.</b> La educación ha de fomentar la capacidad de apreciar el valor de la libertad y las aptitudes que permitan responder a sus retos. Ello supone que se prepare a los ciudadanos para que sepan manejar situaciones difíciles e inciertas, prepararlos para la autonomía y la responsabilidad individuales. Esta última ha de estar ligada al reconocimiento del valor del compromiso cívico, de la asociación con los demás para resolver los problemas y trabajar por una comunidad justa, pacífica y democrática.</p> <p><b>Numeral 8.</b> La educación debe desarrollar la capacidad de reconocer y aceptar los valores que existen en la diversidad de los individuos, los géneros, los pueblos y las culturas, y desarrollar la capacidad de comunicar, compartir y cooperar con los demás. Los ciudadanos de una sociedad pluralista y de un mundo multicultural deben ser capaces de admitir que su interpretación de las situaciones y de los problemas se desprende de su propia vida, de la historia de su sociedad y de sus tradiciones culturales y que, por consiguiente, no hay un solo individuo o grupo que tenga la única respuesta a los problemas, y puede haber más de una solución para cada problema. Por tanto, las personas deberían comprenderse y respetarse mutuamente y negociar en pie de igualdad con miras a buscar un terreno común. Así, la educación deberá fortalecer la identidad personal y favorecer la convergencia de ideas y soluciones que refuercen la paz, la amistad y la fraternidad entre los individuos y los pueblos.</p> <p><b>Numeral 9.</b> La educación debe desarrollar la capacidad de resolver los conflictos con métodos no violentos. Por consiguiente, debe promover también el desarrollo de la paz interior en la mente de los estudiantes para que puedan asentar con mayor firmeza las dotes de tolerancia, solidaridad, voluntad de compartir y atención hacia los demás.</p> <p><b>Numeral 10.</b> La educación ha de cultivar en el ciudadano la capacidad de hacer elecciones con conocimiento, basando sus juicios y sus actos no sólo en el análisis de las situaciones actuales, sino también en la visión de un futuro al que aspira.</p>
<p><b>CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: VISIÓN Y ACCIÓN.</b></p> <p>UNESCO Sede en París</p> <p>Octubre 5-9 / 1998</p>	<p><b>Artículo 1.</b> La misión de educar, formar y realizar investigaciones</p> <p><b>a)</b> formar diplomados altamente cualificados y ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles cualificaciones que estén a la altura de los tiempos modernos, comprendida la capacitación profesional, en las que se combinen los conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel mediante cursos y programas que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad;</p> <p><b>b)</b> constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y estén abiertos al mundo, y para promover el fortalecimiento de las capacidades endógenas y la consolidación en un marco de justicia de los derechos humanos, el desarrollo sostenible la democracia y la paz;</p> <p><b>c)</b> promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación y, como parte de los servicios que ha de prestar a la</p>

	<p>comunidad, proporcionar las competencias técnicas adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades, fomentando y desarrollando la investigación científica y tecnológica a la par que la investigación en el campo de las ciencias sociales, las humanidades y las artes creativas;</p> <p><b>d)</b> contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales, internacionales e históricas, en un contexto de pluralismo y diversidad cultural;</p> <p><b>e)</b> contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad, velando por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y objetivas a fin de propiciar el debate sobre las opciones estratégicas y el fortalecimiento de enfoques humanistas;</p> <p><b>f)</b> contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente.</p> <p><b>Artículo 9.</b> Métodos educativos innovadores: pensamiento crítico y creatividad</p> <p><b>a)</b> En un mundo en rápido cambio, se percibe la necesidad de una nueva visión y un nuevo modelo de enseñanza superior, que debería estar centrado en el estudiante, lo cual exige, en la mayor parte de los países, reformas en profundidad y una política de ampliación del acceso, para acoger a categorías de personas cada vez más diversas, así como una renovación de los contenidos, métodos, prácticas y medios de transmisión del saber, que han de basarse en nuevos tipos de vínculos y de colaboración con la comunidad y con los más amplios sectores de la sociedad.</p> <p><b>b)</b> Las instituciones de educación superior deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas de la sociedad, buscar soluciones para los que se planteen a la sociedad, aplicar éstas y asumir responsabilidades sociales.</p> <p><b>c)</b> Para alcanzar estos objetivos, puede ser necesario reformular los planes de estudio y utilizar métodos nuevos y adecuados que permitan superar el mero dominio cognitivo de las disciplinas; se debería facilitar el acceso a nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos y fomentarlos para propiciar la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en equipo en contextos multiculturales, en los que la creatividad exige combinar el saber teórico y práctico tradicional o local con la ciencia y la tecnología de vanguardia. Esta reestructuración de los planes de estudio debería tomar en consideración las cuestiones relacionadas con las diferencias entre hombres y mujeres, así como el contexto cultural, histórico y económico, propio de cada país. La enseñanza de las normas relativas a los derechos humanos y la educación sobre las necesidades de las comunidades del mundo entero deberían quedar reflejadas en los planes de estudio de todas las disciplinas, especialmente las que preparan para las actividades empresariales. El personal académico debería desempeñar una función decisiva en la definición de los planes de estudio.</p> <p><b>d)</b> Los nuevos métodos pedagógicos también supondrán nuevos materiales didácticos. Estos deberán estar asociados a nuevos métodos de examen, que pongan a prueba no sólo la memoria sino también las facultades de comprensión, la aptitud para las labores prácticas y la creatividad.</p>
<b>MENSAJE DE LA 47ª REUNIÓN</b>	<p><b>Numeral 8.</b> Mejorar la calidad de la educación en el siglo XXI. Demasiados jóvenes no tienen la posibilidad de adquirir los</p>

<p><b>DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNESCO Y PRIORIDADES DE ACCIÓN PROPUESTAS CON MIRAS A MEJORAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN DE TODOS LOS JÓVENES</b></p> <p>Ginebra, 8-11 de septiembre de 2004</p>	<p>conocimientos, las actitudes y los valores necesarios para vivir en el siglo XXI. Existe una demanda creciente de una educación más en consonancia con el mundo moderno y para que las personas puedan seguir aprendiendo a lo largo de la vida. Por eso, la cuestión relativa a la calidad de la educación para ese grupo de edad ocupa ahora un lugar central entre las prioridades nacionales e internacionales.</p> <p><b>Numeral 19.</b> Mejorar la manera de innovar y de crear. Los gobiernos, los docentes y los formadores, así como todos los demás actores implicados, deberían promover objetivos nacionales renovados, con el fin de asegurar la pertinencia de la educación al siglo XXI. Se trata de favorecer el refuerzo, la evaluación, la innovación, la diversificación y la reforma de los modos actuales de transmisión de la educación y su pertinencia en todos los contextos, en particular en los de la pobreza y de los países que salen de conflictos.</p>
---	---

**ANEXO 3**  
**REFERENTE LEGAL NACIONAL**

PERFIL DEL TEXTO	APORTE A LA INVESTIGACIÓN
<p><b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA NACIONAL 1991</b></p> <p>JACOBO PEREZ ESCOBAR Secretario General, Asamblea Nacional Constituyente (1991).</p>	<p><b>Artículo 27.</b> El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. <b>Artículo 45.</b> El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral. El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud. <b>Artículo 54.</b> Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. <b>Artículo 67.</b> La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. <b>Artículo 70.</b> El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación</p>
<p>Ley 30 de 1992 <b>SE ORGANIZA EL SERVICIO PÚBLICO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p> <p>GOBIERNO NACIONAL</p> <p>CESAR GAVIRIA TRUJILLO. El Ministro de Educación Nacional</p>	<p><b>Artículo 1.</b> La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional. <b>Artículo 2.</b> La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado. <b>Artículo 3.</b> El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior. <b>Artículo 4.</b> La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra. <b>Artículo 5.</b> La Educación Superior será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas en cada caso.</p>

<p>LEY 100 DE 1993</p> <p><b>POR LA CUAL SE CREA EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</b></p>	<p><b>Artículo 193.</b> Incentivos a los trabajadores y profesionales de la salud. Con el fin de estimular el eficiente desempeño de los trabajadores y profesionales de la salud y su localización en las regiones con mayores necesidades, el Gobierno podrá establecer un régimen de estímulos salariales y no salariales, los cuales en ningún caso constituirán salario. También podrá establecer estímulos de educación continua, crédito para instalación, equipos, vivienda y transporte. Igualmente, las entidades promotoras de salud auspiciarán las prácticas de grupo y otras formas de asociación solidaria de profesionales de la salud. El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud determinará las zonas en las cuales se aplicará lo dispuesto en el presente artículo. <b>Artículo 247.</b> Del ofrecimiento de programas académicos en el Área de Salud por parte de las Instituciones de Educación Superior. Para desarrollar programas de pregrado o postgrado en el Área de Salud que impliquen formación en el campo asistencial, las instituciones de Educación Superior deberán contar con un Centro de Salud propio o formalizar convenios docente-asistenciales con instituciones de salud que cumplan con los tres niveles de atención médica, según la complejidad del programa, para poder realizar las prácticas de formación. En tales convenios se establecerán claramente las responsabilidades entre las partes.</p>
<p>Ley 119 de 1994</p> <p><b>SE REESTRUCTURA EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA.</b></p> <p>PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Cesar Gaviria Trujillo</p> <p>MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Luís Fernando Ramírez Acuña.</p>	<p><b>Artículo 2.</b> Señala que el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. <b>Artículo 3.</b> Objetivos. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, tendrá los siguientes objetivos: <b>1.</b> Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva. <b>2.</b> Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico. <b>3.</b> Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral. <b>4.</b> Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral. <b>5.</b> Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y el Caribe. <b>6.</b> Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral. <b>Artículo 4.</b> Funciones. Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes: <b>1.</b> Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos. <b>2.</b> Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje. <b>3.</b> Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo. <b>4.</b> Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica. <b>5.</b> Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral. <b>6.</b> Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas. <b>7.</b> Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población. <b>8.</b> Dar capacitación en aspectos socio</p>



	<p>empresarial a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.</p> <p><b>9.</b> Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas. <b>10.</b> Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen. <b>11.</b> Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.</p>
<p><b>LEY 115 DE 1994</b></p> <p><b>Por la cual se expide la ley general de educación.</b></p>	<p><b>Artículo 1.</b> Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos, y de sus deberes. La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de la personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.</p> <p><b>Artículo 5.</b> Fines de la Educación. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, la educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines:</p> <p>El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le ponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad., así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.</li> <li>2. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.</li> <li>3. La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la ley, a la cultura nacional, a la historia colombiana y a los símbolos patrios.</li> <li>4. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos, y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales, adecuados para el desarrollo del saber.</li> <li>5. El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional, y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad.</li> <li>6. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.</li> <li>7. La creación y el fomento de una conciencia de la soberanía nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el caribe.</li> <li>8. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico, y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural, y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.</li> <li>9. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de</li> </ol>

	<p>los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y de la defensa del patrimonio cultural de la nación.</p> <p><b>10.</b> La formación de la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.</p> <p><b>11.</b> La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación el deporte y la utilización del tiempo libre,</p> <p><b>12.</b> La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.</p>
<p>Decreto 1120 De 1996 <b>SE APRUEBA EL ACUERDO NÚMERO 006 DE 1996, QUE MODIFICA LOS ESTATUTOS, ADOPTA LA ESTRUCTURA INTERNA DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA, Y SE DETERMINAN LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS.</b></p>	<p>El Estado Responsabiliza al SENA de liderar el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.</p> <p><b>El artículo 40.</b> Manifiesta que son funciones del Comité Nacional de Formación Profesional Integral: proponer actualizaciones al marco conceptual y al Estatuto de la Formación Profesional Integral, elaborar y proponer directrices que faciliten la toma de decisiones en cuanto estrategias para el desarrollo de la formación profesional integral, plantear acciones que tengan relación directa con la oferta de formación profesional integral y el proceso de desarrollo del país entre otras.</p>
<p>Ley 749 de 2002 <b>POR LA CUAL SE ORGANIZA EL SERVICIO PÚBLICO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LAS MODALIDADES DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL Y TECNOLÓGICA.</b></p> <p><b>PRESIDENTE DE LA REPUBLICA</b> Andrés Pastrana Arango</p> <p><b>MINISTRO DE EDUCACIÓN NACIONAL</b> Francisco José Lloreda Mera.</p>	<p><b>ARTÍCULO 3o. DE LOS CICLOS DE FORMACIÓN.</b> Las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior organizarán su actividad formativa de pregrado en ciclos propedéuticos de formación en las áreas de las ingenierías, la tecnología de la información y la administración, así:</p> <p>a) El primer ciclo, estará orientado a generar competencias y desarrollo intelectual como el de aptitudes, habilidades y destrezas al impartir conocimientos técnicos necesarios para el desempeño laboral en una actividad, en áreas específicas de los sectores productivo y de servicios, que conducirá al título de Técnico Profesional en..</p> <p>La formación técnica profesional comprende tareas relacionadas con actividades técnicas que pueden realizarse autónomamente, habilitando para comportar responsabilidades de programación y coordinación;</p> <p>b) El segundo o ciclo, ofrecerá una formación básica común, que se fundamente y apropie de los conocimientos científicos y la comprensión teórica para la formación de un pensamiento innovador e inteligente, con capacidad de diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar los medios y procesos que han de favorecer la acción del hombre en la solución de problemas que demandan los sectores productivos y de servicios del país. La formación tecnológica comprende el desarrollo de responsabilidades de concepción, dirección y gestión de conformidad con la especificidad del programa, y conducirá al título de Tecnólogo en el área respectiva;</p> <p>c) El tercer ciclo, complementará el segundo ciclo, en la respectiva área del conocimiento, de forma coherente, con la fundamentación teórica y la propuesta metodológica de la profesión, y debe hacer explícitos los principios y propósitos que la orientan desde una perspectiva integral, considerando, entre otros aspectos, las características y competencias que se espera posea el futuro profesional. Este ciclo permite el ejercicio autónomo de actividades profesionales de alto nivel, e implica el dominio de conocimientos científicos y técnicos y conducirá al título de profesional en Las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior en forma coherente con la formación alcanzada en cada ciclo, podrán ofrecer programas de especialización en un campo específico del área técnica, tecnológica y/o profesional.</p>

<p align="center"><b>REFORMA LABORAL</b> LEY 789 DE 2002 (diciembre 27)</p> <p align="center"><b>SE DICTAN NORMAS PARA APOYAR EL EMPLEO Y AMPLIAR LA PROTECCIÓN SOCIAL Y SE MODIFICAN ALGUNOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.</b></p>	<p><b>Artículo 37.</b> Entidades de formación. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades: <b>1.</b> Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. <b>2.</b> Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad. <b>3.</b> Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley. <b>4.</b> Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.</p> <p><b>Artículo 38.</b> Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa. Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.</li> <li><b>2.</b> Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.</li> <li><b>3.</b> Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.</li> </ol> <p>El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciera, se entenderá aprobada la solicitud.</p>
<p align="center"><b>LA POLÍTICA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL: ARTICULACIÓN DE LA EDUCACIÓN CON EL MUNDO PRODUCTIVO. LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE 2003.</b></p>	<p>Esta política orienta a contribuir al desarrollo de competencias laborales generales en los estudiantes de la educación básica y media para facilitar su vinculación activa a la vida productiva. De igual forma promueve alternativas de formación de competencias laborales en los estudiantes de la educación media mediante el acercamiento de las instituciones educativas al mundo productivo. También se propone a mejorar la calidad de oferta orientada a la formación laboral específica de los estudiantes de la educación media mediante procesos de acreditación y programas.</p>
<p>Decreto 1781 – Junio 2003</p> <p align="center"><b>REGLAMENTA EXÁMENES DE CALIDAD. ECAES</b></p>	<p><b>Artículo 1.</b> Señala que los exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior ECAES, tienen como objetivos fundamentales:</p> <p>Comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que cursan el último año de los programas académicos de pregrado que ofrecen las instituciones de educación superior.</p> <p>Servir de fuente de información para la construcción de indicadores de evaluación del servicio público educativo, que fomenten la calificación de los procesos institucionales, la formulación de políticas y faciliten el proceso de toma de decisiones en todos los órdenes y componentes del sistema educativo.</p>
<p>Decreto 933 de 2003</p> <p align="center"><b>SE REGLAMENTA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</b></p>	<p><b>Artículo 19.</b> Faculta al SENA para que sea el certificador de las competencias laborales quien tendrá que regular, diseñar, normalizar y certificar estas competencias.</p>
<p>Ley 909 de 2004</p> <p align="center"><b>SE EXPIDEN NORMAS QUE REGULAN EL EMPLEO PÚBLICO, LA CARRERA ADMINISTRATIVA, GERENCIA PÚBLICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</b></p>	<p>Esta Ley pretende dar aplicación al principio del merito y avanzar a una nueva etapa de la carrera administrativa, se dice de una nueva etapa porque su aplicación y desarrollo deberá proveer la administración de instrumentos técnicos y eficaces, tanto para la administración del talento humano como para la gestión del empleo. Esta Ley regula tres temas desarrollados en forma independiente, pero conforma una unidad conceptual que tiene como objetivo regular el empleo desde su diseño y conformación hasta los medios de ingreso tanto a los empleos de carrera administrativa como a los del libre nombramiento y remoción.</p> <p><b>Artículo 36.</b> La capacitación y formación de los empleados públicos está</p>

<p>PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Álvaro Uribe Vélez</p> <p>MINISTRO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA Sabas Pretelt de la Vega.</p> <p>DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Fernando Antonio Grillo Rubiano</p>	<p>orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.</p> <p><b>Artículo 38.</b> El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.</p>
<p><b>DOCUMENTO CONPES SOCIAL 81 DE 2004.</b></p>	<p>Se propone una educación media que integre el conocimiento general con la educación vocacional, lo cual permite la continuación de estudios superiores a una mejor elección para la formación orientada a la vida laboral. También se requiere nuevas y múltiples competencias en los trabajadores que les permitan resolver situaciones concretas de trabajo, llevar a cabo procesos de innovación y emprendimiento e incluso generar o gestionar su propio empleo. Se impone la necesidad de concertar la definición y modelos de aprendizaje de dichas competencias entre el mundo de la educación y el mundo empresarial lo cual debe reflejarse en una articulación entre la educación formal, el aprendizaje en el trabajo y la educación no formal.</p>
<p>Decretos 770 y 785 de 2005</p> <p><b>SE ESTABLECE EL SISTEMA DE FUNCIONES Y DE REQUISITOS GENERALES PARA LOS EMPLEOS PÚBLICOS CORRESPONDIENTES A LOS NIVELES JERÁRQUICOS PERTENECIENTES A LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL</b></p>	<p><b>Artículo 3.</b> Incorporan los criterios que se deben seleccionar para determinar las competencias laborales para el ejercicio de los empleos públicos, como lo son: estudio y experiencia, responsabilidad por personal a cargo, habilidades y las aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, los requisitos de estudios y de experiencia entre otras.</p>
<p>Decreto 2539 de 2005</p> <p><b>POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS.</b></p>	<p>Determina las competencias generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos y señala que es indispensable que las autoridades nominadoras de las entidades del orden nacional y territorial ajustarán los Manuales Específicos de Funciones.</p> <p>Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo.</p> <p>Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: Responsabilidad por personal a cargo. Habilidades y aptitudes laborales. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. Iniciativa de innovación en la gestión. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad</p>

# ANEXO 4

<b>1. Número de RATSCL</b>

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>1.1. Fecha de elaboración</b>	
----------------------------------	--

<b>1.2. Elaborado por</b>	
---------------------------	--

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	
<b>Número</b>	

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>		Sexo	M	F
<b>Otros autores</b>		Sexo	M	F

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs.</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tab.</b>	<b>Nº Graf</b>

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>

<b>1.6 Palabras Claves</b>	
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>		<b>Total</b>
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>		<b>Total</b>
<b>No específica</b>		<b>Total</b>

<b>1.9 Contenido</b>	
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>		<b>Pág.</b>
-------------------------	--	-------------

## **2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE**

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>Página</b>	<b>Otra. Cuál</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>

<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil ocupacional</b>
<b>Página</b>	<b>¿Otro cuál?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	
<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
<b>2.8 Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	
<b>3. Observaciones</b>	

## ANEXO 5

### INSTRUCTIVO RESUMEN ANALÍTICO TRABAJO SOCIAL COMPETENCIAS LABORALES (RATSCL)

#### OBJETIVO

Recoger los aportes de las investigaciones seleccionadas para la construcción del estado del arte con respecto al tema de competencias laborales.

**Hoja de Resumen:** Es la numeración de cada una de las hojas del RAE

**NUMERO RATSCL:** Se registra el número consecutivo.

**FECHA DE ELABORACION:** Se transcribe el día el mes y el año correspondiente a la paliación del instrumento.

**ELABORADO POR:** Se registra el nombre y el apellido de la investigadora que aplica el instrumento.

#### 1. PERFIL

**1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:** Hace referencia al modelo de investigación, para los cuales se especificarán 5 ítems correspondientes:

**Trabajo de grado:** Cumple con la misma función académica que una tesis pero sin que se le exijan todos los atributos que a éstas caracterizan. Los trabajos de grado suelen ser relativamente amplios en sus dimensiones, superando con mucho las de las monografías, desarrollando en sus páginas algo más que resúmenes de ideas ajenas y opiniones personales. SABINO; 1993

**Tesis:** Es un trabajo serio y bien meditado que sirve como conclusión a varios años de estudio, demostrando las aptitudes del aspirante en el campo de la investigación y dándole oportunidad a este para realizar por sí solo una indagación significativa. La tesis, por lo tanto, son trabajos científicos relativamente largos, rigurosos en su forma y contenido originales y creativos.

**Monografía:** Es un trabajo que tiene la particularidad de versar sobre un tema único, bien delimitado y preciso. En general, por lo tanto, resulta un escrito breve en el que se prefiere sacrificar la extensión de los asuntos tratados en beneficio de la profundidad.

**Sistematización:** documento que da cuenta del proceso mediante el cual se reconstruye, interpreta y potencia una experiencia o practica, con el fin de avanzar en la construcción de conocimiento particular.

**Ensayo Científico:** Obra relativamente libre en su estructura, en donde la temática y la actitud del autor llevan a una consideración especialmente seria de lo tratado: exponiendo resultado de investigaciones exploratorias, debatiendo ideas sobre asuntos de actualidad en el marco de las teorías científicas, discutiendo los aportes realizados últimamente en una disciplina o esbozando nuevas ideas que pueden inspirar posteriores investigaciones.

**Otra:** En este espacio se deberá registrar un tipo de investigación distinta alas anteriormente mencionadas. Sin embargo, es fundamental especificar cual.

**1.2 Tipo de presentación:** La forma en que este editado el documento, pude ser catalogado en, imprenta, mimeógrafo, fotocopia, mecanografía, CD ROM y otro, el cual debe especificar en el documento.

**1.3 Acceso al documento:** Expresa su ubicación para que el usuario pueda remitirse a el. Contiene, entonces, el lugar físico donde se encuentra con el número topográfico que esta clasificado.

**1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL:** Identificación del escrito.

**1.4.1 Título del investigación:** Transcripción del nombre y subtítulo que identifica la investigación.



**1.4.2 Subtítulo:** Una frase que sigue al título principal. Que esta separada por un punto o dos puntos.

**1.4.3 Autor:** Apellidos y Nombre completo del autor/a.

**1.4.4 Otros autores:** Apellidos y Nombres completos de las personas que participaron en la elaboración de las investigaciones, cuantificar el total de autores en la casilla correspondiente.

**1.5 PUBLICACIÓN:** Contiene el país, ciudad, año, número de paginas, número de anexos y número de graficas

**Institución:** Se escribirá el nombre de la unidad académica en la que se inscribe la investigación.

**Facultad:** Se registra la facultad en la cual se describió la investigación.

**1.6 PALABRAS CLAVES:** Son términos identificadores que permiten diversificar y ampliar el contenido de la investigación, las ideas centrales y el énfasis desde el cual se realiza la investigación. Máximo 5 de ellas.

**1.7 DESCRIPCION:** Concretar las ideas centrales del documento, de tal manera que quien lea pueda formarse una idea global de su contenido.

**1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS:** Proporciona información sobre los datos que el autor empleó para elaborar su investigación, es una regencia muy breve básicamente bibliográfica.

**Tipos de referencia:** Inferir los textos en que se fundamenta el autor del documento así como el autor del texto.

- **Libro:** "Reunión de hojas de papel impresas, que se han cosido o encuadernado y que forman un volumen. Obra científica o literaria" publicados y por tal razón reconocidos en ciertos espacios y ámbitos; exponen el contenido total del texto.
- **Ponencia:** Es un documento en el que se expone un tema, argumentándolo desde una conceptualización. Se caracteriza por ser presentado ante un auditorio ó escenario para promover discusión y de esta manera dejar en claro un tema específico.
- **Artículo de Revista:** documento que hace parte de una publicación seriada, generalmente sobre varios temas, de manera específica y se argumenta de opiniones que plantea el autor/ a.
- **Investigación:** Es un documento resultado de un proceso investigativo que se genera en el ejercicio de la profesión; su objetivo es presentar un aporte de interés de proyección social, de manera sistemática, reflexivo para producir un nuevo conocimiento, sobre un hecho o fenómeno social.
- **Otros:** Hacen referencia a documentos que reseña el autor, los cuales no están delimitados dentro del instrumento. Es importante registrar el tipo de documento y su referencia bibliográfica.
- **No Específica:** Son las referencias utilizadas por el autor en las cuales no da cuenta de donde es su procedencia y no permite identificar el tipo de documento al que pertenecen.

**1.9 CONTENIDO:** Aquí se enuncian los títulos de los capítulos destacando lo principal de cada uno, los objetivos y los principales elementos que aluden al contenido mismo del documento.

**1.10 METODOLOGÍA:** Señalar los pasos y técnicas metodológicas empleados en el trabajo por ejemplo: Universo, tipo de muestra, diseño, instrumentos de recolección de información, etapas importantes, tipo de análisis, entre otros.

Si en el documento no aparece la metodología, ni ella se puede deducir fácilmente, este ítem no se utiliza.

**2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE:** Se refiere a la producción sobre la investigación existente alrededor del tema competencias laborales, para lo cual se van a tener los siguientes aspectos.

**2.1 Conceptualización de competencias laborales:** Avances y desarrollos del tema, haciendo referencia conocimiento de un término y teorías con significado y sentido propio del contexto objeto de investigación, teniendo en cuenta avances históricos del término, conceptos y teorías.

**2.2 Tipos de competencias laborales:** Referencia a la subdivisión de las competencias que desarrollan algunos autores, entre los que se encuentran básicas, genéricas y específicas.

- Competencias Básicas: Son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo.
- Competencias Genéricas: Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de trabajo.
- Competencias Específicas: Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son transferibles a otros contextos laborales.

**2.3 Enfoques de competencia laboral:** Corriente de pensamiento que aborda la teoría teniendo en cuenta procesos y análisis con el fin de dar solución a problemas. En el contexto de la investigación se retoman los enfoques, constructivista, conductual y funcional, así mismo, se abre el espacio a otro enfoque, desarrollando el concepto y su abordaje.

**2.4 Aplicación al sistema laboral:** Se reseña la adopción del modelo de competencias laborales en el sistema organizacional o laboral, teniendo en cuenta los perfiles necesarios para desarrollar una actividad y los modelos o herramientas que se implementan en las organizaciones o empresas.

- Perfil Profesional: es el conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones GEO-socio-económico- cultural del contexto donde interactúan.

**2.5 DIMENSIONES DE COMPETENCIA LABORAL:** hace referencia a la formación basada en competencias laborales, de la misma manera se pretende conocer la incidencia del modelo en los programas, formación y evaluación por competencias.

- **Formación por Competencias:** es el proceso de enseñanza / aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo habilitándolo para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes.
- **Identificación de Competencias:** es un proceso de análisis cualitativo del trabajo que se lleva a cabo con el propósito de establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador moviliza para desempeñar efectivamente una función laboral.
- **Normalización de competencias:** Proceso de interacción y acuerdo entre diferentes agentes, usualmente empresas, trabajadores e instituciones públicas.
- **Certificación de competencias:** Reconocimiento formal de una competencia a través de una evaluación se certifica la competencia que el trabajador (a) demostró evidenciando sus conocimientos y su desempeño.
- **Evaluación por competencias:** un proceso de verificación de evidencias de desempeño contra el estándar definido en la norma. El arreglo institucional facilitado por el sistema nacional prevé la interacción entre la autoridad máxima de las calificaciones vocacionales

**2.6 Otro. Cuál.** Aporte de las investigaciones a otro concepto no contemplado en la propuesta inicial que puede generar otra categoría de análisis

**2.7 Resultados de la Investigación:** Reflejan los trascendencia obtenida, el estado de conocimiento al que llega el autor. El reseñador no debe inferirlas sino retomarlas textualmente del escrito.

**2.8 RECOMENDACIONES:** Son las sugerencias que plantea el autor en torno a la investigación.

**2.9 CONCLUSIONES:** Destacar los elementos más significativos que se señalan en el documento consultando, al final de cada capítulo o al final del documento mismo.

**3. OBSERVACIONES:** Son las reflexiones que hace el grupo investigador con base a la investigación reseñada, las cuales puedan inferir en la construcción de posibles categorías de análisis.

**ANEXO 6**  
**FICHA BIBLIOGRAFICA**

Año	Perfil del Texto	Descripción de la Investigación
	<b>Título:</b> <b>Autor:</b> <b>Ubicación:</b> <b>Facultad:</b> <b>Número Topográfico</b>	

## ANEXO 7

### FORMATOS DE MATRIZ DICCIONARIO

Número de RATSCL	Tipo de Investigación	Tipo de Presentación	Institución	Facultad	Nivel Académico	Autor					Publicación		
						1	2	+2	F	M	País	Ciudad	Año

Número de RATSCL	Palabras Claves	Referencias Bibliográficas									
		Libro		Ponencia		Art. Re vista		Investigación		Otro	
		Total	Autores	Total	Autores	Total	Autores	Total	Autores	Total	Autores

Número de RATSCL	Surgimiento				
	Autor	Autor (año)	Modelos		
Número de RATSCL	Concepto				
	Autor	Desarrollo del concepto			
Número de RATSCL	Tipos de competencias				
	Básicas	Genéricas	Específicas	Otras	
Número de RATSCL	Enfoques				
	Conductual	Funcional	Constructivista	Otros	
Número de RATSCL	Aplicación al sistema Laboral				
	Perfil Ocupacional		Otro		
Número de RATSCL	Dimensiones de competencia laboral				
	Identificación	Normalización	Formación	Evaluación	Certificación
Número de RATSCL	Otro. Cual				
Número de RATSCL	Resultados de la Investigación		Recomendaciones	Conclusiones	



## ANEXO 8

### RESUMENES ANALITICOS DE TRABAJO SOCIAL COMPETENCIAS LABORALES

#### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Número de RAE
1

Fecha de elaboración	Febrero 14 de 2006
----------------------	--------------------

Elaborado por	Sandra Jhorennny Parra Rincón
---------------	-------------------------------

#### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
	Trabajo de Grado
X	Tesis

	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico

Otra. Cual
------------

1.2 Tipo de Presentación	
X	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Universidad de la Salle
Número	T.M. 85.02Ch462e

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	Estudio de la caracterización teórica y operacional de la evaluación de la práctica académica del programa de trabajo social en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
Subtítulo	

Autor	Melba Yesmit Chaparro Maldonado	Sexo	M__ F_X__
Otros autores		Sexo	M__ F__

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2002	139	3	16	14

Institución	Facultad
Universidad de la Salle	Educación, Programa Maestría en Docencia

1.6 Palabras Claves	Evaluación, educación, formación, procesos, conocimiento.
---------------------	---

1.7 Descripción	Realiza un estudio para conocer es estado actual de la evaluación en la práctica académica del programa de trabajo social de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y a su vez contribuye nuevos fundamentos teóricos de las nuevas tendencias con miras al mejoramiento de los procesos de evaluación en relación con la formación profesional del trabajo social. Y plantea una propuesta de evaluación por competencias a partir de los resultados.
-----------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	Torrado Maria Cristina. El desarrollo de las competencias una propuesta para la educación colombiana. En: hacia una cultura de evaluación para el siglo XXI. Bogotá Uní libros, 2000. p.26	Total 3
	Angarita, Tulio. Los educadores del tercer milenio y la evaluación por competencias Bogotá: Lito Offset, 2000.	
	Santos Miguel Ángel. La evaluación, un proceso de diálogo comprensión y mejora. Málaga: Ajibe, 1993. p. 168	
Ponencia		Total



<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual Cumbre</b>	Declaración mundial de educación para todos. Jomtien Tailandia 1990.	Total 1
<b>No específica</b>	Educación y cultura. La evaluación por competencias. Bogotá No. 56 (marzo – 2001); p 2-4	Total 1

<b>1.9. Contenido</b>	En el primer capítulo, hace referencia al contexto institucional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca enmarcado en el programa de trabajo social y todo lo relacionado con la práctica académica. Luego se describe el problema, la justificación, objetivos y el proceso metodológico de la investigación. Por último hace una propuesta de evaluación por competencias.	
-----------------------	--	--

<b>1.10 Metodología</b>	Tipo de estudio: Investigación descriptiva Población: docentes y estudiantes 41 y 377 Tipo de muestreo: el muestreo es estratificado Técnicas e instrumentos: entrevista, cuestionario.	Pág. 34 - 38
-------------------------	--	-----------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>Página</b>  <b>92</b>	<b>Conceptos</b> A partir de los avances que se han alcanzado sobre las competencias se ha recontextualizado este concepto en el campo educativo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bien entendido el proceso educativo debe comprometerse con el desarrollo del estudiante como persona integral y por ello se interesa en hacerlo más competente como ciudadano.</li> <li>• Se recoge la idea de que la competencia es esencialmente un tipo de conocimiento, ligada a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización o la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo.</li> </ul>
<b>93</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El autor Tulio Angarita define competencias “son el saber hacer”, son acciones o actuación, flexibles, cambiantes según las condiciones de realización, las demandas de los usuarios, de la sociedad y del momento histórico. Los saberes o conocimientos pueden ser permanentes, solo condiciones y comprobaciones académicas especiales los podría modificar.</li> <li>• Son sinónimos de inteligencia, surgen frente a los desafíos que presenta una situación o tarea. Tarea para la cual se deben exhibir determinadas habilidades o buscar conocimientos necesarios si los tiene. El fenómeno de competencias se da a nivel individual y colectivo. Las competencias en el campo formativo, buscan la calidad, la eficacia, la eficiencia, y la competitividad de todos los desempeños humanos en todas las dimensiones.</li> </ul>
<b>102</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias laborales: se definen, como las habilidades, actitudes y comportamientos que las empresas buscan en las personas que trabajan o van a trabajar con ellas.</li> </ul>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> <b>97</b>	<b>Competencias Básicas</b> Dominio de lecto –escritura, redacción, análisis y solución de problemas, calculo matemático y computación. Leer y escribir son aprendizajes fundamentales y significativos, cuanto trascienden la mecánica puramente motriz pasa a decodificar (leer) y recrear 8escribir) la realidad. En este proceso vital la escuela es el ambiente propicio y el educador, el acompañante del estudiante a quien incita a que lea y escriba el mundo.
<b>Página</b>	<b>Competencias genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias específicas</b>

	<p><b>Otra ¿Cuál?</b></p> <p><b>Competencia comunicativa:</b> según el diccionario de lingüística aplicada de Logman, es la habilidad no solo de aplicar las reglas gramaticales de una lengua con el fin de lograr oraciones gramaticales de una lengua con el fin de lograr oraciones gramaticales correctas, sino también, la habilidad de saber como, cuando y usar estas oraciones.</p> <p><b>Personales:</b> demostrar la responsabilidad, honestidad, autoestima, sociabilidad, auto control, integridad en las interrelaciones laborales o sociales.</p> <p><b>Interpersonales:</b> Se trata de habilidades o competencias conductuales que suponen contacto interpersonal con otras personas, entre estas de encuentran saber trabajar en grupo, ejercer e liderazgo para negociar y conciliar.</p>
Página 99, 100, 101	<p><b>Competencias sistémicas:</b> Entre ellas se encuentran las acciones específicas de las competencias interpretativas, argumentativas y propositivas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interpretativas: Se refiere a la construcción del sentido en situaciones e interacciones. Comprensión de información en cualquier sistema de símbolos o formas de representación.</li> <li>2. Argumentativas: implica dar razón de algo, de alguien, de una decisión o una acción. Esfuerzo de fundamentación, contrastación, relación, explicación y justificación de enunciados y acciones.</li> <li>3. Propositivas: implica plantear alternativas de decisión, de acción y transformación frente a situaciones reales o imaginarias. Se refiere básicamente a la producción y creación de su realidad.</li> </ol>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro.Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil por competencias</b>
Página	<b>Otro Cual</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
Página	<b>Formación de las competencias laborales</b>
	<b>Identificación de competencias laborales</b>
	<b>Normalización de competencias</b>
	<b>Certificación de competencias</b>
	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>2.6 Otro cual</b>	
<b>2.7 Resultados</b>	
<b>2.8. Recomendaciones</b>	

<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teniendo en cuenta que la evaluación se define como un proceso sistemático, permanente, dinamizador y retroalimentador de la acción educativa que comprende: la búsqueda y obtención de la información de diversas fuentes acerca de la calidad, el desempeño, el avance, y rendimiento del estudiante, la organización y análisis de la formación a manera de diagnóstico, la cual sirve de base para la toma de decisiones, la identificación de los conocimientos adquiridos, las habilidades y destrezas desarrolladas las actitudes y valores; el análisis de los resultado permite inferir que la evaluación en la práctica académica del programa de trabajo social, se lleve a cabo de manera permanente, tiene en cuenta los avances de los conocimientos adquiridos por los estudiantes, el desarrollo de habilidades y destreza, actitudes y valores.</li> <li>Con base en los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario estudiantes y docentes consideran que la finalidad de la evaluación se orienta: medir el desempeño académico y profesional, establecer relación entre la teoría y la práctica, observar actitudes y cumplir con los objetivos académicos.</li> </ul>
-------------------------	---

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Número de RAE
2

Fecha de elaboración	Febrero 14 de 2006.
Elaborado por	Sandra Jhorennny Parra Rincón

#### 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra. Cual

1.2 Tipo de Presentación	
<input checked="" type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Universidad de la Salle
Número	TM 81.04H565p Ej. 1
1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	Postulación de un modelo de gestión por competencias, aplicado a los sistemas de gestión de calidad y ambiental de una empresa de alimentos, en su planta de producción.
Subtítulo	

<b>Autor</b>	Danny Ernesto Herrera Guzmán	Sexo M_X_ F__
<b>Otros autores</b>		Sexo M__ F__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2004	112	4	4	18

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de la Salle	División de Formación Avanzada. Maestría en Administración.

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias, competencias laborales, gestión por competencias, evaluación de competencias.
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	En esta tesis se incluyen aspectos relevantes, metodologías, procedimientos y resultados asociados a la investigación sobre gestión por competencias, realizadas para optar el título de Magister en Administración, específicamente con la postulación de un modelo aplicados a los sistemas de gestión de calidad y ambiental de una empresa de alimentos, en su planta de producción.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	Fletcher Shirley. Análisis de Competencia Laboral: herramientas y técnicas para analizar trabajos, funciones y puestos. Primera edición en español. Mexico: Panorama Editorial, 2000. p.1-57	Total
	Alles, Martha. Desempeño por competencias educación de 360ª. Buenos Aires: ediciones Granica, 2002. 348p.	5
	Maldonado, Miguel Angel. Las competencias, una opción de vida: metodologías para el diseño curricular. Bogotá, D. C. Ecoe eiciones 2002.	
	Mertens, Leonard. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: cinterfor, 1996. 119 p.	
	Rosal M. curso sobre normalización y certificación de Competencias Lborales en seminario Competencia Laboral y trabajo decente (1º :2002; Tegucigalpa).	
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual Página Weeb</b>	Consejo de Normalización y certificación de competencias laborales, el enfoque del análisis funcional. Mexico: 1998. Disponible en www.conocer.Org.mx	Total 1
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	El capitulo I se desarrolla el marco conceptual e institucional, inicialmente con una exposición acerca del tema de gestión por competencia, el capitulo II describe el procedimiento metodológico seguido, desde la creación del modelo, hasta la evaluación por competencias respecto al modelos holístico a las unidades, elementos y perfil de competencias, finalmente las conclusiones y recomendaciones del proyecto de investigación acompañadas de las referencias bibliograficas, bibliografía de consulta y anexos.
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<p>Población: grupo de operarios de una industria de alimentos. La muestra seleccionada corresponde al 100% de operarios exitosos.</p> <p>La investigación es un estudio monográfico empírico y evaluativo, ya que contiene elementos de investigación documental aplicados a una realidad específica.</p> <p>La investigación se desarrollo en cuatro etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La etapa de la creación del modelo</li> <li>2. La etapa de la definición de unidades y perfiles de competencia.</li> <li>3. La etapa de la medición</li> <li>4. La etapa de elaboración de los lineamientos de uso del modelo propuesto.</li> </ol>	Pág.  31 - 36
-----------------------------	--	---------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Página 6	<b>Evolución Histórica</b> El concepto como tal, se planteó inicialmente por David McClelland en 1973, ya que el consideraba que el éxito en la vida no estaba relacionado con los test de conocimientos. Lo anterior llevo a McClelland a buscar otras variables que le ayudaran a tener una mejor predicción del rendimiento laboral. Estas variables las denominó competencias.
Página 10	<b>Conceptos</b> Spencer y Spencer (1993) considera que es: "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionado con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de criterios".  Para organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las competencias se ven desde el punto de vista laboral y son consideradas como: "una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada".
2.2 Tipos de Competencia Laboral	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página	<b>Competencias genéricas</b>
Página 15	<b>Competencias Especificas</b> Son aquellas que atraviesan los mismos cargos o roles similares y que son diferentes entre si en cada una de las áreas o departamentos de la compañía.

Página	<b>Otro cual?</b>
15 - 17	<p>Competencias organizacionales: atraviesan toda la organización de arriba hacia abajo, es decir que son aplicables a todas las personas. Lo que no implica que deban ejecutarse o exigirse de la misma forma para cada nivel.</p> <p>Competencias diferenciadoras y competencias de umbral: las primeras son aquellas características personales que distinguen un desempeño normal de uno sobresaliente o exitoso, es decir, es la cualidad particular que hace que una persona en las mismas circunstancias que otras y con la misma operación, se desempeñe de manera superior. Las segundas, son las que permiten un desempeño normal o adecuado y permite identificar el desempeño satisfactorio en un cargo, pero no el hacerlo en forma sobresaliente.</p> <p>Competencias primarias y secundarias: las primarias son aquellas que se identifican en forma independiente (un rasgo de personalidad por ejemplo). Las secundarias son el resultado de la interrelación de varias competencias primarias asociadas entre sí (capacidad para negociar por ejemplo, donde intervienen conocimientos, habilidades y rasgos de personalidad).</p> <p>Competencias desde la dimensión educativa: son aquellas relacionadas por una parte con las competencias cognitivas referidas a la capacidad para realizar diversos procesos mentales, y por otra relacionadas con el conocimiento que se refiere a la información que la persona debe saber.</p> <p>Competencias desde la dimensión laboral: Son aquellas que se pueden definir a través de normas de competencia, es decir, que puedan evaluarse a través de las funciones que demuestra el individuo en el trabajo con evidencias de desempeño exitoso.</p> <p>Competencias integradoras: son aquellas que articulan las demás relacionadas con la convivencia, la tolerancia y que permiten desarrollar un proyecto de vida.</p>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
9	<p>ESTADOS UNIDOS: Se basa en las competencias que habilitan a una persona para desempeñarse en su trabajo.</p> <p>HAY/McBER: Patrones de conducta social, rasgos de personalidad, motivación y autoimagen.</p>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
9	<p>REINO UNIDO: La competencia se define en función de las normas necesarias para el trabajo.</p> <p>MODELO IPMA: Se homologa con el modelo de competencias laborales de la OIT. Parte de análisis del trabajo.</p>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
9	FRANCIA: Visión del desarrollo integral del ser humano, como competente.
Página	<b>Otro. Cuál</b>
9	<p>AUSTRALIA: Funcionalista – conductista, capacitación basada en normas de competencia.</p> <p>MODELO PSC: Enfoque Holístico Candiense, Se basa en las características del individuo a través de las cuales se desarrollan los comportamientos y el desempeño en el trabajo.</p> <p>SAI (Schnoover Associates Inc): Holístico, Las competencias eficaces se pueden definir buscando un objetivo específico organizacional o particular.</p>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil por competencias</b>
Página	<b>Otro cual</b>
Página	<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>
	<b>Formación de competencias laborales</b>
Página	<b>Identificación de competencias laborales</b>
Página	<b>Certificación de competencias</b>
Página	<b>Normalización de competencias:</b>
Página	<b>Evaluación de competencias:</b>
<b>2.6 Otro cual?</b>	

<b>2.7 Resultados Investigación</b>	<p>Facilita la identificación de elementos de competencia en los cuatro pilares del conocimiento (conocer, hacer, convivir, ser), a través de tres guías de evaluación diferentes, pero ajustadas bajo una misma estructura.</p> <p>El modelo permite identificación de fortalezas y debilidades para el mejoramiento, no solo a nivel individual sino como grupo, puesto que permite analizar las brechas existentes entre los perfiles requeridos y los perfiles obtenidos por unidad de competencias.</p> <p>Con la identificación de brechas por elemento y unidad de competencia se pueden definir programas de formación individual y de equipo puesto que se conoce al detalle los descriptores que presentan desviación con respecto al perfil.</p> <p>Respecto al planteamiento del problema base del proyecto, el modelo propuesto si contribuye al mejoramiento continuo en un sistema de gestión de calidad y ambiental, puesto que permite mostrar mejores resultados frente al modelo actual que tienen la organización, en términos de calidad de información, contenido y enfoque.</p>
<b>2.8 Recomendaciones</b>	<p>Se considera importante extender la aplicación del modelo propuesto a otros cargos de la operación de producción para que sirva como apoyo a los planes de formación por competencias y al mejoramiento continuo de la organización dentro de los sistemas de gestión de calidad y ambiental.</p> <p>En la medida que existan brechas entre el perfil deseado y el obtenido, se generan oportunidades de mejora y de formación para los sistemas de gestión, que una vez ejecutadas y verificadas a través de una nueva medición de perfil de competencias, demostrará efectividad de los entrenamientos, puesto que se pondrá en evidencia el logro del objetivo propuesto que es la capacitación en este caso. Esta medida puede convertirse con el tiempo y desarrollo de la organización, en un indicador global.</p>
<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>El modelo holístico fundamentado en los modelos Spencer y Spencer (1993) y en el enfoque de los pilares del conocimiento de Delors (1996) dentro de un marco organizacional, permite establecer unidades, elementos y perfiles de competencia propios del proceso de aseguramiento de calidad y ambiental en las operaciones de manufactura de la planta de producción. El modelo holístico operacionalizado en unidades, elementos y perfiles de competencia está enfocado hacia el cumplimiento de los procesos relacionados con los sistemas de gestión, por lo tanto los elementos de competencias contemplados son elementos de competencia del proceso y no de los cargos que lo componen.</p> <p>El modelo holístico permite identificar, a través de la metodologías del panel de expertos, las competencias organizacionales que hoy tiene definida la empresa. Esto demuestra que dichas competencias organizacionales no solo están alineadas con los sistemas de gestión de calidad y ambiental, sino con los objetivos generales de la organización y de la misma forma, que se pueden hacer evidenciables y medibles a través de descriptores objetivos.</p> <p>La medición del perfil de competencias permite conocer las brechas existentes entre los perfiles requeridos y los perfiles obtenidos en cada unidad y elemento de competencia, con lo cual se hace posible plantear planes de formación por competencias tanto a nivel personal, como de equipo.</p>
<b>3. Observaciones</b>	

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RAE</b>
3

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 3 de 2006
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Sandra Parra Rincón
----------------------	---------------------

### 1. PERFIL

#### 1.1 Tipo de Investigación

<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra. Cual

#### 1.2 Tipo de Presentación

<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input checked="" type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

#### 1.3 Acceso al documento

<b>Lugar</b>	Pontificia Universidad Javeriana, Sala de trabajo de grados y Tesis
<b>Número</b>	

#### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>Título de la Investigación</b>	Las competencias gerenciales transdisciplinarias: una propuesta de diseño de perfil para los egresados de especializaciones gerenciales de Bogotá
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Jhon Jaime Marín Niño	<b>Sexo</b>	M <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>	Claudia Michelsen Niño y otros	<b>Sexo</b>	M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>

#### 1.5 PUBLICACIÓN

País	Ciudad	Año	N° Págs	N° Anx	N° Tabl	N° Graf
Colombia	Bogotá	2004	190			

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Pontificia Universidad Javeriana	Facultad de educación

#### 1.6 Palabras Claves

Formación, Gerencia, Competencias, Competencias Gerenciales, Transdisciplinariedad, Competencias Gerenciales transdisciplinarias.



<b>1.7 Descripción</b>	Este estudio pretende diseñar un perfil de egresados de especializaciones de corte gerencial en Bogotá en lo que respecta con las competencias gerenciales transdisciplinarias, mediante investigación aplicada de tipo descriptiva, que da cuenta del estado del arte en lo que respecta a competencias gerenciales y la relación universidad – empresa; presentando una propuesta de perfil, que sirva de base para el mejoramiento de la calidad y pertinencia en la formación del talento humano en las mencionadas especializaciones, en consonancia con las necesidades y requerimientos de las empresas, superando el nivel disciplinar, dado que hoy en día se requiere en la formación de especialistas de corte gerencial, competencias transdisciplinarias que coadyuven al éxito del gerente.
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	<b>Total</b>
<b>Libro</b>	<p>Bustamante, G., De Zubiría, S., Bacarat, M., Graciano, N., Marín, L., Gómez, J. y Serrano, e. (2002). El concepto de Competencia II. Una Mirada Interdisciplinar. Bogotá: Alejandría.</p> <p>Gibbons, M. (1998). Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI. Conferencia mundial sobre educación superior. París: UNESCO.</p> <p>Maldonado, M. (2001). Las competencias una, opción de vida. Colombia, Bogotá: Ecoe.</p> <p>Mertens, L. (1996) Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos. Trabajo presentado en el seminario internacional "Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas". Guanajuato México (mimeo) (Año 7 N°2, Diciembre 1996, p.19)</p> <p>Montenegro, I. (2003). ¿Son las competencias el nuevo enfoque que la educación requiere? <i>Revista Magisterio</i>, 1, 17-22.</p> <p>Panqueva, J. (2003). Proyecto de formación de competencias laborales para la educación Básica, media y superior en Colombia. Documento. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Educación.</p>	7
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual Documento de trabajo</b>	Corpoeducación, (2000). Competencias Laborales Generales. Bogotá: Documento de Trabajo- Corpoeducación.	Total 1
<b>No específica</b>	OIT - POLFORM - CINTERFOR / CONOCER. (1997). Formación Basada En Competencia Laboral: Situación Actual Y Perspectivas. Montevideo.	Total 1

<b>1.9 Contenido</b>	En el primer capítulo contiene abstract, introducción, marco conceptual, antecedentes, objetivos, justificación; en el siguiente contiene métodos y recolección de información; Luego el análisis e Interpretación de los datos, discusión de resultados, conclusiones; y finalmente el Perfil deseado y las referencias bibliográficas.
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<p><b>El método de investigación:</b> Método científico de investigación, Consiste en elaborar un procedimiento ordenado para establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales se dirige el interés de los cuatro investigadores.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p><b>Descriptiva</b> permite describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés; y se caracteriza, porque los estudios se hacen con mucha frecuencia con encuestas.</p> <p><b>Propositiva</b> permite presentar culminar la investigación con el diseño del perfil de egresados de especializaciones de corte gerencial en Bogotá en lo que respecta a las competencias gerenciales transdisciplinarias, perfil que servirá como base para posteriores estudios que doten de sentido la relación universidad - Empresa.</p>	<p>Pág.</p> <p>100 - 102</p>
-----------------------------	--	------------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1Conceptualización Competencia Laboral	
<b>Pagina</b>  51-52	<p><b>Evolución Histórica</b></p> <p>Desde el siglo XVIII en el ámbito jurídico se comienza a utilizar competencia para aludir a la distribución legítima de un juez o de otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. La evolución histórica del sustantivo <i>competencia</i> en lengua española nos muestra quees un concepto polisémico y polivalente. Torres, Marín, Zamudio, Gómez y Barrantes (2002) presentan las siguientes visiones del término:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saber hacer en contexto</li> <li>2. Desempeño comprensivo (Gardner y Perkins y el proyecto zero de Harvard)</li> <li>3. Capacidad cognitiva e intersubjetiva (Pylyshyn, Perner, Harris, Riviere)</li> <li>4. Acción mediada (Vygotski, Wersch, Bajtin)</li> <li>5. Conocimiento actuado de carácter abstracto universal e idealizado; capacidad de realización situada en y afectada por el contexto en el que se desenvuelve el sujeto(Torrado) El origen del término también se tribuye a McLelland, quien durante la década de 1970 proyectó investigaciones motivacionales relacionadas con el estudio de carencias en rendimientos laborales bajos y años después, para orientar la evaluación de cualificación personal y desempeño laboral, incursionó en un enfoque y un uso nuevos de competencias en el ámbito laboral y especialmente en la gestión de recursos humanos” (p. 33).</li> </ol> <p>En este devenir, cada intento requiere el análisis y la construcción de una sólida base conceptual de identificación de competencias que sea coherente con la realidad organizacional y los paradigmas impresos y que permita explicar cómo se desarrollan las competencias en un individuo y su impacto en el desempeño laboral. En caso contrario, se torna imposible o distorsionado su uso y se cuestionaría la pretensión de contribuir a la implantación de una “gestión por competencias”.</p>

Página 53	<b>Conceptos</b> 1. Boyatzis, citado por Benavides (2002), define las competencias en términos generales como “las características fundamental es de una persona, (...) un motivo, una habilidad, un rasgo, una destreza, un aspecto del autoconcepto o función social, o un conjunto de conocimientos usados por la persona” (p.34). Según Woodruffe (1993), este término se utiliza con frecuencia para nombrar cualquier característica que directa o indirectamente afecte el desempeño en un trabajo. 2. Hornby y Thomas, citados por Benavides (2002), definen las competencias como los conocimientos, las habilidades y las cualidades de un gerente efectivo. 3. En los modelos de competencias, se consideran como cualidades de la persona que están interrelacionadas y se proyectan en su comportamiento productivo. Se establecen como parámetros relevantes para realizar el trabajo eficazmente. 4. Se menciona que las diferencias individuales en competencias laborales marcan la cualificación del desempeño, razón por la cual algunas personas se proyectan mejor que otras y se destacan en el medio laboral.
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página 57	<b>Competencias Genéricas</b> Se consideran como una serie de características requeridas por los individuos que pueden generalizarse en una empresa, entidad, consorcio, sector o Estado. Su finalidad está orientada a fortalecer la identidad, considerando que nacen de las políticas y los objetivos de la organización, variables que son el fundamento para la determinación de competencias con base en la orientación organizacional. Entre ellas se encuentran: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplitud de conocimientos para estar bien informado</li> <li>• Astucia para tener un entendimiento claro</li> <li>• Razonamiento para encontrar alternativas</li> <li>• Organización para trabajar productivamente</li> <li>• Se enfoca en conseguir resultados</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Sensibilidad para identificar otros puntos de vista</li> <li>• Cooperación para trabajar en equipo</li> <li>• Orientación a conseguir objetivos a largo plazo</li> </ul>
Página 63	<b>Competencias Específicas</b> <b>Competencia comunicativa:</b> definida como “el conjunto de procesos y conocimientos de diverso tipo – lingüísticos, sociolingüísticos, estratégicos y discursivos– que el hablante, oyente, escritor, o lector deberá poner en juego para producir o comprender discursos adecuados a la situación y al contexto de comunicación y al grado de formalización requerida” (Hernández y Verano, 1998). <b>Competencia interpretativa:</b> hace referencia a los actos que un sujeto realiza con el ánimo de comprender los diversos contextos de significación en los que está inmerso el concepto, ya sean sociales, científicos, artísticos, etc. En síntesis, hace alusión a la comprensión como una forma individual de construcción de sentido que realiza el individuo al interactuar con un enunciado, por tanto, es una acción contextualizada en la cual el intérprete establece unas relaciones de significación que estructuran así una forma propia de comprensión. Se considera la base de la competencia argumentativa. <b>Competencia argumentativa o ética:</b> acción promotora del fortalecimiento de la intersubjetividad que implica actuaciones sociales con carácter moral que fomenten el mutuo reconocimiento y la naturaleza dialógica para resolver divergencias. Es una acción contextualizada que busca dar explicaciones a las ideas que articulan y dan sentido a un enunciado. Su dimensión ética se expresa en el respeto y la tolerancia hacia el otro, fundamentando así la convivencia con solidaridad y participación democrática. <b>Competencia propositiva o estética:</b> actuación crítica y creativa en el sentido que plantea opciones o alternativas ante la problemática presente en un orden discursivo determinado. El carácter estético hace referencia a la posibilidad de crear y transformar significaciones en un contexto no necesariamente artístico. En la vida cotidiana se manifiesta como un saber hacer estético.

Página 72 -73	<p><b>Otra ¿Cual?</b></p> <p><b>Competencias de los Gerentes:</b> El trabajo gerencial ha sido estudiado en muchos grupos utilizando métodos de evaluación de las competencias en el trabajo. Dada su extensión e importancia, el trabajo gerencial ha sido más analizado que otros tipos de trabajo. Los trabajos de tipo gerencial se pueden agrupar según varios criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel. Comprende los distintos grados de trabajo gerencial dentro de las organizaciones, desde los supervisores de línea hasta los ejecutivos.</li> <li>2. Funciones. Agrupación de los gerentes según sus actividades, por ejemplo, la producción, las ventas, el marketing, las finanzas, los recursos humanos, etc.</li> </ol> <p>Competencias gerenciales transdisciplinarias 73</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Industria o entorno. Otra forma de agrupación es el sector en donde desarrollan su actividad: militar, salud, educación, manufactura, etc.</li> </ol> <p><b>Competencia gerencial transdisciplinaria:</b> Es una característica fundamental que tiene una relación de causalidad con determinados criterios que permiten obtener unos entendimientos superiores en el desempeño de un gerente que no está asociada a ninguna disciplina en particular pero que está en, a través y por encima de toda disciplina.</p>
182	
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página 55	<p><b>Enfoque Conductual</b></p> <p>Las competencias se conceptualizan en términos de "características en el empleado que guardan relación causal con el desempeño superior" (p.37). Dichas competencias se indagan y se seleccionan por parte de la dirección general y/o por sus asesores</p>
Página 55	<p><b>Enfoque Funcional</b></p> <p>La competencia se define como la combinación de atributos subyacentes al desempeño exitoso. Parte del análisis de empleos para determinar las funciones esenciales y los elementos fundamentales implicados para la obtención de resultados y la demostración de la capacidad de desempeño de cada trabajador.</p>
Página 57	<p><b>Enfoque Constructivista</b></p> <p>Esta tendencia facilita la construcción de competencias ocupacionales no sólo a partir de la función que nace del contexto, de la razón de ser y la capacidad de respuesta de la organización – parámetros de corte funcionalista -, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y sus posibilidades, ofreciendo escenarios de construcción grupal.</p>
Página	<b>Otro.Cuál</b>
Página	<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>
182	<p><b>Perfil por competencias</b></p> <p>Perfil del egresado de una especialización de corte gerencial de Bogotá.</p> <p>Un egresado de una especialización de corte gerencial de Bogotá debería ser un profesional formado académicamente para desempeñar cargos gerenciales y se propone que debería poseer las siguientes competencias gerenciales transdisciplinarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer conciencia de la organización que le dé herramientas para conocer y desarrollar la cultura organizacional.</li> <li>• Ser experto en la construcción de relaciones que le permitan desarrollar contactos tanto al interior como hacia fuera de la organización.</li> <li>• Generar el crecimiento personal que le permita enseñar, formar y reforzar adecuadamente a sus subordinados.</li> <li>• Ser directivo y usar su poder posicional de manera asertiva enfocado a los estándares de calidad.</li> <li>• Estar preparado para el trabajo en equipo, para originar motivación en los demás y resolver conflictos.</li> <li>• Ser líder de equipo que le permita tener visión de éste y estar orientado hacia los Subordinados.</li> <li>• Orientarse a los resultados en búsqueda de la eficiencia, la mejora empresarial y la optimización de los recursos.</li> <li>• Preocuparse por el orden, la calidad y la precisión.</li> <li>• Tener iniciativa, estar orientado a la acción, ser decidido y aprovechar las oportunidades en busca del futuro estratégico.</li> <li>• Ser experto en la búsqueda de información, centrado en la diagnosis y en la definición de problemas.</li> </ul>
Página	<b>Otro cual?</b>
Página	<b>2.5 Dimensiones de competencias laboral</b>

Página	Formación de las competencias laborales
Página	Identificación de competencias laborales
Página	Normalización de competencias
Página	Certificación de competencias
Página	Evaluación de competencias

2.6 Otro. Cuál	
Página	

<p><b>2.7 Resultados de la Investigación</b></p>	<p>El gerente debe poseer una serie de competencias propias de su cargo para lograr el éxito. Estas competencias no están asociadas a la formación disciplinar particular sino que se relacionan con características que están entre y a través de las competencias disciplinares para originar un conjunto de competencias más allá de toda disciplina: las competencias gerenciales transdisciplinarias.</p> <p>Los resultados muestran que la formación se relaciona directamente con el éxito y el buen desempeño en el trabajo y con el desarrollo de competencias. Igualmente, se infiere que las competencias pueden ser formadas en la universidad. La universidad no tiene claro cuáles son las competencias que la empresa requiere de sus empleados dentro de su desarrollo profesional.</p> <p>La universidad no forma en competencias sino en áreas determinadas. La empresa no participa activamente dentro de la actividad académica de la universidad. La empresa no demanda de la universidad la formación en competencias que necesita. Existen competencias independientes de la formación específica de los gerentes, interpretadas como genéricas y consideradas fundamentales para la determinación de las competencias particulares de cada organización, dado que superan a las de una disciplina en particular y que sólo cobran importancia en el desempeño real de cada organización, adquiriendo diferentes niveles de desarrollo con diferentes combinaciones, según el cargo.</p>
--	---

<p><b>2.8 Recomendaciones</b></p>	<p>Se hace necesario que las universidades incluyan en los currículos de sus especializaciones de corte gerencial acciones académicas que permitan que sus estudiantes y futuros egresados logren apropiarse de competencias que enmarquen diversas disciplinas para dar como resultado una gerencia efectiva.</p>
-----------------------------------	--

<p><b>2.9 Conclusiones</b></p>	<p>Los sectores consultados enfatizan que la formación disciplinar en sí misma no es garantía de éxito y es por esto que las personas estudian especializaciones para ampliar su formación profesional, adquirir nuevos conocimientos y mejorar competencias gerenciales. En esa medida, las especializaciones son esenciales para mejorar el desempeño laboral. Muchos profesionales han entendido esta problemática de su formación en pregrado y por ello acceden a especializaciones de corte gerencial por deseo personal de formación y no por exigencia de las empresas. Aquí existe una dicotomía entre lo que los empresarios solicitan de la formación gerencial y la forma como apoyan a sus empleados. Las empresas deberían ser las primeras en incentivar a los profesionales con mayores capacidades personales para complementar su formación mediante el apoyo en la realización de estudios que estimulen la innovación y el carácter emprendedor, a través de la formación de postgrado.</p> <p>La formación de profesionales debe sustentarse en una base que asegure al egresado una sólida formación en el objeto específico de la profesión, pero además en competencias básicas y de formación general, competencias sociales y de desarrollo personal. De ahí la importancia de delimitar el papel que le corresponde a la formación superior en el desarrollo de competencias, teniendo presentes las vinculadas con el trabajo.</p> <p>Para que el gerente realice su trabajo de manera eficaz y eficiente, esto es, en el menor tiempo posible y optimizando los recursos existentes, requiere de una serie de competencias genéricas y específicas sin las cuales no podría obtener los resultados definidos por la empresa.</p> <p>Son relevantes los hallazgos de esta investigación en cuanto a que pueden identificarse competencias diferentes de la formación específica que permiten al gerente desarrollarse en diferentes cargos gerenciales, de las que se derivan las competencias genéricas. Una acción gerencial exitosa exige, como mínimo, una serie de competencias básicas generales que le permitan allegar la solución de problemas y la racionalización de la información.</p>
--------------------------------	---

<b>1. Número de RAE</b>
4

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 2 de 2006
<b>10. Observaciones</b>	En esta investigación se diseña un perfil del egresado de una especialización de corte gerencial de Bogotá, el cual contribuye al análisis del perfil ocupacional enmarcado desde

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Elaborado por</b>	Sandra Jhorennny Parra Rincón
----------------------	-------------------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
<input type="checkbox"/> Trabajo de Grado
X <input checked="" type="checkbox"/> Tesis
<input type="checkbox"/> Monografía
<input type="checkbox"/> Sistematización
<input type="checkbox"/> Ensayo científico
<input type="checkbox"/> Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
<input type="checkbox"/> Imprenta
<input type="checkbox"/> Mimeo
<input type="checkbox"/> Fotocopia
X <input checked="" type="checkbox"/> CD Room
<input type="checkbox"/> Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Universidad de la Sabana
Número	
1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	Avances en el desarrollo de las competencias laborales generales en el sector educativo oficial de Bogotá.
Subtítulo	

<b>Autor</b>	Claudia Alexandra López Duarte	<b>Sexo</b>	M__ F_X_
<b>Otros autores</b>		<b>Sexo</b>	M__ F__

1.5. PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Chia-Cundinamarca	2003	131	9	5	10

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de de la Sabana	Facultad de Educación, Especialización en Gerencia Educativa.

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias laborales, sector educativo, formación, currículo y resultados académicos.
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Este trabajo tiene por objeto evidenciar los avances del desarrollo de competencias laborales generales en el sector educativo en el sector de Bogotá, específicamente en estudiantes de educación media dada la inminente necesidad que estos jóvenes tienen de recibir herramientas fundamentales y adicionales que les permitan obtener un alto y competente desempeño en contextos laborales reales, ya que se encuentra en culminación de su proceso inicial de formación.
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	MERTENS, Leonard. (1997), "Formación basada en competencia laboral" Oficina Internacional del Trabajo, Poliform, OIT, Conocer.	Total
	DUCCI, Maria. A. (1997): el enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional: formación basada en competencia laboral. Cinterfor/OIT	2
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	El primer capítulo corresponde al marco teórico, en donde se hace una descripción legal y conceptual sobre el tema de competencias laborales generales; en el segundo capítulo corresponde a la metodología, en el se Define el tipo de investigación, las variables, la población y muestra, las técnicas, los instrumentos y el proceso llevado a cabo para la recolección de la información. El tercer capítulo es la tabulación de los instrumentos y la sistematización de los resultado obtenidos, así como el análisis, las conclusiones y sugerencias.
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<b>Tipo de investigación:</b> descriptivo dado que presenta de forma precisa y sistemática los componentes y características de los elementos que conforman el objeto de estudio.	Pág.
	<b>Variable:</b> Competencias <b>Población:</b> 5 Instituciones Educativas Distritales del Sector Educativo de Bogotá. <b>Muestra:</b> estudiantes grados décimo y undécimo, directivos y docentes del mismo nivel. <b>Técnicas e instrumentos:</b> encuesta, guía metodológica, matrices dirigidas a estudiantes, docentes y directivos.	66-67

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Pagina</b>	<b>Evolución Histórica</b> : No aplica
	<b>Conceptos</b> CONOCER (México): capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos y habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por si misma para un desempeño efectivo. INEM (España): Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de la s capacidades que le permiten el desempeño ocupación respecto a los niveles requerido en el empleo.

Página 40-41	<p>POLFORM/OIT: la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.</p> <p>PROVIDENCIA DE QUEBEC: Es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.</p> <p>AUSTRALIA: La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, habilidades y valores) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo es una capacidad real y demostrada.</p>
Página	<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>
	<p><b>Competencias Básicas</b></p> <p>Para la incorporación y fortalecimiento de las competencias laborales desde el sector educativo se propone para cada materia unas competencias, así:</p> <p><b>Área artística:</b> <i>Intelectuales</i>, (crea propuestas rítmicas, corporales y escénicas), <i>interpersonales</i> (investiga, incorpora, interpreta, transforma y comunica experiencias), y <i>organizacionales</i> (elabora proyectos culturales, utiliza recursos técnicos, sistematiza su experiencia).</p>
73 – 74- 75	<p><b>Área de idiomas:</b> <i>Intelectuales</i> (toma de dediciones, comunicación, solución de problemas, conflictos y necesidades), <i>interpersonales</i> (trabajo en equipo, liderazgo, orientación al servicio), <i>organizacionales</i> (manejo adecuado de la tecnología, manejo de información, administración de recursos).</p> <p><b>Ciencias naturales:</b> <i>intelectuales</i> (a través de lecturas, desarrollo de los temas, actividades experimentales dar respuestas a diferentes preguntas), <i>interpersonales</i> (desarrollar guías en grupos, solucionar problemas, realización de prácticas ambientales), <i>organizacionales</i> (prácticas en laboratorios, consultar en diferentes fuentes, encontrar significado a palabras desconocidas).</p> <p><b>Educación física:</b> <i>Intelectuales</i> (actividades físicas y deportivas, puntualidad, tolerancia, responsabilidad, sentido común, manejo adecuado del tiempo), <i>interpersonales</i> (organización de actividades deportivas y recreativas), <i>organizacionales</i> (desarrollo y ejecución de eventos deportivos).</p> <p><b>Ética:</b> <i>Intelectuales</i> (incrementar los valores a nivel teórico y capacidad de aplicarlos), <i>interpersonales</i> (construcción del proyecto de vida), <i>organizacionales</i> (caracterizar y priorizar asumiendo responsabilidades).</p> <p><b>Ciencias sociales, educación religiosa, ciencias políticas y económicas y filosofía:</b> <i>intelectuales</i> (presentar soluciones problemática para dar soluciones, participación, fomentar la memoria histórica), <i>interpersonales</i> (delegar responsabilidades para construir fines propuestos, crear condiciones necesarias para que el trabajo intra – clase sirva de alguna forma a dar soluciones a los problemas de la comunidad, generar la coparticipación en la producción del conocimiento), <i>organizacionales</i> (crear espacios para que se utilicen las herramientas tecnológicas existentes, aprender a ubicar la información y manejo del tiempo).</p>
Página 44	<p><b>Competencias Genéricas</b></p> <p>Trabajar en equipo, liderazgo, orientación al servicio, manejo adecuado de la información, administración de recursos, manejo adecuado de la tecnología.</p>
Página 43	<p><b>Competencias Especificas</b></p> <p>Toma de dediciones, manejo y capacidad en la comunicación, solución de conflictos y problemas.</p>
	<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
	<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>
Página 93	<p><b>Perfil por competencias</b></p> <p>Los estudiantes recién egresados del colegio para ser ubicados laboralmente, según el empresario ya tiene un perfil definido; en donde priman los valores como la honestidad, la responsabilidad y el compromiso, fundamental el trabajo en equipo, manejo adecuado y conocimiento de sistemas, experiencia y conocimiento del mundo organizacional.</p>
Página	<b>Otro cual?</b>



	<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>
<b>Página</b>	<b>Formación de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

	<b>2.6 Otro. Cuál</b>
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<p>Abordar el tema de competencias laborales desde el currículo, formulando una incorporación de las mismas, de forma práctica y real, comienza a evidenciar una tendencia necesaria desde los procesos formativos.</p> <p>Una de las principales características de estas tendencias es que ha sido el sector oficial el que ha venido impulsando este lineamiento. Por lo tanto este trabajo también pretende sensibilizar al sector no oficial para que comience a abordar el tema y a su vez fomentar la temática en todas las instituciones, con el fin de lograr una unanimidad del proceso formativo del sistema educativo nacional.</p> <p>Finalmente, con base en los resultados parciales que se muestran en esta propuesta, la legitimidad de incorporar y fortalecer estas competencias laborales desde el currículo, y su efecto sobre los resultados académicos de los estudiantes, permite afirmar que esta propuesta contribuye a la formación integral de los estudiantes, haciéndolos altamente competitivos dentro de su núcleo social, generándole así alternativas y oportunidades reales a la vida productiva del país.</p>
----------------------------	---

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>El mejor potencial de trabajo son los proyectos institucionales que se adelantan en cada colegio de manera transversal dado que este tipo de procesos participan varias áreas del currículo y aportan buscando un objetivo común. Así el estudiante puede reconocer la utilidad práctica de cada una de las asignaturas y reconocer las competencias laborales generales podrá entender su significado y la aplicación que tienen en el mundo laboral.</p> <p>Desde cada área se hace necesario fortalecer a los estudiantes actividades conducentes al trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, orientados al manejo de estudios de factibilidad y simulaciones de carácter organizacional.</p> <p>La temática de las competencias laborales es de vital importancia para el desarrollo integral de un estudiante, dado que las necesidades actuales de la sociedad, conducen a la demanda de personas preactivas, con proyecciones claras, capacidad de relacionarse con otros individuos persiguiendo objetivos comunes conducentes a mejorar las condiciones que lo lleven a obtener una mejor calidad de vida.</p>
-------------------------	---

<b>3. Observaciones</b>	Se incorporan las competencias laborales generales en el currículo, por medio de metodologías estratégicas, lo que significa que los estudiantes al salir del bachillerato se encuentran con bases para enfrentar el mundo laboral
-------------------------	--

<b>Número de RAE</b>
5

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Febrero 27 de 2006
-----------------------------	--------------------

<b>Elaborado por</b>	Sandra Jhorennny Parra Rincón
----------------------	-------------------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
	Trabajo de Grado
X	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
X	CD Room
	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
Lugar	Universidad de la Sabana
Número	

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
Titulo de la Investigación	Diseño de un instrumento para la evaluación del desempeño por competencias para el cargo de coordinadora de ventas en Yanbal Colombia s.a.
Subtitulo	

1.4.3 Autor	Alejandra Maria Rincon Wilches	Sexo	M__	F_X__
1.4.4 Otros autores	Janneth Fonseca Castañeda	Sexo	M__	F_X__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Chía - Cundinamarca	2004	8			

Institución	Facultad
Universidad de la Sabana	Facultad de ciencias económicas y administrativas, Especialización en Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización

1.6 Palabras Claves	Competencias, desempeño, evaluación, competencias laborales.
---------------------	--

1.7 Descripción	Diseña un instrumento valido y confiable que basado en el Modelo de Competencias de la Compañía, permite evaluar el desempeño de las Coordinadoras de Ventas a partir de indicadores de desempeño para cada una de las competencias del cargo, con el fin de facilitar los procesos de selección y promover planes de desarrollo y de carrera acordes a las necesidades y al potencial detectado.
-----------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>	
Tipo de referencia	Referencia

<b>Libro</b>	Benavides Espíndola Olga (2002) Competencias y Competitividad: diseño para organizaciones latinoamericanas. Editorial McGraw Hill. Biblioteca Universidad de la Sabana.	Total
	Prada Ivonne (2002). Diplomado en Gestión por Competencias. Bogotá, Colombia. Forum Universidad de la Sabana. Colección Personal.	3
	Fernández G, Cubeiro J y Dalziel M (1996). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos Humanos. España. 2da Edición. Ediciones Deusto S.A. Colección personal.	
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual Diplomado</b>	Prada Ivonne (2002). Diplomado en Gestión por Competencias. Bogotá, Colombia. Forum Universidad de la Sabana. Colección Personal	Total
<b>No específica</b>		1
		Total

<b>1.9 Contenido</b>	En el capítulo I hace la descripción del objeto de estudio, en el capítulo 2 el marco del trabajo, en el 3 el análisis investigativo, en el 4 instrumento "valoración y desempeño, en el capítulo 5 trae la guía de instrucciones "herramienta de valoración y seguimiento del desempeño en las coordinadoras de ventas de yanbal s.a."
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	<p><b>Tipo de estudio:</b> descriptivo</p> <p><b>Participantes:</b> Equipo de Coordinadoras de Ventas de la Regional Bogota y Territorios Nacionales, Gerentes de Región, Gerente Nacional de Ventas, Personal de Ventas Estratégicas y Gerente de Recursos Humanos de Yanbal de Colombia S.A.</p> <p><b>Instrumento:</b> Técnica del Ábaco, Guía para el desarrollo del Taller de Competencias e Instrumento para evaluar el desempeño por competencias de las Coordinadoras de Ventas de Yanbal de Colombia S.A., con su respectiva Guía.</p>	<p>Pág.</p> <p>75</p>
-------------------------	---	-----------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Pagina</b>	<b>Evolución Histórica</b>
26-27	<p><b>Conceptos</b></p> <p>Boyatzis (1982) define las competencias como: " las características fundamentales o subyacentes de una persona, estas pueden ser un motivo, una habilidad, un rasgo, una destreza, un aspecto del auto-concepto o función social, o un conjunto de conocimientos usados por la persona, que resulta en una actuación eficaz y/o superior en un trabajo específico"</p> <p>Hornby y Thomas (1989) definen las competencias como los conocimientos, las habilidades y las cualidades de un gerente efectivo.</p>

	<p>Según Benavides E. Olga (2002) la competencia se define como "comportamientos manifiestos en el desempeño laboral que le permiten a una persona actuar eficazmente. Su aparición y permanencia están soportadas en el conocimiento, el deseo y la habilidad de lograr sus objetivos, razones por las cuales vale la pena considerar que las personas producen desempeños cualificados si saben cómo y si pueden estimar las consecuencias de los resultados de sus acciones" Por otra parte, Páez Margarita (2002) plantea que las competencias son producto de tres componentes: conocimientos (saber hacer), habilidades (poder hacer) y actitudes (querer hacer) y constituyen comportamientos observables y medibles, que al desarrollarse permiten un desempeño exitoso. Dicho desarrollo involucra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variedad: Muchos retos y situaciones a resolver para tener éxito</li> <li>• Intensidad: Sacrificio y esfuerzo</li> <li>• Diversidad: Aplicabilidad en diferentes contextos.</li> </ul>
	<p><b>Competencias laborales:</b> Entendido como el conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo para alcanzar un desempeño óptimo y eficiente. Dichas competencias integran elementos característicos del ser humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos</li> <li>• Habilidades y destrezas</li> <li>• Auto-concepto</li> <li>• Rasgos y temperamento</li> <li>• Motivos y necesidades</li> </ul>
<b>2.2. Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página 25	<p><b>Competencias Básicas:</b> Se constituyen como el indicador del desarrollo humano en cada país. Hace referencia a tres grupos fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades básicas: Capacidad lectora, escritura, aritmética y matemáticas, hablar y escuchar.</li> <li>• Desarrollo del pensamiento: Pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender y razonar.</li> <li>• Cualidades personales: Auto-responsabilidad, autoestima, sociabilidad, auto- dirección, integridad.</li> </ul>
	<p><b>Competencias Genéricas</b> Se consideran como las características requeridas por los individuos. Su finalidad esta orientada a fortalecer la identidad de la organización ya que nacen de las políticas y objetivos de la misma. De esta forma se establecen las siguientes competencias genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplitud de conocimiento para estar bien informado: Desarrolla y mantiene canales de información dentro y fuera de la organización, utiliza tecnología para ganar información, es consiente del desarrollo que ha tenido y lo que debería estar pasando, hace seguimiento a la competencia.</li> <li>• Astucia para tener un entendimiento claro: Tiene una vista panorámica de lo que ocurre, recoge información en forma continua y la relaciona, llega al punto esencial del problema, analiza todas las variables que afectan una situación, adapta su pensamiento a la nueva información, tolera y maneja información ambigua.</li> <li>• Razonamiento para encontrar alternativas: Genera y evalúa opciones teniendo en cuenta aspectos negativos o positivos de su uso, anticipa necesidades de recursos, demuestra sentido común e iniciativa.</li> <li>• Sensibilidad para identificar otros puntos de vista: Escucha los diferentes puntos de vista, se adapta a otras personas, tiene en cuenta las necesidades y expectativas de otros, demuestra empatía.</li> </ul>
Página 24	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación para trabajar en equipo: Involucra a otras personas en su área y sus ideas, trasmite información a los demás, identifica y utiliza las habilidades de los miembros del equipo, mente abierta a sugerencias Orientación a conseguir objetivos a largo plazo: Se mantiene dentro del plan, sacrifica el presente por el futuro, lucha cuando las condiciones son desfavorables.</li> </ul>
Página	<b>Competencias Especificas</b>
Página	<b>Otra Cual?</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>

Página	<b>Otro. Cuál</b>
18	Competencia personal: Capacidad que tienen los individuos de asimilar nuevos y diferentes conocimientos y habilidades. • Competencia tecnológica: Capacidad de asimilar el conocimiento de las diversas técnicas y ponerlas en práctica a nivel multifuncional. • Competencia metodológica: Capacidad de iniciativa y para solucionar problemas de distinta naturaleza. • Competencia social: Capacidad de relacionarse con diferentes personas y grupos en forma eficaz y por lo tanto poder realizar trabajos en equipo.
Página	<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>
29 - 30	<b>Perfil por competencias</b> El perfil por competencias estructurado en Yanbal de Colombia para el cargo Coordinadora de Ventas, con respecto al perfil por competencias estructurado en British American Tobacco para el cargo de Gerente de Área, a pesar de corresponder a una denominación de cargo diferente, se ubica en una misma estructura jerárquica y contempla competencias técnicas, de liderazgo y funcionales muy similares a las establecidas en organizaciones que tienen un perfil comercial similar en el mercado. Tales competencias son: nivel educativo, tipo de experiencia, manejo de personal, relaciones interpersonales, manejo de conflictos, persuasión, comunicación, creatividad, flexibilidad y proactividad, siendo consideradas estas últimas cuatro (4) competencias en Yanbal como competencias organizacionales, lo que implica que más que ser un requisito del cargo, hacen parte de la cultura corporativa de la Compañía y por ende las personas que ocupan la posición de Coordinadora de Ventas en la organización y cumplen con el perfil de competencias especificado, pueden ser muy competitivas frente a otros profesionales de otras Compañía del sector.
Página	<b>Otro cual?</b>
32	El interés por diseñar un instrumento de evaluación del desempeño basado en competencias para el cargo de Coordinadoras de Ventas en la organización, obedece a la necesidad que existe en la Compañía de un proceso estructurado de Valoración del Desempeño a través del cual se pueda realizar un análisis objetivo del desempeño y del potencial del colaborador de acuerdo con las competencias corporativas, personales y del cargo y, por ende permita una retroalimentación efectiva y oportuna a los colaboradores sobre su gestión y posibilidades, al igual que la identificación de necesidades de desarrollo individuales. Los elementos que componen el instrumento son: 1. Guía de Instrucciones 2. Instrumento - Identificación del Colaborador (Datos personales) - Planeación Gerencial (misión del área y misión del cargo y las metas) - Evaluación 360° (Auto evaluación, Jefe inmediato y colega) de las competencias del cargo y de la organización. Según Perfil: *Rasgos de Personalidad/Actitudes 10 ítems (manifestaciones) *Habilidades 10 ítems (manifestaciones) *Conocimiento del negocio 10 ítems (manifestaciones)  - Plan de mejoramiento: esta sección busca establecer acuerdos y compromisos de resultado frente al desempeño laboral. - Seguimiento al desempeño: Esta sección permite hacer una valoración de la ejecución del colaborador a la fecha establecida con respecto a las metas diseñadas en el plan de mejoramiento. - Verificación Final: en esta sección se realiza el balance total con respecto al cumplimiento de las metas de desempeño en el periodo establecido.
Página	<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>
Página	<b>Formación de las competencias laborales</b>
Página	<b>Identificación de competencias laborales</b>
Página	<b>Normalización de competencias</b>
Página	<b>Certificación de competencias</b>
Página	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<p>Existen variables organizacionales que requieren ser trabajadas paralelamente a la creación y consolidación de una cultura organizacional en torno a un sistema de evaluación del desempeño para que dicha herramienta tenga éxito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indispensable participación activa de la Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia Comercial.</li> <li>• Diseñar estrategias del área, alineadas a las competencias del cargo y de la organización.</li> <li>• Apoyar procesos de desarrollo del personal y profesional a través de coaching y assessment centre.</li> <li>• Establecer programas que permitan sensibilización positiva hacia el cambio.</li> <li>• Diseñar programas de comunicación efectiva que permita mayor conocimiento de las estrategias del negocio alineadas a las competencias establecidas y la organización en general.</li> <li>• Establecer objetivos que permitan ser desarrollados a nivel de equipo, generando mayor sentido de pertenencia con el área y la organización.</li> </ul>
----------------------------	---

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>El taller efectuado permitió a las Coordinadoras de Ventas comprender claramente su perfil de Competencias, a través de la clara identificación de lo que constituyen las manifestaciones y no manifestaciones de las mismas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se hace seguimiento continuo a procesos ni se verifican resultados</li> <li>• No existe claridad con respecto a los objetivos de la organización</li> <li>• No hay un sistema adecuado de planeación y organización del trabajo en la Compañía, lo que limita a su vez el trabajo al interior de cada una de las áreas.</li> <li>• Los procesos de la Compañía son complejos y poco prácticos, limitando la capacidad y tiempo de respuesta a cliente interno y externo.</li> <li>• La Organización no promueve la creatividad e innovación de sus empleados y por ende no fomenta la generación de valor agregado</li> <li>• Existe poca identificación y sentido de pertenencia de los empleados con el negocio y la Compañía</li> <li>• No existe sentimiento de equipo a nivel de organización, por lo que se trabaja según intereses particulares</li> <li>• La comunicación organizacional es poco efectiva</li> <li>• Existe resistencia al cambio</li> <li>• No hay posibilidades de desarrollo en la organización</li> </ul>
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	Esta investigación elabora un instrumento de evaluación para el desempeño laboral en una empresa, teniendo en cuenta el perfil del cargo. El cual recoge variables fundamentales para el análisis de nuestra investigación.
-------------------------	---

Número de RAE
6

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Fecha de elaboración	Feb
----------------------	-----

Elaborado por	Sandra Jhorennny Parra Rincón
---------------	-------------------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	Trabajo de Grado
----------------------------------	------------------

X	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

1.2 Tipo de Presentación	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
X	CD Room
	Otro. Cual

### 1.3 Acceso al documento

Lugar	Biblioteca Universidad Externado de Colombia
Número	

### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

Título de la Investigación	Identificación de las competencias que hacen sobresalientes a los familiares con altos cargo en organizaciones de perfil familiar.
Subtítulo	

Autor	Claudia E. Garzón Escoba	Sexo	M	F	X
Otros autores	Tatiana J. Zamudio Cardenas	Sexo	M	F	X

### 1.5 PUBLICACIÓN

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2004	70	5		

Institución	Facultad
Universidad Externado de Colombia	Administración de Empresas Especialización en gerencia de recursos humanos.

### 1.6 Palabras Claves

Competencias, perfil, desempeño laboral, familia, organizaciones.

### 1.7 Descripción

Identifica las competencias con las que cuentan los familiares con altos cargos en Empresas de Familia, con el fin de que estas clases de organizaciones observe la relevancia que el tema presenta para el Recurso Humano familiar y su utilidad a la hora de delegar la sucesión, para desarrollar, fortalecer y afianzar competencias que permitan a los dirigentes su mejoramiento personal y profesional, para el surgimiento organizacional.

### 1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Tipo de referencia	Referencia
--------------------	------------

<b>Libro</b>	<p>Dalziel M. Cubeiro, J. C., Fernández G. Las Competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos. Ediciones Deusto, 1996.</p> <p>Maria Angelica. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En formación basada en competencia laboral. CINTERFOR/OIT. Montevideo, 1997.</p> <p>Mertens, Leonard. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT. Montevideo 1997.</p> <p>Gonczy Andrew; Athanasou, James. Instrumento de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa. 1996</p> <p>Ibarra, Agustín. El sistema normalizado de competencia laboral. En: competencia laboral y educación basada en normas de competencia. SEP, CONOCER CONALEP. 1996.</p> <p>Polform, OIT-CINTFOR, "Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos"- Leonard Mertens. Oficina Internacional de Trabajo-, 1996.</p>	6
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	En el primer capítulo se plantea el problema de investigación, en el segundo capítulo los objetivos, en el tercero contiene el marco teórico, en el capítulo cuarto la metodología de la investigación, en el quinto presentación de análisis y resultados, y por último conclusiones y sugerencias.
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<p><b>Tipo de estudio:</b> Investigación cualitativa la cual se desarrollo en tres niveles, 1) estudio exploratorio en monografías y tesis que tuvieran que ver con el tema. 2) Un cuestionario aplicado a las empresas familiares. 3) Estudio de carácter explicativo.</p> <p><b>Población:</b> La población son las Empresas de perfil familiar en Colombia. La muestra se aplicó en 14 empresas familiares, seleccionadas de una base de datos de más de 25 organizaciones pertenecientes a diferentes sectores productivos.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encuesta para la identificación de competencias en los familiares en altos cargos en organizaciones en perfil familiar.</li> <li>2. Encuesta para miembros del equipo de trabajo que identifica las competencias en los familiares en altos cargos en organizaciones de perfil familiar.</li> </ol>	<p>Pág. 36</p> <p>37</p> <p>38</p>
-------------------------	--	------------------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

Página	2.1 Conceptualización Competencia Laboral
15-17	<p><b>Evolución Histórica</b></p> <p>En 1973 David McClelland, psicólogo Norteamericano y profesor de la Universidad de Harvard, experto en motivación realizó un estudio orientado a detectar las características en las personas a seleccionar que podrían predecir el éxito de su desempeño laboral; como variable tomó el desempeño en el puesto de trabajo; el estudio permitió comprobar que el éxito en el desempeño se debía a las características propias de la persona (competencias) más que conocimientos, habilidades y experiencias.</p>



	<p>En 1981 en Inglaterra se utilizaron técnicas de análisis como "crítica incidente technique" para definir habilidades básicas que debería tener el personal de las organizaciones para garantizar un desempeño eficiente.</p> <p>En 1986 un grupo de profesores se une al psicólogo inglés e intenta diseñar un modelo específico para empresas españolas basado en técnicas de simulación reales y se le otorga al área de recursos humanos la responsabilidad de garantizar la eficacia de los empleados de la organización.</p> <p>En 1988 se crea un proyecto sobre las habilidades que las empresas españolas deben tener en cuenta para garantizar el desempeño laboral exitoso (Asociación Española de Personal - AEDIPE), desde entonces se cambiaría el término habilidades por competencias.</p> <p>En Cuba, a finales de la década de los 90 (específicamente en el año 1997), Liliam Calderón desarrolla una investigación sobre la necesidad de contar con un liderazgo competitivo en las empresas nacionales denominado "¿Rasgos, hábitos, habilidades, conocimientos o competencias de liderazgo?</p> <p>En Colombia, el SENA está desarrollando un programa nacional de certificación de competencias laborales que certifica que una persona es competente para desempeñar una o más funciones laborales con base en una norma que regirá a nivel nacional. Inició como un proyecto piloto que abarca 56 trabajadores, 96 empresas y 11 sectores.</p>
Página 27	<p><b>Conceptos</b></p> <p>Richard Boyatzis (1982), define competencias como " las características subyacentes en una persona que está causalmente relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo".</p> <p><b>Competencia laboral:</b> es la construcción social de los aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también- y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Ducci M. 1997).</p>
34	
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<p><b>Competencias Básicas</b></p> <p>Competencia primaria: se identifican de forma independiente, un rasgo de personalidad.</p>
Página	<p><b>Competencias Genéricas</b></p> <p>Competencia secundaria: Capacidad para negociar como competencia intervienen varios rasgos o características primarias, algunas asociadas al comportamiento otras a la personalidad u otras al conocimiento.</p> <p>Habilidades sociales o interpersonales: habilidades para la comunicación, para delegar y motivar.</p>
Página 20	
27	<p><b>Competencias Específicas</b></p> <p>Competencia Técnica: capacidad para el negocio y el dominio de una rama específica.</p> <p>Competencias diferenciadoras: Son características personales que distinguen un desempeño normal de uno sobresaliente o exitoso, vale decir es una cualidad particular que hace que una persona en las mismas circunstancias de otra, con su misma preparación y en condiciones idénticas, se desempeñe en forma superior.</p>
28	
página	<b>Otras Cual?</b>
Página 27 - 28	<p><b>Competencias de umbral:</b> son las que permiten un desempeño normal o adecuado y ha sido la identificación de estas competencias las que han caracterizado los procesos tradicionales de la selección personal, es decir, se ha buscado quien pueda desempeñar adecuadamente un cargo y no quien lo pueda desempeñar de forma exitosa y sobresaliente.</p>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro.Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil por competencias</b>
Página 67	<p><b>Otro cual:</b></p> <p>Las empresas han iniciado un proceso de identificación de competencias y recientemente buscan incorporar la Gestión de Recursos Humanos basada en competencias laborales como una herramienta para mejorar la productividad y mantener un buen clima laboral en sus organizaciones.</p>
Página	<b>2.7 Dimensiones de competencia laboral</b>

Página	<b>Formación de las competencias laborales</b>
Página	<b>Identificación de competencias laborales</b>
Página 35	<b>Normalización de competencias:</b> Es el proceso de las competencias por intermedio de una institución, que culmina en una norma, la cual es el referente válido en el nivel acordado (empresa, sector o país) para las instituciones de formación, los empleadores y los trabajadores.
Página 35	<b>Certificación de competencias:</b> una vez descripta (s) la (s) competencias (s) y la norma (s), la elaboración de currículos de formación para el trabajo, se hace más eficaz. Permite estrategias pedagógicas más flexibles y el ingreso –reingreso a la formación por competencias, lo que hace posible la formación continua.
Página 35	<b>Evaluación de competencias:</b> es el reconocimiento formal de una competencia, a través de una evaluación, que culmina con un certificado, el que acredita, a través de una constancia, una competencia demostrada, basada en la norma. No es un diploma que certifique estudios realizados.

<b>10.2 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.8 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.9 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>3. Conclusiones</b>	<p>En cuanto a los objetivos específicos planteados al iniciar la investigación se encontró:</p> <p>1º Que las competencias identificadas por los familiares con altos cargos en Empresas de Perfil Familiar en fase de crecimiento fueron la competencia técnica, habilidades sociales o interpersonales, juicio, carácter, habilidad conceptual y sensibilidad. Además, para los miembros del equipo de trabajo, esos familiares poseen la competencia técnica, habilidad conceptual, dejar huella, habilidades sociales o interpersonales, carácter, juicio y sensibilidad.</p> <p>2º Se evidencia que una de las mejores prácticas de los familiares con altos cargos en Empresas de Perfil Familiar es la competencia técnica, alineado dentro de las competencias clasificadas como secundarias porque son el resultado de la interrelación de varias, en donde intervienen varios rasgos o características primarias, algunas asociadas al comportamiento, otras a la personalidad y otras al conocimiento. También se encontró que los familiares con altos cargos consideran que poseen las competencias de habilidad social o interpersonal, juicio, carácter y sensibilidad clasificadas dentro de las competencias primarias, las cuales identifican en forma independiente un rasgo de personalidad y secundarias cuando son el resultado de la interrelación de varias.</p>
------------------------	---

<b>Observaciones</b>	Esta tesis profundiza las competencias en el desempeño laboral que deben poseer los familiares con altos cargos en organizaciones de perfil familiar
----------------------	--

<b>Número de RAE</b>	<b>Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCCL</b>
7	
<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 1 de 2006
<b>Elaborado por</b>	Sandra Jhorennny Parra Rincón

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	Tesis
	Monografía
X	Trabajo de Grado
	Sistematización

	Ensayo científico
	Otra. Cual

		<b>1.2 Tipo de Presentación</b>				
		Imprenta				
		Mimeo				
		Fotocopia				
		CD Room				
		Otro. Cual				
<b>1.3 Acceso al documento</b>						
Lugar	Pontificia Universidad Javeriana/ Sala de trabajos de grado y tesis					
Número						
<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>						
1.4.1 Título de la Investigación	Evaluación del proceso de construcción del modelo de competencias laborales focalizado en la dirección operativa de una empresa del sector financiero en la ciudad de Bogotá.					
1.4.2 Subtítulo						
1.4.3 Autor	Ángela María Urdaneta Ayala				Sexo	M__ F_X_
1.4.4 Otros autores	Nélida Liliana Forero Acero				Sexo	M__ F_X_
<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2005	99		3	
<b>Institución</b>				<b>Facultad</b>		
Pontificia Universidad Javeriana				Facultad de Psicología		
<b>1.6 Palabras Claves</b>		Investigación Evaluativa, desarrollo humano, Competencia, desarrollo organizacional.				
<b>1.7 Descripción</b>	En esta Investigación se evalúa la construcción del Modelo de Competencias laborales para el desarrollo de Competencias de la Dirección Operativa de la entidad financiera de estudio en la ciudad de Bogotá, con el fin de establecer si el proceso de construcción fue efectivo e identificar aspectos de fortalecimiento para su implementación a nivel nacional y para la construcción de nuevos Modelos en la misma entidad.					
<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>						
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>					

<b>Libro</b>	<p>Álvarez, L., Ceballos, L. y Pérez, L. (2004). Factores de mayor incidencia en la implementación de un sistema de Gestión por Competencias laborales. Tesis de Grado Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.</p> <p>Cuevas, M., Guzmán, F. y Pinzón, M. (2002). Competencias laborales aplicadas al proyecto académico de la carrera de administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana. Tesis de Grado de Administración de Empresas. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.</p> <p>Mertens, L., (1.996). Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos., Montevideo: CINTERFOR/OIT.</p> <p>Vargas F., Casanova F. y Montanaro L., (2.001). El enfoque de Competencia Laboral. Montevideo: CINTERFOR.</p> <p>Vargas, F., (2.002). Competencias en la Formación y Competencias en la Gestión del Talento humano: Convergencias y Desafíos. Montevideo: CINTERFOR/OIT.</p>	<p>Total</p> <p>5</p>
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	CINTERFOR, (1.999). Observatorio de Experiencias -Potencialidades de las Competencias Laborales para los Trabajadores y los Empresarios en Uruguay-, -Análisis de la Experiencia Comparada en Competencias Laborales. <a href="http://www.cinterfor.org.uy/public/">http://www.cinterfor.org.uy/public/</a>	Total
<b>Documento Weeb</b>		1
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	Esta investigación consta de la introducción, problema de investigación, fundamentación bibliográfica, objetivos, categorías de análisis y metodología, y por ultimo resultados, discusión y referencias bibliográficas.
----------------------	--

<p><b>1.10 Metodología</b></p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Esta Investigación Evaluativa, busca analizar el proceso de construcción del Modelo de Competencias laborales focalizado en la Dirección Operativa de la empresa de estudio en la ciudad de Bogotá, con el fin de identificar aspectos de fortalecimiento para su implementación en la misma entidad a nivel nacional.</p> <p><b>Participantes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diez (10) funcionarios de la entidad financiera en estudio de la ciudad de Bogotá.</li> <li>• Dos (2), Jefes del área específica.</li> <li>• Un (1) miembro de Recursos Humanos</li> <li>• Un (1) Cliente, que participó en la construcción del Modelo por su participación en <i>Panel de expertos</i> y de la <i>evaluación 360°</i>.</li> <li>• Dos (2) colaboradores que hayan participado en la construcción del Modelo a través del <i>Cuestionario Situacional</i>. Cuatro (4) Directores operativos.</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b> Entrevista semiestructurada Encuesta</p> <p><b>Fase 1:</b> Se diseñó una Guía de Entrevista Semiestructurada. Se diseñó una Encuesta, incluyendo las categorías de análisis expuestas que permite evaluar la relevancia e impacto de cada fase del proceso de construcción, las herramientas y el contexto de aplicación.</p> <p><b>Fase 2:</b> Se seleccionaron los Díez (10) participantes, de acuerdo a los criterios establecidos.</p> <p><b>Fase 3:</b> Se recolectó la información aplicando los instrumentos construidos</p> <p><b>Fase 4:</b> Análisis de la información</p> <p><b>Fase 5:</b> Se hacen recomendaciones para la optimización del proceso en la construcción de nuevos Modelos en la organización de estudio.</p>	<p>Pág.  67-68</p>
--------------------------------	--	----------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

### 2.1 Conceptualización Competencia Laboral

<p><b>Página</b></p> <p><b>26, 27, 28</b></p>	<p><b>Evolución histórica</b></p> <p>El concepto de competencias en 1973 formulado por el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland, a partir de la revisión que hizo Lévy-Leboyer en 1997, en su libro "Gestión por Competencias". Las variables dicotómicas del esquema conceptual de situaciones sociales de Parsons en 1949, pudieron ser el inicio, ya que planteaban una valoración fundamentada en la obtención de resultados concretos, en contraste con las comparaciones de cualidades y atributos asignados arbitrariamente de los métodos de evaluación de personalidad utilizados en esa época. En 1958, Atkinson, estudiando factores motivacionales, logró establecer estadísticamente que el dinero es un incentivo concreto que mejora la producción, si se asocia a resultados específicos. En los años 60' David McClelland presenta una nueva variable motivacional: "Performance/Quality", Necesidad de logro / Calidad del trabajo, a través de resultados cuantitativos y de resultados cualitativos respectivamente (Lévy-Leboyer, 1997).</p> <p>Este enfoque lleva a McClelland, citado por Lévy-Leboyer (1997), a indagar sobre los vínculos entre la necesidad de logro y el éxito profesional. En 1964 en la India, McClelland hizo un estudio en el que determinó los mecanismos o niveles de necesidades que movían a los mejores empresarios, teniendo en cuenta 'managers' de diferentes sectores; a partir de estos patrones, seleccionó a personas con un adecuado nivel en esta necesidad de logro. Implementó un conjunto de acciones formativas y en dos años comprobó que 2/3 de los participantes habían desarrollado características innovadoras, que potenciaban el progreso de sus negocios y en consecuencia, de su entorno local. En el mundo laboral, se difundió este tipo de estudios, en torno a la optimización de procesos de selección de personal.</p>
<p><b>29</b></p>	<p>En los años 70', la competitividad empezó a ser tema de investigación. David McClelland (citado por Lévy-Leboyer, 1997), planteó que los sistemas de evaluación estaban fundamentados en suposiciones y no en evidencias, demostró que los expedientes académicos y los test de inteligencia por si solos no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional. Esto lo condujo a buscar nuevas variables, a las que llamó competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral.</p> <p>En el año 1973, McClelland, citado por Lévy-Leboyer (1997), encontró que, para predecir con una mayor eficacia el rendimiento, era necesario estudiar directamente a las personas en su puesto de trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos con las de aquellos que son solamente promedio. Las Competencias se vinculan a la identificación de aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo.</p> <p>En la década de los 80', se inicia la globalización a partir de la incorporación de sistemas de comunicación y tecnologías cada vez más poderosas y la descentralización de los negocios, propiciando un enfoque nuevo de la innovación centrada en la reingeniería de procesos y el continuo ajuste de los productos a los requerimientos del mercado (Mertens, 1996).</p> <p>En 1982, Boyatzis se interesó por analizar profundamente las competencias que inciden en el desempeño de los directivos y diseñó técnicas de entrevista fundamentadas en Análisis de Incidentes Críticos. En su estudio concluyó que existían una serie de características personales que deberían poseer de manera general los líderes, pero que existían también algunas que solo poseían otras personas que desarrollaban de una manera excepcional sus responsabilidades, estas competencias son las claves para predecir el éxito en los resultados.</p> <p>El enfoque de Competencias tiene un claro matiz de formación para el trabajo, que a mediados de la década de los 90' se tornó hacia la recuperación del Potencial Humano, en un enfoque integral del mundo educativo, laboral y social, la Competencia laboral :</p> <p>El nuevo Modelo productivo que gira en torno de la importancia y revaloración que se dé al trabajo humano, ya que se basa no sólo en la capacidad física del individuo, sino en su potencial, inteligencia, conocimiento y creatividad, así como en sus capacidades de adaptación a los cambios, de innovación y de aprendizaje continuó a lo largo de toda su vida productiva. Los procesos de cambio en la economía y la tecnología están reafirmando la relevancia de la educación integral y permanente del hombre, lo que implica estudiar a profundidad las estrategias que vienen aplicando los países que han logrado mayores ventajas competitivas en el mundo y aprender de sus experiencias en cuanto a productividad, pero, fundamentalmente, en la administración y formación de sus Recursos Humanos</p>

<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
30-33	<p>Las definiciones de competencias laborales emergen en el contexto cultural específico, tienen en consideración la forma como se gestiona el talento humano, la valoración que se otorgue al trabajo, al trabajo mismo en la acumulación de valor y al tipo de aprendizaje individual o colectivo. Considerando la región del mundo, país, donde se ha originado la definición (Álvarez, 2001b): En Canadá – Provincia Québec: el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motor que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea (SENA, 2001).</p> <p>En Australia, la competencia como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos, conocimientos, actitudes, valores y habilidades y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones (SENA, 2001).</p> <p>El INEM, citado por SENA (2000), en España, las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos de empleo. Es algo más que el conocimiento teórico que hace referencia al saber y al saber -hacer. Engloba las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional y un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc ...considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación (SENA, 2001).</p>
	<p>POLFORM/OIT, citado por SENA (2000): Las competencias se refieren a la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene a través de la instrucción y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Álvarez, 2001b).</p> <p>OIT, citado por SENA (2000): Es la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso los conceptos de Competencia y Calificación, se asocian ya que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo y competencia como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada (Álvarez, 2001b).</p> <p>En Alemania, se considera que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales en forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Álvarez, 2001b).</p> <p>Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Son observables en la realidad del trabajo, e igualmente en situaciones de test, y ponen en práctica de manera integrada aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos. Por lo tanto, son un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo las misiones del puesto (Lévy Leboyer, 1997).</p> <p>Otra definición dice que, las competencias son unas características subyacentes a la persona, que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo (Boyatzis, 1982, citado por Lévy Leboyer, 1997).</p> <p>En Colombia, "la competencia es entendida como la capacidad personal que se refiere sólo a algunos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades que puede tener un individuo. Se refiere a aquellos conocimientos y habilidades que son necesarios para lograr ciertos resultados exigidos en circunstancias determinadas" (Pérez, 2001, citado por Álvarez, Ceballos y Pérez, 2004).</p>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
39	Corresponden a las habilidades comunes a casi todos los grupos ocupacionales.
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
39	Comunes a un grupo ocupacional de varios cargos

<b>Página</b> 39	<b>Competencias Específicas</b> A un cargo determinado, que difícilmente se pueden transferir a otros cargos
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 37	<b>Enfoque Conductual</b> Parte de enmarcar la competencia "conductual como una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable" (de Ansorena Cao, 1997 citado por Álvarez, 2001a, p. 11). Supone la identificación de las competencias conductuales "críticas"
<b>Página</b> 39	<b>Enfoque Funcional</b> Permite "identificar el propósito clave del área objeto de análisis, como punto de partida para enunciar y correlacionar las funciones que deben desarrollarse, hasta especificar las contribuciones individuales (Unidades de competencia) para el logro del propósito" (Álvarez, 2001a, p.14).
<b>Página</b> 40	<b>Enfoque Constructivista</b> parte de concebir que "existen relaciones mutuas entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación y no es posible concebir un desfase entre la construcción de la competencia y de la norma, por un lado, y la implementación de la capacitación, por el otro... incluye , a propósito, en el análisis a las personas de menor nivel educativo, por varias razones"
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación de las competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	
<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	Se analiza cada una de las categorías desde la perspectiva cualitativa y cuantitativa proporcionando elementos de evaluación sobre la efectividad en el proceso de construcción del Modelo de competencias para el cargo Director operativo en la entidad de estudio y se hace la identificación de aspectos de fortalecimiento para su implementación a nivel nacional y para la construcción de nuevos Modelos en la misma entidad.
<b>2.8. Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	



<b>Observaciones</b>	
----------------------	--

<b>Número de RAE</b>
8

**Resumen Analítico de Trabajo  
Social Competencias Laborales  
RATSCL**

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 1 de 2006
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Sandra Jhorennny Parra Rincón
----------------------	-------------------------------

**1. PERFIL**

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>		<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
X	Trabajo de Grado	x	Imprenta
	Tesis		Mimeo
	Monografía		Fotocopia
	Sistematización		CD Room
	Ensayo científico		Otro. Cual
<b>Número</b> TL/150 L521 Eje. 2			
<b>1.3 Acceso al documento</b>			
<b>Lugar</b>		Universidad Católica de Colombia	
<b>Número</b>		TL/150 L521 Eje. 2	

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
<b>Título de la Investigación</b>	Estudio prospectivo del perfil de competencias del personal encargado del desarrollo del talento humano en el sector empresarial colombiano.
<b>1.4.2 Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Martha Lilia Leguizamon	Sexo	M__ F_X_
<b>Otros autores</b>	Geisel Adriana Noguera Oyaga	Sexo	M__ F_X_
	Yaneth Palacios Martinez	Sexo	M__ F_X_

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2002	146	3	7	2

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Católica de Colombia	Psicología - Pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias, gerente, talento humano, mercado, perfil, análisis estructural.
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Esta investigación tuvo como objetivo determinar las competencias es decir, conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer y desarrollar la persona que se dedique a gerenciar el talento humano, de acuerdo con las exigencias del mercado y visualizando los cambios políticos, sociales y económicos que se están presentando en este siglo.
------------------------	---

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
<b>Libro</b>	Aunque en el desarrollo teórico se mencionan a Ardila 1999 y al SENA 2001, no se tienen referencia bibliográfica.	Total
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	La primera parte se analiza la evolución del concepto de talento humano de acuerdo con cada momento histórico y se determinan las competencias que de acuerdo con la literatura y la consulta de expertos resultaran relevantes, posteriormente, contiene el proceso metodológico, con la cual se trabajó para determinar variables claves y estudios que se habían realizado a través de ésta metodología. Por ultimo resultados, discusión, referencias bibliográficas y anexos.
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	Diseño: El método prospectivo, concretamente el análisis estructural. Sujetos: 12 expertos en el tema que tenían mayor conocimiento en el talento humano, nivel educativo, desempeño actual. Instrumento: matriz de análisis	Pág.  109
-------------------------	--	-----------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Página	Evolución Histórica

Página	<b>Conceptos</b>
45	<p>MÉXICO: Una competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en indeterminado contexto laboral y no solo de conocimientos habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por si mismas para un desempeño efectivo.</p> <p>INEM: las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto de los niveles requeridos en el empleo.</p> <p>AUSTRALIA: la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas.</p> <p>ARGENTINA: Consejo Federal de Cultura y Educación define la competencia como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos y actitudes, valores y habilidades relacionados entre si que permiten desempeños satisfactorios es situaciones reales de trabajo según estándares en el área ocupacional.</p>
<b>2.2. Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas:</b> Conjunto de conocimientos, habilidades, para desempeñarse eficiente y eficazmente en una actividad productiva, cualquiera que sea la naturaleza y el nivel de calificación que esta demanda.
Página	<b>Competencias Genéricas:</b> Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, técnicos y tecnológicos propios de la unidad de competencia.
Página	<b>Competencias Específicas:</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál?</b>
47	<p>The secretary of labour's Comisión on achieving Necessary Skills (SSCANS 1991, 92, 93), definió competencias críticas para el trabajo:</p> <p>El trabajador efectivo es aquel que puede usar productivamente:</p> <p>Los recursos: sabe organizar, planificar y asignar tiempo, dinero, materiales y recursos humanos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Capacidades interpersonales: poder trabajar con otros participando en equipo, enseñando y sirviendo al cliente, conduciendo, negociando y trabajando con gente de distintos orígenes sociales.</li> <li>Información: puede adquirir y evaluar información, organizar y mantener archivos, interpretar y comunicar, usar computadores para procesar la información.</li> <li>Sistemas: entienden sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, pueden monitorear y corregir su rendimiento, diseñar y mejorar sistemas.</li> <li>Tecnología: pueden seleccionar equipos y herramientas, aplicar tecnologías a tareas específicas, mantener y solucionar problemas específicos.</li> </ol>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil por competencias</b>
128	<p>El perfil del personal encargado del talento humano es el sector empresarial colombiano corresponde a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Administración del talento humano</li> <li>liderazgo</li> <li>comportamiento organizacional</li> <li>comunicación</li> <li>trabajo en equipo</li> <li>orientación de resultados</li> <li>aprendizaje organizacional</li> <li>innovación</li> <li>negociación</li> <li>aseguramiento de la calidad total</li> <li>funciones y adquisiciones empresariales</li> <li>adaptación</li> <li>modelo de competencias</li> <li>manejo del cambio</li> <li>visión prospectiva del entorno.</li> </ol>

Página	<b>Otro cual?</b>
52	<b>Perfil Profesional:</b> en un perfil profesional se incluye la delimitación y descripción de las actitudes y áreas de conocimientos generales que poseerá el gerente de recursos humanos. Este perfil permitirá modificar o crear programas para formar a un profesional compenetrado con las necesidades y problemas que deberá atender.
Página	<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>
Página	<b>Formación de las competencias laborales</b>
Página	<b>Identificación de competencias laborales</b>
Página	<b>Normalización de competencias</b>
Página	<b>Certificación de competencias</b>
Página	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>La administración del talento humano, el liderazgo y el comportamiento organizacional son los aspectos que muestran más alta motricidad y dependencia frente a todo el sistema labores.</p> <p>Se puede afirmar, que cuando los conocimientos, las habilidades y actitudes constituyen en si mismo componentes básicos en el perfil del gerente del talento humano, son los conocimientos y las habilidades los que adquieren especial importancia a la hora de visualizar las características que harán la diferencia en el personal encargado de gerenciar el desarrollo del talento humano en el sector colombiano.</p> <p>Cabe resaltar que aunque las actitudes no hayan sido seleccionadas dentro del perfil del personal encargado del desarrollo del talento humano, este componente es necesario y debe estar presente en las variables tanto en los conocimientos como en las habilidades que se plantearon en la investigación, ya que sin una actitud adecuada no habría un desempeño óptimo por parte del gerente encargado del desarrollo del talento humano, u mucho menos podría llegar a ser competitivo, razón por la cual de acuerdo con la consulta a los expertos participantes en la investigación esta variable no fue seleccionada.</p> <p>El personal encargado del desarrollo del talento humano en las organizaciones deben poseer la habilidad para innovar, esta competencia está fundamentalmente en los cambios de tipo radical que hacen hoy en las organizaciones y que les permiten realizar profundas transformaciones que marcan la diferencia en los mercados globales, desarrollando ideas nuevas y modificando los estilos de respuesta, lo cual hace más agresivas y funcionales en el turbulento mundo industrial.</p>
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<p>Este estudio da lugar a nuevas investigaciones con base en las variables estratégicas detectadas por las investigadoras del proyecto, ya que se debe continuar con los estudios sobre el tema para actualizar el perfil de competencias que debe poseer el personal encargado del desarrollo del talento humano debido a que en el establecimiento de dichos perfiles no son algo estático, abstracto, sino dinámico y que se concretan en la actividad cotidiana de cada profesional (Sanchez 1993).</p> <p>Es así que periódicamente se deben realizar investigaciones que permitan generar conocimientos y realizar actualizaciones oportunas para mantener al gerente encargado del desarrollo del talento humano informado y preparado para enfrentar los diferentes cambios.</p>
----------------------------	---

<b>2.9 Conclusiones</b>	De acuerdo a los resultados arrojados por la sesión de expertos se puede concluir que las variables expuestas son fundamentales en el perfil de competencias que debe tener el personal encargado del desarrollo del talento humano, dado que esta posición es en últimas una de las que define la cultura empresarial y en donde parten la medición en los trabajadores y los directivos.
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>Número de RAE</b>
9

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 30 de 2000
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Sandra Jhorennny Parra Rincón
----------------------	-------------------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
X	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Universidad católica de Colombia
<b>Número</b>	TL/150 C257 Eje. 2

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>1.4.1 Título de la Investigación</b>	Caracterización ocupacional del cargo de secretaria, basada en el modelo de competencias laborales.
<b>1.4.2 Subtítulo</b>	

<b>1.4.3 Autor</b>	Diana Heidi Ahmad Fonseca	Sexo	M__	F_X_
<b>1.4.4 Otros autores</b>	Ana Maria Franco Torres	Sexo	M__	F_X_
	Claudia Marcela Moyano Arias	Sexo	M__	F_X_
	Sandra Patricia Rubio Gómez	Sexo	M__	F_X_

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2002	134	10	8	

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Católica de Colombia	Psicología - Pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias, perfil, caracterización, normalización, identificación, certificación.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	El objetivo de esta investigación fue establecer una caracterización del perfil de competencias de un grupo de secretarías desde do técnicas: análisis de cargo y competencias claves.
------------------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
<b>Libro</b>	Ducci. M. A. (1997) El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional en la formación basada en competencia laboral. Cinterfor / OIT/Montecideo. Gallart H. y Jacinto C. (1995) Competencias laborales: tema clave en la educación y trabajo CIID – CENEPA año 6 No. 2 Buenos Aires Argentina.	
	Mertens, L. (1997). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Ed. Grupo publicaciones del SENA. Rodríguez, N. (1996) Selecci	Total 4
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>	OIT. (1999) Conceptos de básicos de competencias.  Cinterfor (1998) La formación basada en competencias. Uruguay. Cinterfor  Conocer (1997) la normalización y certificación de competencia laboral.  Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México. Ed. Limasa, SEP – CNCCL – CONALEP, pg. 67 – 72	Total  4

<b>1.9 Contenido</b>	En la primera parte contiene: desarrollo de las competencias laborales, conceptualización, modelos explicativos de las competencias laborales y modelos aplicados de competencias laborales, las dimensiones de las competencias laborales, técnicas para identificar competencias y en la segunda parte el desarrollo metodológica, resultados, discusión, referencias y anexos.
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	Tipo de investigación: descriptivo Participantes: 30 mujeres que se desempeñan como secretarias en 5 empresas de cundinamarca. Instrumentos: 6 instrumentos: - GCT: aptitudes administrativas - SPV: cuestionario de valores personales - P-IPG: perfil, inventario de personalidad de Gordón. - Instrumentos de evaluación de desempeño - Lista de Chequeo conductual - Entrevista semiestructurada Fases: 7	<b>Página</b> 51
-------------------------	--	---------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
<b>Página</b> 9	<b>Evolución Histórica</b> El concepto de competencia fue introducido por David McClelland, quien propuso la conveniencia de identificar variables que produjeran rendimiento laboral y que no mostraran sesgos en función del genero, raza, o nivel socioeconómico, personal involucrado (McClelland 1973). El concepto de competencia planteado por (McClelland 1973) se basa en una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para deducir el rendimiento en el trabajo. Estos descubrimientos condujeron a que McClelland pudiera identificar los principios para llevar cavo investigaciones en las cuales se descubrieran variables que sirvieran para predecir la actuación en el trabajo. Entre los modelos se encuentran:

20	<p>SISTEMA BRITÁNICO (NCVQ): como el proceso de escoger evidencias y hacer juicios respecto a si los individuos cumplen con los criterios de desempeño de cada elemento que se ha especificado para una competencia. Esta demostración tiene que hacerse en condiciones lo más semejantes posibles a las que normalmente se dan. Por este motivo, la dificultad para encontrar lugares de práctica o de trabajo son muy importantes para la evaluación, por que lo que interesa es evaluar las competencias no los aprendizajes.</p> <p>El modelo de los NCVQs se caracteriza por estar directamente relacionados los elementos de competencia y con la suficiente evidencia. La evaluación es la generación, recolección e interpretación de la evidencia, la cual es confrontada con los estándares y usada para hacer un juicio inferido respecto al desempeño competente.</p> <p>El NCVQ fue originalmente diseñado para ser usado solo en la educación y entrenamiento vocacional, lo que expresa restricciones en las relaciones cognoscitivas.</p> <p>SISTEMA MEXICANO: los resultados de la implantación de esta formación están aún por verse, pero parece interesante señalar la importancia que se le asigna a la acreditación certificada de competencias, adquiridas, sin importar donde no como se produjo el aprendizaje, se está tratando de uniformar la oferta de calificación y mejorar la información para que no se den varias carreras distintas con el mismo nombre, o carreras iguales con diferentes nombres.</p>
23	<p>A través de un sistema de certificación que acredite el tipo de competencias laborales que dominan los individuos después de evaluarlo, se proporcionará amplia información sobre "lo que los individuos" conocen y saben hacer así como sobre el rango de transferibilidad de ese saber.</p> <p>SISTEMA AUSTRALIANO: Australia adoptó en 1989 un sistema nacional de competencias inspirado en la experiencia británica, aunque con características propias, marcadas por un contexto ideológico y social diferente, en el que tradicionalmente el estado y los sindicatos tengan un papel importante de la negociación, así como los gobiernos estatales y territoriales en materia de educación y formación las normas de competencias se definen por organismos representativos de los sectores y grupos intersectoriales. Existen 3 tipos de normas: intersectoriales, específicas de un sector y por empresa, las cuales están focalizadas en aplicación del conocimiento y las habilidades de manera integrada, en situaciones de trabajo.</p> <p>SISTEMA CANADIENSE: en Canadá existe un gran desarrollo de la educación y la formación profesional basada en competencias. Una característica original de este radica en el desempeño que cumplen los consejos sectoriales nacionales (CSN) bipartitos, conformado por representantes y trabajadores, sindicatos, se ha convertido en uno de los pilares de la política de desarrollo de recursos humanos del gobierno con más de 20 consejos instalados a mediados de 1995. Surgieron en los años 80 como una forma innovadora que transcendía la tradicional estrategia de posiciones en el proceso de negociación colectiva entre empresarios y sindicatos.</p> <p>SISTEMA FRANCES: el sistema tradicional Francés de formación y certificación, tal como existía hasta la década del siglo XX, estaba marcado por el papel del Estado que era el único responsable de la elaboración y adjudicación de diplomas profesionales y, por otra parte, el diálogo social en materia de formación. La constatación de que los saberes adquiridos en la formación profesional no eran aplicados por parte de los trabajadores en la vida laboral, la falta de reconocimiento de los diplomas por parte de los empleadores y las dificultades de articulación de la certificación existente que no ofrecía posibilidades de continuidad hacia niveles superiores provocaron cambios sustanciales en los últimos 20 años.</p> <p>La reconversión industrial, operada en estos últimos decenios planteó la necesidad del reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia y la flexibilización de los sistemas de formación sumada a una voluntad de democratizarlos, facilitando el acceso de adultos. Se reconsideraron las relaciones de la formación profesional inicial y permanente con las empresas y los sindicatos, involucrándolos en la formulación de programas y certificaciones, se adoptó un enfoque de competencias en la formación y se desarrolló la modalidad de formación en alternancia, se introdujeron las unidades capitalizables, fragmentando los objetivos de aprendizaje en etapas y permitiendo una modularización del proceso.</p> <p>Se homologaron las certificaciones otorgadas por distintas instituciones a partir de la introducción de niveles.</p>

Página 11 -12	<p><b>Conceptos</b></p> <p>Spencer (1992): es una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con el rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo.</p> <p>Bunk (1994): las personas disponen de los conocimientos, destrezas, y actitudes necesarias para ejercer una profesión, pueden resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible a la vez que están capacitados para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.</p> <p>Reis (1994): las competencias laborales también hacen referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto.</p> <p>INEM (1995): las competencias definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. El concepto de competencia encierra no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, entre otros, consideradas necesarias para el pleno desempeño de la educación.</p> <p>Rodríguez (1996): las define como un conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad.</p> <p>Levy (1996): las competencias constituyen una categoría específica de características individuales seleccionadas con los valores y los conocimientos adquiridos y además poseen una característica especial y es que depende del marco de la empresa en que son creadas.</p> <p>Pérez (1997): el término competencia se emplea para denominar el conjunto de requerimientos para el desempeño de una función a la suma integrada de atributos personales de una persona, innatos y adquiridos que permiten hacer frente satisfactoriamente a las responsabilidades inherentes del trabajo.</p> <p>Vargas (1997): define la competencia laboral como la capacidad para desempeñar las funciones de una ocupación claramente especificada conforme a los resultados deseados.</p> <p>CONOCER (1997): la competencia laboral es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide términos de desempeño de un determinado contexto laboral y no solamente de conocimiento, habilidades, destrezas y actividades; estas son necesarias pero no suficientes por si mismas para un desempeño efectivo.</p> <p>Ducci (1997) es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas del trabajo.</p> <p>Cinterfor (1998): la competencia laboral es una probabilidad de éxito en la ejecución de trabajo, es una capacidad real demostrada.</p> <p>OIT (199): es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.</p>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página	<b>Competencias Genéricas</b>
Página	<b>Competencias Específicas</b>
Página 18	<p><b>¿Otro Cual?</b></p> <p><b>Competencias claves:</b> son entendidas como los conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades, valores, comportamiento y en general, atributos personales que se relacionan (de forma causal) más directamente con un desempeño exitoso de las personas en su trabajo, funciones y responsabilidades, son características personales y que promueven y mantienen la eficacia en una empresa de alto desempeño, definen lo que la persona es y se refleja en todo lo que hace. Son características particulares que van de aspectos profundos y centrados del individuo, hasta aspectos observados y modificables con relativa facilidad. (Muñoz, 1998)</p>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página 16	<b>Enfoque Conductual:</b> parte de la persona que hace su trabajo bien de acuerdo a los resultados esperados y define la competencia en términos de las características de dichas personas.
Página 17	<b>Enfoque Funcional:</b> tiene su punto de partida en el pensamiento funcionalista de la sociología y fue aplicada como filosofía básica del sistema de la competencia laboral en Inglaterra. Desde esta perspectiva los objetivos y las funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistemas cerrados, sino en término de su relación con el entorno, la empresa solo puede funcionar en relación con el mercado, la tecnología, las relaciones sociales o institucionales.
Página 18	<b>Enfoque Constructivista:</b> alude a que la competencia aclara las relaciones mutuas y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación. Esta aproximación representa una postura histórica que pretende construir la competencia a partir de la interacción con el entorno. Considera igualmente la importancia de las expectativas del individuo dentro del proceso.



Página	Otro. Cuál
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	Perfil ocupacional
Página	Otro cual?
Página	<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>
	<b>Formación de competencias laborales:</b>
27	<b>Identificación de competencias laborales:</b> es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego, con el fin de lograr un satisfactorio desempeño. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo ella implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis. La cobertura de identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta el concepto más amplio y mucho más conveniente del área ocupacional o ámbito de trabajo (conocer).
28	<b>Normalización de competencias:</b> se desarrolla un proceso de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y un referente valido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado.
28	<b>Certificación de competencias:</b> alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada o evaluada de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada.
29	<b>Evaluación de competencias:</b> esta dimensión esta orientada básicamente para el proceso de aseguramiento de la calidad del desempeño de los trabajadores, la cual vela por la acciones desarrolladas en las empresas y entidades vinculadas, para que cumplan los requisitos establecidos por el sistema con el fin de lograr los niveles de competitividad y productividad requeridos.

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>Dentro de las características que son esenciales, n este cargo se encuentra la coordinación motora fina, la comprensión verbal, la memoria, la aptitud de clasificación, la fluidez verbal, la orientación hacia el servicio, las relaciones interpersonales y la organización.</p> <p>Dentro de las importantes para el cargo se encuentran los conocimientos en sistemas, la velocidad en percepción, la concentración, aptitud para aprender, la estabilidad emocional, la tolerancia a la presión, la aceptación de normas y valores y la adaptabilidad al cambio.</p> <p>Finalmente las características deseables se encuentran: la coordinación motora gruesa, la aptitud numérica, el razonamiento inductivo y deductivo, la solución de problemas, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la perseverancia, la tolerancia a la monotonía y el conservadurismo.</p>
---	---

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Número de RAE
10

Fecha de elaboración	Mar... ..
----------------------	-----------

Elaborado por	Sandra Jhorennny Parra Rincón
---------------	-------------------------------

### 1. PERFIL

#### 1.1 Tipo de Investigación

	Trabajo de Grado
x	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

#### 1.2 Tipo de Presentación

x	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

#### 1.3 Acceso al documento

Lugar	Universidad Externado de Colombia
Número	TM 658.306 C348e. V 1.

#### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

1.4.1 Título de la Investigación	Elaboración del manual de perfiles por competencias en la corporación colombiana de logística CCL S.A.
1.4.2 Subtítulo	

1.4.3 Autor	Diana Costanza Castellanos	Sexo	M__ F_X_
1.4.4 Otros autores	Dora Yaneth Sanabria	Sexo	M__ F_X_

#### 1.5 PUBLICACIÓN

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá D. C.	2003	105	6	3	5

Institución	Facultad
Universidad Externado de Colombia	Administración de empresas /Postgrado

1.6 Palabras Claves	Competencias, competencias laborales, perfil, empresas.
---------------------	---

1.7 Descripción	Este trabajo de investigación refleja la importancia de las competencias en las organizaciones modernas, en la implantación de modelos de prácticas esenciales para el éxito de las empresas y que están encaminadas a detectar, expresar y desarrollar la competencia y diseñar un manual de perfil por competencias en el área de distribución en la sede de Bogotá en la Corporación Colombiana de Logística como una herramienta de manejo del recurso humano.
-----------------	--

#### 1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Tipo de referencia	Referencia
--------------------	------------

<b>Libro</b>	Vargas. F. (2001) Enfoque de competencial laboral. Montevideo. Cinterfor. OIT Dufour, R. Formación basada en competencia laboral. Alcances Flecher, S. (2000). Análisis de las competencias laborales: herramientas y técnicas para analizar trabajos y puestos. México: Panorama. Mertens L. 1996 Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo. CINTERFOR/OIT. Mertens, L. (1997). La gestión de competencias laborales en la empresa y formación profesional. Montevideo. Cinterfor/OIT	Total 6
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual Páginas Weeb</b>	Vargas Z. (1999). Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencias laborales.	Total 1
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	En la primera parte hace el planteamiento del problema, luego hace una referencia de la institución. Contempla un marco teórico amplio de competencias; el proceso metodológico y el análisis de resultados. Finalmente las conclusiones, aportes y bibliografía.
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	<b>Tipo de investigación:</b> cualitativa <b>Población:</b> 70 personas del área d distribución de la CCL <b>Instrumentos:</b> encuesta, entrevista, técnica de las tarjetas.	Pág. 62
-------------------------	---	------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución histórica</b>
28	<p><b>1973 E.E.U.U.:</b> se decidió realizar un estudio orientado a mejorar la selección del personal bajo la dirección de Davis McClelland.</p> <p><b>1981 Inglaterra:</b> se aplican técnicas de análisis como: entrevistas de incidentes críticos orientada a definir las habilidades básicas que debería tener el personal de las organizaciones para desempeñarse eficientemente.</p> <p><b>1982 Boyatzis:</b> escribe el libro "the competent MANAGER: a model for effective performance.</p> <p><b>1984 Reven:</b> Escribe el libro competence in modern society.</p> <p><b>1986 Inglaterra:</b> diseña un modelo específico para las empresas españolas utilizando técnicas activas (simulaciones) para medir las habilidades requeridas en los diferentes cargos.</p> <p><b>1986 NCVQ:</b> Se crea el Naional Council For Vacational Qualifications para formar el sistema de tabulaciones profesionales que existía en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte.</p> <p><b>1988 España:</b> se aplican las habilidades que las organizaciones españolas deberían tener en cuenta para garantizar el buen desempeño, se cambia el término habilidad por competencia.</p> <p><b>1993 E.E.U.U.:</b> El colegio de pruebas americano, desarrolla una metodología de análisis ocupacional para la recolección sistemática y analítica de la información sobre las acciones que realizan los empleados en el desempeño de las tareas relacionadas con su empleo.</p>

	<p><b>1996 Leonard Mertens:</b> presenta en México una versión preliminar del libro Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos en el seminario internacional formación basada en competencia laboral. Asocia las competencias con la estrategia para generar ventaja competitiva, la estrategia de productividad, la estrategia y la gestión de recursos humanos.</p> <p><b>1997 Colombia:</b> El SENA, viene liderando las mesas sectoriales, donde se identifica y describe diferentes ocupaciones laborales en los sectores económicos de la nación. Se establecen los requisitos que deben cumplir los trabajadores para el desempeño eficiente de una ocupación (conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas).</p>
Página 34-35	<p><b>Conceptos</b></p> <p><b>Richard Boyatzí (1982):</b> es una característica subyacente de un empleado es decir, un motivo, un rasgo, una habilidad, un aspecto de la imagen misma, un rol social o un conocimiento que resulta en una actuación eficaz y/o superior en un trabajo específico.</p> <p><b>Dubois (1993):</b> es la capacidad del empleado alcanzar o exceder los requisitos de un trabajo mediante un nivel esperado de calidad dentro de los límites del ambiente de la organización.</p> <p><b>Las Asociación Americana de Salarios (1996):</b> son conocimientos asociados al desempeño que son notables, mensurables y críticos para el éxito individual o el desempeño.</p> <p><b>CINTERFOR:</b> Un conjunto formado por la intersección de los conocimientos, la comprensión y las habilidades para hacer que un individuo pueda desempeñarse efectivamente en una ocupación.</p>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página	<b>Competencias Genéricas</b>
Página	<b>Competencias Específicas</b>
Página 36	<p><b>¿Otro Cual?</b></p> <p><b>Diferenciadoras:</b> son aquellas características personales que distinguen un desempeño normal de uno sobresaliente o exitoso, es decir una cualidad particular que hace que una persona en las mismas circunstancias de otra con su misma preparación y en condiciones idénticas se desempeñe en forma superior.</p> <p><b>Umbral:</b> son las que permiten un desempeño normal o adecuado.</p> <p><b>Primarias:</b> se identifican de forma independiente (un rasgo de personalidad por ejemplo).</p> <p><b>Secundarias:</b> cuando son el resultado de la interrelación de varias por eje: en la capacidad de negociar, como competencia intervienen varios rasgos o características primarias, algunas asociadas al comportamiento, otras a la personalidad y otras al conocimiento; relacionadas con el saber, con el hacer y el ser.</p> <p><b>Organizacionales:</b> se conocen como competencias claves o esenciales de la organización y son aquellas características que la hacen inimitable, que aportan ventaja competitiva a la organización.</p>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil por competencias</b>
Página 46	<p><b>Otro cual?</b></p> <p>Aplicación del modelo de competencias laborales desde las profesiones Manual de perfiles por competencias para coordinadores, supervisores, auxiliares, operativos de ofertas y promociones y conductor.</p>
Página	<b>2.5 Dimensiones de competencias laborales</b>
	<b>Formación de competencias laborales:</b>
38	<p><b>Identificación de competencias laborales:</b> es el método o proceso que se aplica para establecer a partir de una actividad de trabajo, las competencias que ponen en juego con el fin de desempeñar en forma satisfactoria tal actividad. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, la cual implica la participación de los trabajadores durante los talleres.</p>

39	<b>Normalización de competencias:</b> una vez identificadas las competencias, su descripción puede aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores.
40	<b>Certificación de competencias:</b> es el reconocimiento formal de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de una persona para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado en un sistema normalizado no es un diploma que acredita estudios realizados. Es una constancia de una competencia demostrada que se basa en el estándar definido. Esto otorga mucho más transparencia ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber que competencias requiere su empresa y a las entidades capacitadoras que orientación dar a su currículo. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.
<b>Evaluación de competencias</b>	

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página 42	<p>El modelo de competencias aclara notablemente el panorama para la selección del personal, el cual puede apoyarse no sobre la academia sino sobre las capacidades demostradas. Las nuevas de líneas de vinculación de personal efectivo describen sobre el cumplimiento de perfiles basado en competencia. La simplificación de la inoperante descripción de puestos de trabajo en criterios de desempeño y las áreas de competencias que permiten la igualdad entre colaboradores que interactúan a niveles similares y con altos grados de interdependencia.</p> <p>De esta manera, la formación de los trabajadores tiene una más fácil identificación y provisión mediante mecanismo de evaluación de las competencias disponibles que faciliten la identificación de aquellas competencias a desarrollar y por tanto de las acciones de formación requeridas.</p> <p>Las competencias, aportan otras innumerables ventajas como:</p> <p>La posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán a la productividad</p> <p>El desarrollo de equipos que posean las competencias necesarias para su área específica de trabajo.</p> <p>La identificación de puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garanticen los resultados.</p> <p>El gerenciamiento del desempeño sobre las bases de los objetivos medibles, cuantificables y con posibilidad de observación directa.</p> <p>El aumento de la productividad y optimización de los resultados.</p>

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>Las competencias organizacionales de la CCL, S. A. es muy importante atraer, contratar y retener los mejores candidatos del mercado laboral para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Las competencias organizacionales como características primordiales de los empleados definidas de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• orientación al logro:</li> <li>• interés en el cliente</li> <li>• calidad</li> <li>• innovación</li> </ul> <p>Competencias específicas: de las anteriores competencias organizacionales, el grupo de directivos de la CCL, S. A. definió la sub. – competencias de cada una de ellas:</p> <p><b>Orientación al Logro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• análisis de problemas</li> <li>• capacidad de negociación</li> <li>• toma de riesgos</li> </ul> <p><b>Innovación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• adaptabilidad</li> <li>• impacto</li> </ul> <p><b>Interés en el cliente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicación</li> <li>• desarrollo a colaboradores</li> <li>• Liderazgo</li> </ul> <p><b>Calidad</b></p>
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención al detalle</li> <li>• Planeación y organización</li> </ul>
--	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>Las competencias deben interpretarse como un proceso de transformación que pretende ser una respuesta innovadora para administrar y regular el mercado de trabajo interno y externo de la CCL S.A.</p> <p>Los factores que intervienen en la elaboración del manual de perfiles por competencias en el área de distribución en la sede de Bogotá en la CCL son multidimensionales, como es el factor de tiempo, el factor de recursos para el análisis de la información, el factor acceso a la información, el factor apoyo por parte del Área Administrativa, el nivel de rotación del personal y el proceso de certificación de calidad ISO 9001 como exigencia en el mercado laboral.</p> <p>El clima organizacional es una herramienta clave en el proceso de las competencias su razón radica en el alto impacto que construye el personal acerca de la organización donde efectúa su trabajo y por ende su puesto de trabajo.</p> <p>Las competencias específicas están relacionadas con el perfil del cargo en la medida en que permite establecer una guía de evaluación de los mínimos y los máximos que se puedan lograr en el cargo a desempeñar.</p> <p>El modelo de competencias en la CCL, le permite reducir el número de categorías jerárquicas, conocer sus recursos actuales y potenciales en el personal ante el mercado laboral, facilita la toma de decisiones y la administración de las carreras profesionales y crea espacios de diálogos acerca de la visión del cargo frente a la visión estratégica.</p>
-------------------------	---

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

Número de RAE
11

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Fecha de elaboración	Marzo 30 de 2000
----------------------	------------------

Elaborado por	Sandra Jhoreenny Parra Rincón
---------------	-------------------------------

### 1. PERFIL

#### 1.1 Tipo de Investigación

	Trabajo de Grado
X	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

#### 1.2 Tipo de Presentación

X	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

#### 1.3 Acceso al documento

Lugar	Universidad Externado de Colombia
Número	TM 658.3 R6721 v 1

#### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

Titulo de la Investigación	Identificación de competencias en líderes jóvenes en la Universidad Externado de Colombia.
1.4.2 Subtitulo	

Autor	Pedro Antonio Rocha Briceño	Sexo	M_X_	F_X_
Otros autores	Johana Serna Beancourt	Sexo	M_X_	F_X_

#### PUBLICACIÓN

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2003	159	5	13	51

Institución	Facultad
Universidad Externado de Colombia	Administración de Empresas Especialización en Gerencia de Recursos Humanos. – postgrado

#### 1.6 Palabras Claves

Competencias, liderazgo, formación, jóvenes.

#### 1.7 Descripción

El propósito de esta investigación es identificar las competencias de los líderes jóvenes en los estudiantes de las especialización de en gerencia de recursos humanos de la facultad de administración de empresas, de la universidad Externado de Colombia.

#### 1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Tipo de referencia	Referencia
--------------------	------------

<b>Libro</b>	<p>Boyatzis (1999). On competence. A history and methodology. Promotional.</p> <p>Gallart, M. A. y C. Jacinto (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo, boletín educación y trabajo.</p> <p>Gonczi Andrew (2002) Enfoques de la educación basada en competencia. Australia</p> <p>McClelland David (1970): la influencia de las competencias en el desempeño de las personas. USA.</p> <p>Mertens Leonard 1997. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR / OIT Uruguay.</p> <p>Mertens, L. 1992. El desafío de las relaciones laborales en la nueva competitividad. Crítica y comunicación. Perú</p> <p>Vargaz Zuñiga Fernando (2002). Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano convergencias y desafíos Uruguay.</p>	<p>Total</p> <p>7</p>
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>	INTECAP. (2002) Ostión del recurso humano por Competencia Laboral. Guatemala.	Total 1

<b>1.9 Contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planteamiento del problema</li> <li>2. Justificación</li> <li>3. Objetivos</li> <li>4. Marco Institucional</li> <li>5. Antecedentes</li> <li>6. Marco teórico profundiza en las competencias</li> <li>7. Proceso metodológico, análisis de resultados, conclusiones, aportes, referencias bibliográficas y anexos.</li> </ol>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	<p><b>Tipo de investigación:</b> cualitativo – descriptivo</p> <p><b>Población:</b> las promociones 11, 12, y 13 en la especialización de gerencia de recursos humanos de la facultad de administración de empresas. U. E. C.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Formato ECOE, es un formato de prueba evaluativo que incorpora diferentes instrumentos y se desarrolla a lo largo de diferentes estaciones que simulan situaciones.</p> <p>- Cuestionario de identificación de competencias en líderes jóvenes.</p>	<p><b>Página</b></p> <p>18</p>
-------------------------	---	--------------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>Página</b> 25	<p><b>Conceptos</b></p> <p>Boyatzis (1993): señala que son conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones.</p> <p>Mertens (1997): Las competencias son aquellos comportamientos que los empleados con un rendimiento excelente exhiben con mucha mayor consistencia que los empleados de rendimiento medio.</p> <p>Tejada, J 1998: Constituyen un movimiento, porque a sus conceptualizaciones y a sus diversas metodologías recurren crecientemente quienes, desafiados por los cambios tecnológicos y organizativos del mundo productivo, buscan modernizar y profesionalizar las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos, así como quienes se proponen establecer vínculos entre la capacitación y los procesos de innovación en las empresas. (Tejada, J 1998).</p>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>



Página	Competencias Genéricas
Página	Competencias Especificas
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	Enfoque Conductual
Página	Enfoque Funcional
Página	Enfoque Constructivista
Página	Otro. Cuál
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	Perfil por competencias
Página	Otro cual?
Página	<b>2.5 Dimensiones de competencias laboral</b>
Página	Formación de competencias laborales
Página	Identificación de competencias laborales
Página	Normalización de competencias
Página	Certificación de competencias
Página	Evaluación de competencias

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>A través de todo el proceso de investigación se pretende identificar las competencias de los líderes jóvenes, entre las que se identificó sobresales las competencias de tolerancia al estrés y la sensibilidad interpersonal, sin embargo a través de la revisión teórica se evidenció que las exigencias del entorno han variado y a los profesionales se les exige mayor capacidad de respuesta, es por ello que se hace relevante desarrollar la competencia de la capacidad visionaria, siendo esta la que puntúa más bajo entre los encuestados.</p> <p>Otros resultados encontrados por medio del análisis por competencias el cual permitió evidenciar las subcompetencias más influyentes de las competencias genéricas, es así como para la tolerancia al estrés debe desarrollarse el mantener el carácter firme el cual implica sostenerse frente a las adversidades o situaciones que puede generar desequilibrio personal.</p> <p>Para el trabajo en equipo existen dos subcompetencias relevantes, la definición de roles que cada miembro del equipo desempeña en el momento de realizar una tareas y la colaboración para llevar a cabo las metas propuestas.</p> <p>Dentro de la competencia de análisis de problemas se destacan dos opciones, el planteamiento de alternativas de solución ante una dificultad o bloqueo que pueda presentarse y la toma de decisiones buscando elegir la opción más adecuada ante una problemática.</p> <p>Según el análisis de promociones se observo que la promoción doce como grupo ha desarrollado las competencias de la tolerancia al estrés, trabajo en equipo, adaptación al cambio y con un alto puntaje la sensibilidad interpersonal; comparte con la treceava promoción la capacidad visionaria; mientras que la promoción tiene desarrolladas las competencias análisis de problemas.</p>
---	---

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>Llama la atención el hecho de que la promoción once, obtuvo en casi todas las competencias un menor puntaje en relación con las demás promociones, esto puede estar relacionado con el hecho de que al momento de la aplicación del instrumento cabría hacerse la pregunta de cuales son los aspectos que hacen que unas promociones se diferencien de otras, dentro de este estudio evaluar aspectos como la preparación, los curriculums, el compromiso de los educandos para con su proceso de desarrollo, la motivación, etc.</p>
-------------------------	--

	En cuanto a las competencias se debe hacer énfasis en hecho de que la exigencia del mundo y las empresas de hoy exigen profesionales más empoderados con capacidad para la proyección y predicción de los eventos, con capacidad para la proyección y predicción de los eventos, con planes establecidos de contingencia para cuando las condiciones cambien, que responda de manera eficaz, y de la misma forma que avance el mismo nivel de la velocidad de la tecnología con capacidad de responder de mejor forma en un tiempo más corto.
--	---

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RAE</b>
12

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 5 de 2006
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Sandra Jhorennny Parra Rincón
----------------------	-------------------------------

#### 1. PERFIL

##### 1.1 Tipo de Investigación

	Trabajo de Grado
X	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

##### 1.2 Tipo de Presentación

X	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

##### 1.3 Acceso al documento

<b>Lugar</b>	Universidad Sanbuenaventura
<b>Número</b>	T99.2001 A 681 p

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
<b>Título de la Investigación</b>	Una propuesta de las competencias laborales al currículo acreditado en la licenciatura de educación preescolar de la Universidad Sanbuenaventura.
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Nubia Arenas Artunduaga	Sexo	M__	F_X_
<b>Otros autores</b>	Claudia Barrero Espinosa	Sexo	M__	F_X_
	Berta Jarcso Forero	Sexo	M__	F_X_
	Martha Patricia Mejia	Sexo	M__	F_X_
	Nohora Lilliana Niño Villegas	Sexo	M__	F_X_
	Sandra Janeth Patiño Cabrera	Sexo	M__	F_X_
	Constanza Adriana Torres Martinez	Sexo	M__	F_X_

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2001	102	3		

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Sanbuenaventura	Educación Especialización en pedagogía y docencia universitaria./ Pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias, competencias laborales, currículo, formación.
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Esta investigación tiene como objetivo identificar, definir y articular, las características que hacen competente en el entorno laboral al licenciado en educación preescolar, de la universidad de Sanbuenaventura, sede Bogotá.
------------------------	---

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
<b>Libro</b>	Torrado Maria Cristina. De la evaluación de aptitudes a la evaluación de competencias. Serie investigación y evaluación educativa ICFES.	Total 1
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>	Jacome Archiva, Carlos Andrés. Apuntes sobre formación y evaluación de competencias. Documento para el área de calidad educativa. Desarrollo profesional. COMPENSAR	Total 1
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual Conferencia ley</b>	Conferencia Mundial sobre la educación superior. Declaración Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. 1998, 9 de octubre.  Ley General de Ecuación. Ley 30 de 1992	Total  2
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	Este trabajo de grado esta conformado por cuatro capítulos: un marco teórico que hace referencia a la ecuación superior, competencias básicas y competencias laborales, un diseño metodológico que muestra la recolección de información y una propuesta pedagógica que muestra las competencias laborales estructurada a partir de percepciones de los docentes y articuladas a la propuesta curricular de la facultad.
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<b>Enfoque:</b> empírico- analítico <b>Tipo de investigación:</b> descriptivo - predictivo <b>Población:</b> docentes de la facultad de educación del programa licenciatura en educación preescolar presencial. <b>Método:</b> diagnóstico <b>Fases:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• etapa inicial</li> <li>• trabajo individual</li> <li>• trabajo colectivo</li> <li>• plenaria</li> <li>• etapa final</li> <li>• trabajo individual</li> <li>• trabajo colectivo</li> </ul>	<b>Pág.</b>  47
-------------------------	---	-----------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
<b>Página</b> 36	<b>Evolución Histórica</b> En los 80 a través de diversas investigaciones algunos países industrializados encontraron un fuerte divorcio entre el mundo de la educación y el mundo de trabajo, evidenciando este claramente en el ingreso de los profesionales que desconocían el contexto productivo y en algunos casos su aporte profesional realmente dentro de las compañías.
<b>Página</b> 37	<b>Conceptos</b> Cruz Baranda: define competencia laboral como la articulación de conocimientos, habilidades y actitudes en una situación de trabajo, permitiéndole al sujeto desempeñar una función productiva de acuerdo a norma reconocida y que permite desempeños satisfactorios, así dentro del sector productivo se establecen una serie de competencias laborales generales que los empleados requieren en el lugar de trabajo actualmente, y que se pretende sean desarrolladas por los programas de educación superior.
2. 2 Tipos de Competencia Laboral	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
2.4 Enfoques de Competencia Laboral	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
2.4 Aplicación al sistema laboral	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>

<b>Página</b>	<b>Otro Cual?</b>
82	<p>El estudio del grupo investigador a través de un diagnostico participativo ha identificado las características que se evidencian en el estudiante y egresado de educación preescolar, en donde se permite ver cuales son los elementos que según el grupo de trabajo deben observarse con mayor cuidado pues son consideradas debilidades dentro de la formación de las licenciadas en preescolar, y por lo tanto, es clave llevar a cabo propuestas de acción claras que den lugar a complementar la formación de estos docentes y hacerlos más competentes a nivel laboral.</p> <p>Al finalizar la categorización y haciendo un análisis de las 27 características, el grupo investigador define 5 competencias que se articulan al plan curricular teniendo en cuenta el eje temático:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias para la resolución de problemas: curiosidad para escudriñar la realidad humana, social y pedagógica. Observar y comprender contextos y dar soluciones a problemas, proponer y diseñar estrategias para el cambio, con visión de futuro, pensamiento autónomo.</li> <li>• Competencia investigativa: Interpretar y sumir sus roles desde la realidad humana, social, pedagógica, con capacidad de argumentar.</li> <li>• Competencia transpersonal: involucra el hablar, escribir, comunicar e interactuar en diferentes textos y contextos.</li> <li>• Competencia Interpersonal: Respeto a la existencia del otro, saber escuchar, ser tolerante, promotor de valores y asumir una actitud ético en lo social, laboral y personal.</li> <li>• Competencia del desempeño profesional: sentirse bien en lo que hace y en lo que ha decidido hacer, con una preparación constante en el ámbito científico, tecnológico y humano.</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>2.5 Dimensiones de competencias laborales</b>
	<b>Formación de competencias laborales</b>
	<b>Identificación de competencias laborales</b>
	<b>Normalización de competencias</b>
	<b>Certificación de competencias</b>
	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>Teniendo en cuenta las características determinadas por los participantes en el taller, el grupo investigador se dio la tarea de clasificarlas en tres categorías según su definición, para su respectivo análisis así:</p> <p>Procedimental: son las características desarrolladas en el hacer dentro de las que se encuentra la creatividad, proactividad, comunicativo, líder, como reflexivo y observador.</p> <p>Axiológico: son las características desarrolladas en el ser, donde encontramos convivencia, vocación, carisma, justo, promotor de valores, sensible, flexible, espiritual, responsable, alegría y respeto por el entorno ecológico.</p> <p>Cognitivas: son las características desarrolladas en el saber y tenemos la idoneidad, crítico, investigador, actualización, analítico, ser sociológico, ser psicólogo, ser humanista, saber y sentir.</p>
---	---

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

1. Número de RAE
13

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Fecha de elaboración	Mar
----------------------	-----

Elaborado por	Sandra Jhorennny Parra Rincón
---------------	-------------------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
	Imprenta
X	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
Lugar	Universidad Pontificia Javeriana
Número	MT. AD1952 a 84

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>1.4.1 Título de la Investigación</b>	Creación de un modelo de selección por competencias para la Cruz Roja Colombiana Seccional Cundinamarca y Bogotá D. C.
<b>1.4.2 Subtitulo</b>	

<b>1.4.3 Autor</b>	Carolina Avila Martinez	Sexo	M__	F_X_
<b>1.4.4 Otros autores</b>		Sexo	M__	F__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf

Colombia	Bogotá	2005	72	7		
----------	--------	------	----	---	--	--

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Pontificia Javeriana	Ciencias Económicas y administrativas. Administración de empresas. Pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias, modelo, tipos de competencia, recurso humano, selección.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Esta investigación estableció un modelo de selección por competencias para la Cruz Roja Colombiana Seccional Cundinamarca y Bogotá D. C., con el fin que puedan mejorar el proceso de selección y ahorrarse altos costos por las fallas que se puedan dar durante estos procesos y por alta rotación de los empleados.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
Tipo de referencia	Referencia	
<b>Libro</b>		Total
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>	ARIZA FLOREZ, Yenny y VELÁSQUEZ QUINTERO, Melba Enith. Competencias, una alternativa para optimizar el desempeño del recurso humano aplicado al departamento de recursos humanos del Banco de la República. SOLER A. Diana M. Hacia un modelo de competencias como herramienta de selección.	Total 2

<b>1.9 Contenido</b>	En el primer capítulo hace una reseña histórica de la selección de personal tradicional, en el segundo capítulo se refiere a los manuales de funciones, comenzando por algunos conceptos relacionados con estos. En el tercer capítulo se desarrolla el concepto de competencia y los distintos tipos que existen. Por último el capítulo cuarto desarrolla el concepto de selección por competencias y se creó el modelo para la Cruz Roja Colombiana.
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	Tipo: Cualitativo Enfoque: descriptivo	Pág. 13
-------------------------	---	------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Pagina</b>	<b>Evolución Histórica</b>

Página	<b>Concepto</b>
30	<p><b>Las competencias laborales:</b> son aplicadas y demostradas en el ámbito productivo bien sea en espacios laborales o donde se generen ingresos por cuenta propia, las cuales se traducen en resultados favorables para los objetivos institucionales, así como:</p> <p><b>Solución de problemas:</b> capacidad para identificar situaciones de conflicto y darles solución con los conocimientos previos y buscando el bienestar de todos.</p> <p><b>Toma de decisiones:</b> aplicar la experiencia para escoger de diferentes opciones la que mejor adecua a la situación.</p> <p><b>Liderazgo:</b> actuar como agente de cambio al identificar las necesidades de un grupo y organizarlo para la búsqueda del bien común.</p> <p><b>Trabajo en equipo:</b> realizar trabajo coordinado con otros para alcanzar un mismo objetivo e integrándose a un grupo.</p> <p><b>Manejo de la tecnología:</b> conocimiento de los recursos y procesos tecnológicos para utilizarlos y optimizarlos.</p>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página	<b>Competencias Genéricas</b>
27	<p>Estas competencias se organizan en cinco grupos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Competencias de logro y acción <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación por el logro: es cuando se compete para sobrepasar un estándar de excelencia existente.</li> <li>• Preocupación por el orden y la calidad: se puede disminuir la incertidumbre por medio de controles, establecimiento de sistemas claros y ordenados.</li> <li>• Iniciativa: adelantarse a los demás en obrar o hacer algo.</li> <li>• Búsqueda de información: preocuparse por buscar información adicional para emprender sobre diferentes temas.</li> </ul> </li> <li>2. Competencias de ayuda y servicios <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad interpersonal: es la capacidad de las personas para escuchar a los demás no solamente sus pensamientos e intereses, tratando de comprender y responder a ello.</li> <li>• Orientación al servicio al cliente: dar la mejor atención a los clientes tratando de ayudarlos y solucionar sus problemas.</li> </ul> </li> <li>3. Competencias de influencia <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto e influencia: capacidad para influir en los demás para que sigan un plan de atención establecido.</li> <li>• Conocimiento organizativo: es comprender la dinámica que existe dentro de la organización.</li> <li>• Construcción de relaciones: capacidad de crear buenas relaciones con las personas internas y ajenas a la organización.</li> </ul> </li> <li>4. Competencias cognoscitivas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento analítico: es la capacidad para aprender las diversas situaciones que se pueden presentar y poder resolverlas.</li> <li>• Pensamiento conceptual: identificar los aspectos clave de las situaciones que se pueden presentar y poder resolverlas.</li> <li>• Pensamiento y experiencia: es el interés por ampliar los conocimientos técnicos y hacer que los demás se interesen por ellos.</li> </ul> </li> <li>5. Competencias de eficiencia personal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autocontrol: capacidad de manejar las emociones y estados internos en situaciones de estrés.</li> <li>• Confianza en uno mismo: seguridad de nuestras capacidades y de las acciones que llevamos a cabo.</li> <li>• Compromiso: hacer que las acciones que desarrolle vayan en pro de la organización o grupo al que pertenece.</li> </ul> </li> </ol>
Página	<b>Competencias Específicas</b>



<b>Página</b>	<b>¿Otro Cual?</b>
29	<p><b>Competencias gerenciales:</b> son el conjunto de los diferentes conocimientos y destrezas que requiere un persona para ser eficiente en una gama de valores gerenciales y en diversas organizaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia de la comunicación: es una capacidad importante ya que requiere transmitir información eficazmente para poder entenderse con los demás.</li> <li>• Competencia para la planeación y la organización: en este punto es importante que los gerentes puedan definir las laborales que desean realizar.</li> <li>• Competencia en el trabajo en equipo: es indispensable crear buenas relaciones con los demás miembros de la organización ya que en gran medida las metas que se propongan las instituciones dependen de ese recurso humano que cuenta la compañía.</li> <li>• Competencia para la globalización: es primordial que los gerentes estén actualizados en cuanto a los aspectos de orden mundial que puedan afectar su labor en las diferentes compañías ya que en ocasiones puedan tomar decisiones erróneas por no conocer las condiciones de los mercados internacionales.</li> <li>• Competencia en el manejo de personal: para que las personas de la organización se sientan a gusto en ellas es importante estar enterado de las necesidades que tienen para por lo menos intentar satisfacerlas.</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro.Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro Cual</b>
60	<p>Aplicación del modelo de competencias laborales desde las profesiones</p> <p>La selección por competencias evalúa las habilidades personales, centrándose en los comportamientos y conducta reales de la persona, esta técnica ha mejorado los procesos de selección aplicados a los candidatos.</p>

	<p>Este proceso además de mejorar los procesos y evitar altos costos ha permitido que se aprovechen las fortalezas de cada persona, lo cual permite que estas fortalezas se desarrollen y generen valor agregado, para que de esta manera las personas sean capaces de resolver conflictos y ayudar a las compañías sin generar mayores costos.</p> <p><b>METODOLOGÍA PARA IDENTIFICAR COMPETENCIAS EN LA CRUZ ROJA COLOMBIANA:</b></p> <p>Fase I: identificación de factores claves de la Cruz Roja Colombiana</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización</li> <li>• Definición de factores claves de CRC, visión, misión, principios y razón de ser.</li> </ul> <p>Fase II: definición de competencias organizacionales y específicas: las competencias organizacionales deben ser desarrolladas por todas las personas que conforman la institución, con el fin de incrementar la eficiencia de la misma. Las competencias específicas son propias de cada cargo dependiendo de las funciones que se desarrollen y los requerimientos necesarios para las acciones que se ejecuten.</p> <p><b>ORGANIZACIONALES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al servicio al cliente</li> <li>• Conocimiento organizativo</li> <li>• Autocontrol</li> <li>• Competencia en la comunicación</li> </ul> <p><b>ESPECIFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Acción estratégica</li> <li>• Construcción de relaciones</li> <li>• Pensamiento analítico</li> <li>• Influencia</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Confianza en uno mismo</li> <li>• Búsqueda de información</li> <li>• Sensibilidad interpersonal</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Planeación</li> <li>• Manejo de tecnología</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>2.5 Dimensiones de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Formación de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	
<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
<b>2.8 Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>De acuerdo a las competencias organizacionales y específicas establecidas por la CRC se puede afirmar que el trabajo en equipo y el análisis de las situaciones que se presentan son muy importantes y conllevan a mejores resultados y al desarrollo de las competencias restantes requeridas e identificadas.</p> <p>La aplicación de los deferentes formatos para la selección por competencias resultantes de este modelo permitirán identificar las competencias requeridas de acuerdo al perfil necesario para el desarrollo de las laborales de la CRC.</p> <p>La selección por competencias es una forma diferente y actualizada de seleccionar personal</p>

	<p>para una empresa, específicamente para la CRC puede convertirse en un elemento clave para el mejoramiento de las acciones desarrolladas, lo cual puede permitir ahorrar en altos costos.</p> <p>Este modelo de selección por competencias puede ser bien aceptado ya que sin saberlo en la CRC las habilidades y destrezas que las personas tengan para desempeñar determinado cargo es importante y será determinante en la ejecución de las acciones a ejecutar.</p>
--	---

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>1. Número de RAE</b>
14

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Abr. 11 de 2000
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Sandra Jhorennny Parra Rincón
----------------------	-------------------------------

### 1. PERFIL

#### 1.1 Tipo de Investigación

X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

#### 1.2 Tipo de Presentación

	Imprenta
X	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

#### 1.3 Acceso al documento

<b>Lugar</b>	Universidad Pontificia Javeriana
<b>Número</b>	MT. AD 1357 S 65

### 1.4. REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>1.4.1 Título de la Investigación</b>	Hacia un modelo de competencias como herramientas de selección
<b>1.4.2 Subtítulo</b>	

<b>1.4.3 Autor</b>	Adriana Maria Soler Arango	Sexo	M__ F_X__
<b>1.4.4 Otros autores</b>		Sexo	M__ F__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2000	74	3		2

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Pontificia Javeriana	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Departamento de Administración

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Cambio, organización, modelos, competencias, selección.
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Este trabajo de grado pretende aportar herramientas prácticas y fáciles de manejar, que permita al administrador de personal estar a la vanguardia de las nuevas tendencias en sus procesos de selección de personal y que asegure el éxito de sus contrataciones en el marco del mejor desempeño de la organización frente a las exigencias de su ambiente.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	Competencias laborales y competencias Core, José Maria Sarocho, Nov. De 1999	Total
	Las competencias: clave para una gestión integrada de recursos humanos, Dalsiel, Cubeiro, Fernández. Ediciones Deusto S. A. 1996	3
	Evaluación de competencias. Lo nuevo en gestión humana, J. Contreras Lozano, feb. 1998	
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	Capítulo I El cambio y las organizaciones Capítulo II las competencias Capítulo III selección y contratación basadas en competencias Capítulo IV modelo práctico Capítulo V recomendaciones y conclusiones. Bibliografía
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	Tipo: cualitativo Enfoque: descriptivo	Pág. 16
-------------------------	---	------------

## 2 APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>
--

<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b> <p>Estudiar las competencias no es nada nuevo. En esta época y con algunas excepciones, el interés por los rasgos de personalidad no estaba de moda en la psicología. Autoridades en el tema afirmaban que los rasgos comprobables de personalidad rara vez mostraban correlaciones en el desempeño. Se publicaron un crecimiento número de estudios, en los que se mostraba que los tradicionales test de aptitud y contenido de conocimientos, así como los títulos y meritos académicos no servían para predecir la actuación en el trabajo y el éxito en la vida; que muchas veces estaban sesgados en contra de las minorías, las mujeres y las personas de los estratos socioeconómicos inferiores.</p> <p>Estos estudios condujeron a McClelland a identificar los principios con que llevará a cabo investigación para descubrir unas variables que sirviesen para predecir la actuación en el trabajo y que no estuviesen sesgadas (o menos sesgadas) por factores de raza, sexo o socioeconómicos. Lo más importante de estos principios fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilización de muestras representativas: comparar a personas que han triunfado en su trabajo o en aspectos interesantes de la vida con otras personas que no han tenido éxito, a fin de identificar aquellas características personales asociadas con éxitos.</li> <li>2. Identificar las ideas y conductas operativas causalmente relacionadas con estos resultados favorables. Esto es que la medición de las competencias debe entrañar situaciones abiertas, en las que el individuo debe generar una conducta: a diferencia de las medidas de tipo respuesta, tales como el autoinforme o test de opciones múltiples, en el que se debe elegir de entre las varias respuestas alternativas para una situación detalladamente estructurada.</li> </ol> <p>Lo primero que hizo McClelland fue establecer muestras representativas; unas personas con un rendimiento claramente superior, y una muestra contraste, compuestas por otras personas con rendimiento mediano y/o adecuado.</p> <p>En segundo lugar McClelland y Daley desarrollaron una técnica Behavioral Event Interview (BEI), en lo que se interesaba por las conductas de las personas que hacían un trabajo con éxito.</p> <p>En tercer lugar McClelland y sus compañeros analizaron transcripciones literales de la BEI, tanto de las personas que habían triunfado en su trabajo como a fin de detectar las características que diferían entre ambas muestras, en general las conductas que mostraban los encuestados de actuación superior y que estaban ausentes en las de actuación media.</p>
18	
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b> <p>Boyatzis (1982): es una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.</p> <p>CINTERFOR/ OIT(2000): Es una capacidad efectiva (real y demostrada), para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.</p> <p>CONOCER (1997): es una capacidad productiva en un individuo que se define y mide en términos de desempeño, en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.</p> <p>INEM (1995): las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber - hacer.</p>
21	
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>

<b>Página</b>	<b>Otro Cual</b>
37	<p>Son finalmente las organizaciones quienes deben definir las competencias requeridas por cada una de ellas.</p> <p><b>En los niveles ejecutivos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Razonamiento estratégico: es la capacidad de comprender rápidamente las tendencias cambiantes del entorno, las oportunidades del mercado las amenazas de las empresas competidoras, así como los puntos fuertes y débiles de su propia organización.</li> <li>2. Liderazgo del cambio: es la capacidad de comunicar una atrayente visión de la estrategia de la empresa que lleva a quienes han invertido en ella, aumentando su motivación y dedicación, actuar como patrocinadores de la innovación. Gestión de las relaciones: en la capacidad de establecer relaciones e influir sobre otras personas cuya colaboración es necesario para el éxito de la organización y sobre las que no posee una autoridad formal.</li> </ol> <p><b>En los directores / gerentes</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexibilidad: es la predisposición y capacidad para cambiar las estructuras y procesos de dirección, cuando sea necesario para poner en práctica la estrategia de cambio de su organización.</li> <li>2. Introducción al cambio: es la capacidad de liderazgo del cambio, necesaria para comunicar a los compañeros de trabajo que la organización necesita cambiar.</li> <li>3. Sensibilidad interpersonal: es la capacidad de comprender y valorar las aportaciones de otras personas.</li> <li>4. Delegación: es el conjunto de conductas de dirección - compartir la información, solicitar ideas de los compañeros de trabajo, fomentar el desarrollo de los empleado, delegar responsabilidades significativas, proporcionar información de retorno como asesor, expresar expectativas positivas acerca de los subordinados, recompensar la mejoras de la actuación etc.</li> </ol>
	<p><b>En los empleados</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexibilidad: es la predisposición a considerar el cambio como una estimulante oportunidad, en lugar de una amenaza.</li> <li>2. Motivación para buscar información y capacidad de aprender: es el verdadero entusiasmo por las oportunidades de adquirir nuevas habilidades técnicas e interpersonales.</li> <li>3. Orientación hacia el logro: es el impulso hacia la innovación, la continúa mejora en calidad y productividad.</li> <li>4. Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo: es una combinación de flexibilidad, motivación por los logros, resistencia al estrés y dedicación a la organización.</li> <li>5. Colaboración: es la capacidad de trabajar colaborando en grupo multidisciplinarios con compañeros de trabajo muy distintos.</li> </ol>
<b>2. 3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	

<b>Página</b> 46	<b>Perfil por competencias</b> <b>SELECCIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL UN RENDIMIENTO SUPERIOR:</b> Para cualquier puesto de trabajo en una organización, normalmente es posible identificar un grupo de ocupantes que ofrece y algunas características de los niveles superiores de desempeño considerados deseables por el panel de expertos; de hecho, gran parte de las investigaciones realizadas muestran claramente que se le dan diferencias sustanciales en el desempeño en términos de rendimiento entre empleadores. <b>LA SELECCIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS</b> Si el puesto para el que hay que seleccionar a los candidatos es nuevo o si por alguna razón no es posible realizar una entrevista de incidentes críticos con los ocupantes actuales se puede aprovechar los resultados de una base de conocimientos acumulados para ser un primer esbozo de las posibles competencias que habrá que buscar en el proceso de selección. a. Competencias de logro y acción <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación para el logro</li> <li>• Preocupación por el orden y la calidad</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Búsqueda de información</li> </ul> b. competencias de ayuda y servicio <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad interpersonal</li> <li>• Orientación al servicio al cliente</li> </ul> c. Competencias gerenciales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de personas</li> <li>• Dirección de personas</li> <li>• Trabajo en equipo y cooperación</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>Página</b>	<b>2.5 Dimensiones de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	
<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
<b>2.8 Recomendaciones</b>	Los conceptos utilizados durante el desarrollo del presente trabajo son universales, soportados por teorías y conceptos previamente comprobados que existen desde hace muchos años, de tal manera que facilita la consulta profesional que quiera profundizar un tema específico. Para que este modelo tenga éxito es necesario que los especialistas en recursos humanos u / o el panel de expertos definan con mucha claridad a las competencias referentes al cargo en cuestión.

<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las organizaciones con éxito son las que responden a los cambios y se adaptan a las condiciones del mercado.</li> <li>La implantación de este modelo por competencias permite a la organización obtener resultados sobresalientes de los organizadores.</li> <li>El sistema de selección por competencias tiende a ser más equitativo escogiendo candidatos sin discriminación de sexo, raza, e incapacidades físicas.</li> <li>En esencia el modelo de competencia busca una mejora constante de la calidad, la productividad y los resultados de las organizaciones a través de su gente.</li> </ul>
-------------------------	---

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

Número de RAE
15

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Fecha de elaboración	Abril 18 de 2000
----------------------	------------------

Elaborado por	Sandra Jhorennny Parra Rincón
---------------	-------------------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
X Trabajo de Grado
Tesis
Monografía
Sistematización
Ensayo científico
Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
X Imprenta
Mimeo
Fotocopia
CD Room
Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Centro de Documentación – Consejo Nacional de Trabajo Social
Número	

### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>1.4.1 Título de la Investigación</b>	Estudio de las competencias de los/as trabajador/as sociales graduados/as de la unidades académicas en Bogotá D. C . 2001
<b>1.4.2 Subtítulo</b>	

<b>1.4.3 Autor</b>	Sandra Viviana Beltrán Aldana	Sexo	M	F	X
<b>1.4.4 Otros autores</b>	Jenny Cristina Gutierrez García	Sexo	M	F	X
	Nancy Patricia Moreno García	Sexo	M	F	X
	Adriana Núñez Mahecha	Sexo	M	F	X
	Angélica Maria Pardo Parra	Sexo	M	F	X
	Mónica Viviana Ramirez	Sexo	M	F	X
	Marisol Sierra Villegas	Sexo	M	F	X

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2004	127	3	20	3



<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Colegio Mayor de Cundinamarca	Facultad de Ciencias Sociales. Programa de Trabajo Social IV – Pregrado.

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Formación, currículos, competencias, competencias laborales, competencias profesionales.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Esta investigación hace un profundo recorrido para identificar las competencias que poseen los/as graduados/as de las Unidades académicas de trabajo social en Bogotá 2001.
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	Mertens de Goot, Leonard. La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Footaje. Madrid 1998 Torrado Maria Cristina. De la Evaluación de actitud a la evaluación de competencias. Bogotá: ICFES 1998 Malpico, Maria del Carmen. Competencia un de saño para la educación en el siglo XXI. Norma Bogotá 2000	Total 3
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planteamiento y diseño de la investigación</li> <li>2. Marco de referencia, las competencias, componente de las competencias, niveles, caminos transversales de la competencia y competencias profesionales.</li> <li>3. Diseño de la investigación</li> <li>4. Análisis de la información</li> <li>5. Síntesis de las competencias profesionales de las/os trabajadores/as sociales.</li> </ol> <p>Finalmente las sugerencias, anexos y referencias bibliográficas.</p>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	Diseño de la investigación: diseño de campo Tipo de investigación: exploratorio Población: 333 trabajadores sociales Muestra: Probabilística, aleatoria, estratificada o intencionada. 141 graduados Técnica: entrevista Instrumento: Cuestionario	Pág.  76
-------------------------	---	----------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Pagina</b>	<b>Evolución Histórica</b>

<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
58	<p>CINTERFOR/INEM: Ejercicio eficaz de la capacidad que permite el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber – hacer. El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de un actividad profesional, sino también en un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.</p> <p>AUSTRALIA: Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurra varias acciones intencionales simultáneamente y toman en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo.</p>
<b>2.2Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas:</b>
62	Conjunto de conocimientos, habilidades, valores y aptitudes que debe reunir un estudiante para hacer competente en el desarrollo de su profesión y la forma como las puede utilizar, para resolver una tarea con contenido y estructura propia en una situación específica y de acuerdo con el contexto unas necesidades y unas exigencias concretas, se caracterizan por que deberán ser transferibles de un campo de acción a otro y por lo mismo podrán ser aplicables a cualquiera de las áreas de intervención en que se ubique el profesional.
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas:</b>
65	Se refieren a aquellas competencias que son derivadas del ejercicio profesional, poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan el logro de resultados de calidad en el ejercicio profesional en cualquier de los amplios y complejos campos de acción.
<b>Página</b>	<b>¿Otro Cual?</b>
35	<p>Competencia comunicativa: Hace referencia al poder o capacidad que tiene una persona para comunicarse de manera eficaz en el contexto específico. El punto de partida es la existencia de personas que ponen en acción un conjunto de procesos o conocimientos aprendidos para interpretar, argumentar, o producir recurso pertinente a la situación y contexto en el cual se establece la comunicación.</p> <p>Competencia interpretativa: hace referencia a los actos que un sujeto realiza con el propósito de comprender lo planteado en una situación y un contexto específico. De este modo la interpretación alude fundamentalmente al fenómeno de la comprensión, esto es a la problemática implicada en la constitución de los diversos sentidos que circulan en las situaciones expuestas.</p> <p>Competencia argumentativa: Es una acción contextualizada que busca dar explicación de las ideas que articulan y dan sentido al texto. En tal caso el estudiante no argumenta desde un discurso (personal) previamente definido desconociendo el contexto específico de significación del texto que es donde su argumentación adquiere sentido.</p> <p>Competencia propósitiva: Se caracteriza por ser una acción crítica y creativa en el sentido plantea opciones o alternativas ante la problemática presente en un orden discursivo determinado.</p>
<b>2. 3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>Página</b>	<b>2.5 Dimensiones de competencias laborales</b>
10	<b>Formación basada en competencias:</b> una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización; la elaboración de currículos de formación para el trabajo sea mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros, normas existentes tendrá mucho más eficiencia e impacto que aquella desvinculada del sector empresarial

8	<b>Identificación de competencias laborales:</b> es el método o proceso que sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad satisfactoriamente.
8	<b>Normalización de competencias:</b> una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores y trabajadores y entidades educativas. Usualmente cuando se organiza sistemas normalizados se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma que la competencia identificada y descrita con un procesamiento común, se convierte en una norma un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores.
	<b>Certificación de competencias</b>
	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	Es importante que las unidades académicas brinden al estudiante mayores herramientas, que le permitan trascender en un nivel a otro, de esta manera las unidades deben crear mecanismos y estrategias que motiven al estudiante a no quedarse solo en el reconocimiento y apropiación de sus conocimientos de su profesión, sino que debe formar con sentido crítico y objetivo, capaz de proyectarse en el contexto laboral y de esta manera ser un profesional idóneo y utiliza adecuadamente los conocimientos que recibió en la academia, para solucionar problemas concretos en situaciones y contextos reales.
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>El estudio realizado muestra que el área de mayor desempeño de los graduados en Trabajo Social es participación social y comunitaria, orientada hacia la promoción y educación hacia la comunidad. En lo que se refiere al campo de recreación se observa que su desempeño es nulo debido a que ésta más que un área es un técnica utilizada para el mejoramiento de los procesos de intervención llevados a cabo en los diferentes campos de actuación de la profesión. El abordaje integral que debe tener el trabajador social de las problemáticas sociales le exige que genere nuevas perspectivas generales, donde es de suma importancia de una nueva área, la Gerencia Social la cual debe ser concebida, (una práctica que posibilite procesos de construcción de la realidad mediante la potencialización y empoderamiento de los sujetos. A continuación se presenta la interpretación de los elementos característicos de la variable clasificación de las competencias profesionales del trabajador social, los cuales son: las primeras se componen por habilidades generales, los valores y los conocimientos y la segunda la conforman las habilidades específicas. Las habilidades son aquellas que sintetizan el comportamiento del sujeto en la rama del saber en la que se desarrolla su actividad; es decir que de acuerdo a los comportamientos que desarrolla el profesional se reflejan las habilidades que este posee. En este sentido los graduados de las unidades académicas de trabajo social consideran que en la intervención profesional posee unas habilidades generales, las cuales jerarizaron de acuerdo al manejo que les dan en el ejercicio profesional de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo en equipo</li> <li>2. Asume responsabilidades</li> <li>3. Solución de conflictos</li> <li>4. Ejercer liderazgo</li> <li>5. manejo de los recursos</li> <li>6. manejo de los sistemas sociales</li> <li>7. manejo de los sistemas tecnológicos</li> <li>8. manejo de la información</li> </ol> <p>El estudio realizado presenta que los graduados utilizan los conocimientos en los que poseen un mayor dominio a través del trabajo interdisciplinario, enmarcado en una línea constante de investigación, en la cual permite proporcionar un diagnostico con el fin de abordar la realidad de una manera holística.. En lo que se refiere a las competencias específicas han sido definidas como aquellas competencias derivadas del ejercicio profesional; el logro a consecución de dichas competencias implica necesariamente poseer un amplio dominio sobre unos conocimientos, unas habilidades y unas actitudes; lo cual garantizará el logro de</p>
-------------------------	---

	<p>resultados de calidad en el ejercicio profesional. Visto de esta manera y enfatizando en lo concerniente al dominio de habilidades podríamos decir que sobre una habilidad se adquiere dominio mediante el uso reiterado del conocimiento a que ella pertenece, es decir que son las acciones que el profesional realiza al interactuar con su objeto de estudio. Por tanto de la frecuencia con que se de esta interacción, depende el grado de dominio que el profesional pueda poseer. Por esto se puede observar que estas habilidades se hallan influenciadas por el área en que el profesional se desempeña, puesto que se le exigirá la puesta en práctica de conocimientos propios de esa área implicando una mejor utilización de los demás conocimientos relacionados con los demás campos de acción. Aun así, los conocimientos que este profesional posee deben ser amplios y le deben permitir el desempeño en cualquier campo de acción, utilizando herramientas que le permitan hacer abordajes efectivos que a su vez conlleven la adquisición y dominio de habilidades específicas, este dominio del cual se habla debe ser visto como un apropiamiento que permite un amplio manejo de conocimientos, habilidades y actitudes; va más allá del simple manejo mecánico, compuesto que abre la oportunidad de indagar y transformar generando dinamismo. Relacionando esto, en los resultados obtenidos en la investigación se puede concluir que los graduados de trabajo social 2001, poseen mayor dominio sobre habilidades específicas, como liderazgo de procesos que mejoren la calidad de vida; lo cual refleja compromisos por parte del egresado hacia el mejoramiento social. En el contexto de la profesión, podría decirse que los profesionales adquieren el dominio de conocimiento precisamente mediante el ejercicio profesional pues que es aquí donde el profesional se ubica frente a frente con su trabajo de estudio y donde llega a utilizar los conocimientos ya adquiridos durante su formación profesional. En este sentido y haciendo una lectura interpretativa de acuerdo a la investigación en lo referente al dominio de conocimientos, podría decirse que los profesionales con los cuales se trato muestran gran inclinación al dominio de conocimientos referidos al componente de formación específica más exactamente hacia aquellos conocimientos relacionados con los métodos de intervención de caso, grupo y comunidad. Igualmente y dentro de este mismo componente de formación específica muestran inclinación, aunque en menor medida, campos como gestión social y fundamentación profesional.</p>
--	---

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>Número de RAE</b>
16

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 1
-----------------------------	---------

<b>Elaborado por</b>	Sandra Jhoreenny Parra Rincón
----------------------	-------------------------------

### 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación		1.2 Tipo de Presentación	
	Trabajo de Grado	X	Imprenta
X	Tesis		Mimeo
	Monografía		Fotocopia
	Sistematización		CD Room
	Ensayo científico		Otro. Cual
Número			
1.3 Acceso al documento			
Lugar	Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca		

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
1.4.1 Título de la Investigación	Competencias laborales del trabajador social desde el mercado laboral en las áreas de intervención en salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación.
1.4.2 Subtítulo	

1.4.3 Autor	Melba Yesmit Chaparro Maldonado	Sexo	M__ F_X_
1.4.4 Otros autores	Emilia López luna	Sexo	M__ F_X_

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2005	222		84	

Institución	Facultad
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	Facultad de Ciencia Social Programa de Trabajo Social. Proyecto Institucional

1.6 Palabras Claves	Formación, competencias laborales, programa de trabajo social, mercado laboral, desempeño profesional.
---------------------	--

1.7 Descripción	<p>Esta investigación hace un amplio recorrido para identificar las competencias del trabajador social requeridas por el mercado laboral como un aporte al desarrollo curricular por competencias profesionales.</p> <p>Este estudio surge por un lado, de los resultados obtenidos de la investigación de seguimiento a egresados del programa de trabajo social periodos 1993 – 1996 y 1997 – 2000 donde se encontró que el 28.2 % y 16.2% respectivamente de los profesionales manifestaron que la formación adquirida no respondió a las necesidades del mercado laboral, en razón a: la falta de profundización de las diferentes áreas de intervención, la teoría no concuerda con la realidad, trabajo social es desplazado por otras profesiones y la debilidad en la formación a nivel gerencial.</p>
-----------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	MALDONADO GARCÍA, Miguel Ángel. Las competencias una opción de vida metodología para el diseño curricular. Ecoe ediciones: Bogotá. 2002. 173 p.	Total  4
	MERTENS, Leonard. Sistemas de competencia laboral, surgimiento y modelos. Guanajuato. México. Diciembre 1996	
	PURG FARRAS, julio. Un balance de las competencias laborales emergentes. Universidad de Antioquia/ Corpoeducación. Bogotá. 2002	
	SENA. Estado del arte de las competencias básicas. Corpoeducación. Bogotá. 2001.	
Ponencia		Total
Artículo de Revista	ANDA, Maria Luisa. Competencias básicas en un contexto internacional. En: revista competencia laboral. México. Octubre – diciembre 2000.	Total 1
Investigación		Total
Otro. Cual		Total
No específica	CINTERFOR. La formación basada en competencias en América latina. FES. 1998.	Total 1

1.9 Contenido	
---------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<b>Tipo de estudio:</b> descriptivo	<b>Página</b>
-------------------------	-------------------------------------	---------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2. 1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Pagina</b>	<b>Evolución Histórica</b>
12,13	<p>Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. "El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y el, resultado efectivo.</p> <p>El concepto de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.</p> <p>La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986; posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía.</p> <p>En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos.</p> <p>La competencia laboral es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.</p> <p>En Colombia el SENA ha promovido el enfoque de competencias laborales, el cual empieza a ser adoptado de forma amplia por los empresarios para la gestión de su talento humano.</p> <p>Dadas las ventajas del enfoque en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo, la generación de referentes comunes para la formación y evaluación de las personas, actualmente las instituciones de educación media están volcando su atención sobre las competencias para definir la formación laboral que ofrecen a sus estudiantes.</p> <p>Al mismo tiempo, las organizaciones empresariales están incluyendo dentro de sus políticas institucionales el desarrollo de sus procesos de gestión humana - selección, formación, evaluación, plan de carrera, promoción - con base en competencias laborales tanto generales como específicas.</p> <p>Desde la perspectiva de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a un profesional como competente laboral o profesionalmente</p>

<p>Página</p> <p>14</p>	<p><b>Conceptos</b></p> <p>* <u>CONOCER</u> (México): capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.</p> <p>* <u>INEM</u> (España): "las competencias laborales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.</p> <p>* <u>POLFORM/OIT</u>: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.</p> <p>Cabe mencionar que la OIT ha definido el concepto de "Competencia Profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.</p> <p>* <u>Provincia de Québec</u>: Una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.</p> <p>* <u>Consejo Federal de Cultura y Educación</u> (Argentina): Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional</p> <p>* <u>AUSTRALIA</u>: La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.</p> <p>* <u>National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)</u>: En el sistema inglés, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.</p>
<p><b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b></p>	
<p>Página</p> <p>16</p>	<p><b>Competencias Básicas</b></p> <p>Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, en las etapas formativas preelaborales (sistema educativo, familia y entorno social). Los elementos que integran las competencias básicas son: Se refiere a los comportamientos que deben demostrar los trabajadores asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de leer, interpretar textos aplicar sistemas numéricos, expresión, comunicación verbal y escrita.</p> <p>* <b>Lectura</b>: Estrategia de comprensión de lectura para entender, recordar y comunicar a los demás sobre lo que ha sido leído.</p> <p>* <b>Escritura</b>: Consiste en expresar ideas y opiniones de forma clara y correcta a través del lenguaje escrito, adaptando la redacción al lector y a los objetivos del mensaje. Utilizar las formas y medios de comunicación escrita mas adecuados a la tecnología disponible al tiempo y al objetivo disponible.</p> <p>* <b>Aplicación de sistemas numéricos</b>: esta habilidad permite analizar, organizar y presentar datos numéricos, así como establecer conexiones entre los mismos.</p> <p>* Comunicación verbal y escrita; esta se relaciona con la capacidad básica para expresar pensamientos o contenidos internos de manera comprensible para el interlocutor, utilizando las imágenes verbales y los recursos lingüísticos adecuados.</p>

	<p><b>Competencias Genéricas</b></p> <p>Son aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas y subáreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo, (sectores y ramas económicas). A continuación se presentan los componentes de este tipo de competencias.</p> <p><b>*Toma de decisiones:</b> Es la toma de decisiones activa por parte de un sujeto que implica necesariamente, optar entre varias alternativas de acción eligiendo una y rechazando otra, se relaciona con la capacidad de tomar riesgos pero difiere en que no siempre las decisiones a adoptar en el puesto de trabajo implican necesariamente un riesgo o probabilidad de fracaso.</p> <p><b>*Creatividad:</b> es una habilidad cada día más necesaria en la vida de las organizaciones, se trata de descubrir soluciones imaginativas a los problemas relacionados con el trabajo y con alternativas a sus soluciones, lo fundamental es generar ideas, desarrollarlas, enriquecerlas e implantarlas para encontrar en ellas oportunidades de la innovación en el campo profesional.</p> <p><b>*Solución de problemas:</b> teniendo en cuenta que esta es la habilidad de ejecutividad o iniciativa rápida ante las dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad, supone tener acción de manera proactiva ante las dificultades sin pérdida de tiempo y atendiendo a las soluciones.</p> <p><i>*Procesamiento de información: esta se relaciona con el análisis y manejo de información con la que el profesional ha de trabajar.</i></p>
<p><b>Página</b></p> <p>17-21</p>	<p><b>*Saber aprender:</b> la clave de esta habilidad estriba en la capacidad del sujeto para incorporar de forma eficaz y rápida nuevos esquemas o modelos cognitivos; nuevas formas de interpretar la realidad o de ver las cosas, la capacidad de aprendizaje aplicado tiene que ver con la rapidez y el esfuerzo implicados para realizar los aprendizajes.</p> <p><b>*Gestión personal:</b> se trata de la persistencia en la acción, más allá de las dificultades y los obstáculos que se encuentran para la consecución del objetivo propuesto, siempre que la persistencia resulte razonable sin dañar otras partes de la organización; otros objetivos igualmente importantes o el futuro desarrollo de las acciones.</p> <p><b>*Responsabilidad:</b> La clave de esta habilidad es el aspecto personal en la organización del trabajo, el sujeto que muestra esta habilidad es especialmente ordenado, puntual y metódico en su trabajo. Así mismo supone la habilidad para la relación interpersonal y para comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito en las acciones de los demás.</p> <p><b>*Autoestima:</b> esta tiene que ver con las características de la personalidad del sujeto en el puesto de trabajo, es considerada entre los requerimientos como una de las más importantes de ahí la relevancia de sus resultados en cada uno de sus indicadores.</p> <p><b>*Sociabilidad:</b> Tiene que ver con elementos de la motivación de afiliación y con el gusto que las personas encuentran en relacionarse con otras y mantener lazos positivos y enriquecedores.</p> <p><b>*Integridad y honestidad:</b> aunque se trata de una característica del comportamiento humano deseable - exigible- en todas las posiciones de cualquier organización a lo que aquí se refiere es a la especial habilidad para mantenerse dentro de unos determinados parámetros de comportamiento con especial énfasis en lo ético.</p> <p><b>*Gestión de recursos:</b> habilidad para tramitar y negociar recursos humanos, financieros, materiales y tiempo.</p> <p><b>*Relaciones interpersonales:</b> es la capacidad para mostrar que se ha entendido de manera profunda los sentimientos y el estado emocional de los demás y que se es consciente hasta dónde se puede actuar sobre ello, posee la capacidad para efectuar intercambios con terceras personas de cualquier tipo, que resulten beneficiosas para ambos y adaptivas con respecto a la situación en la que se desarrollan.</p> <p><b>*Gestión de información:</b> capacidad para buscar, evaluar, organizar, mantener, interpretar y comunicar sistemas de información.</p> <p><b>*Comprensión tecnológica:</b> habilidad para seleccionar tecnologías y aplicarlas en la tarea.</p> <p><u><b>Competencias Específicas:</b></u></p> <p>Están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito de trabajo.</p>



	<p><b>Definición del Trabajo Social</b></p> <p>Dentro del contexto de Trabajo Social este se define como la disciplina que se ocupa de conocer las causas-efectos de los problemas sociales y lograr que los hombres asuman una acción organizada tanto preventiva como transformadora que lo supere. No es simplemente ejecutora de lo que otras disciplinas elaboran. Interviene en situaciones concretas que muestran determinadas carencias, investigando y coparticipando con los actores en un proceso de cambio.</p> <p><b>*Rol, funciones y que hacer del Trabajador Social.</b></p> <p>El trabajador social es un profesional que opera en un área específica, enfrentando con las personas involucradas una amplia gama de necesidades y problemas sociales.</p> <p>El Trabajo Social, es la tarea desarrollada en una realidad concreta, en relación con los hechos o fenómenos que se estudian y a los que se pretende transformar juntamente con las personas implicadas y afectadas con ellos. No se es trabajador social por poseer solo información teórica ni exclusivamente práctica. Se es porque, además de un campo o área de trabajo en él se integran teoría y práctica.</p> <p>Un trabajador social opera con personas. Trabajar con ellas es atractivo, pero difícil, ya que las situaciones que debe afrontar resuenan en él, generando ansiedades, conmociones y en algunos casos hasta frustraciones ante la imposibilidad de resolverlas. De ahí la necesidad de equilibrio, de madurez emocional, ya que la propia personalidad del trabajador social es un instrumento de trabajo. Ser trabajador social es un oficio que asume la persona.</p> <p>El trabajador social vale por la organización del trabajo; expresada a través de una vocación de investigador y la acción tenaz, perseverante y estratégicamente pensada, junto a quienes demandan el servicio. Por eso se considera esencial la constante autoevaluación hacia lo que se hace, como lo hace mientras está haciendo y como gravita su relación con las personas y las condiciones institucionales, culturales e históricas.</p> <p>El trabajador social, actúa en una realidad socioeconómica, cultural y política, que limita o facilita la tarea de acuerdo con determinadas coyunturas históricas. Es real que el desempeño del rol del trabajador social se ve afectado por distintos factores como recursos insuficientes, exceso de trabajo, presiones para obtener respuestas rápidas etc. Estas situaciones deben actuar como estímulo para desarrollar creatividad y no como freno, auto limitándolos y lo que es peor, dando una imagen de una profesión burocratizada. Aún del fracaso se debe aprender. El conocimiento como proceso no se ha detenido nunca ante los fracasos.</p> <p>Un profesional se muestra como tal y vale como tal, cuando con autonomía sabe, hace y logra respuestas a los requerimientos de la realidad de trabajo, rompiendo la inercia, el círculo de la frustración, las ideas mágicas, haciendo consciente crudamente si es necesario, lo que es evidente.</p> <p>Al no producir bienes materiales en el sistema productivo, nuestro rol es de servicios.. Éstos se inician en el momento en que se requiere, la prestación de servicios exige clarificar el rol para adecuar las expectativas a la realidad y considerar la relación profesional no como un fin en sí mismo, propio del existencialismo, sino como un medio centrado en la perspectiva de aquellos con quienes trabajamos, lo que debe emerger de esa relación es la corresponsabilidad de la tarea, lo que equivale a un contrato en el que todos comprometemos la palabra.</p> <p>Ahora bien, es pertinente pasar a las funciones que cumplen los trabajadores sociales.</p> <p>El rol se visualiza a través de las funciones que se desarrollan, mientras el rol es el papel que se ejerce la función es aquello que se hace en forma regular y sistemática, ejerciendo el rol para alcanzar los objetivos profesionales. Es lo que da significado a las acciones y actividades. Y el status es la posición definida en un grupo o sociedad mientras que la definición de la función dependerá de los contextos en los que se inserta la labor. El cómo se defina la función, en cada intervención tendrá que ver con la especificidad profesional. Este es el desafío permanente del trabajador social y lo que muestra la capacidad creativa frente a cada contradicción que la práctica opone</p> <p>Lo anterior lleva a precisar qué hace un trabajador social:</p> <p><b>*Atención directa a personas, grupos, (unidades de atención), trabajando junto a quienes presentan problemas sociales o previniéndolos, capacitándolos y organizándolos para que, como actores activos, hagan frente a dicha problemática con la intencionalidad de transformarla.</b></p> <p><b>*Investigación identificando cómo se construyen y distribuyen las situaciones problemas, las percepciones que de ellas tienen los sujetos afectados, el conocimiento y nivel de aprovechamiento de los recursos, así como la cantidad y calidad de éstos.</b></p>
--	--

	<p>*Política y promoción social, planificando, estimulando y provocando medidas tendientes a lograr mejor calidad de vida para la población creando condiciones para la participación y la autogestión de la misma.</p> <p>*Gerenciamiento de servicios sociales, organizando, dirigiendo, coordinando, orientando, asesorando y supervisando sistemas, subsistemas institucionales y sus programas y proyectos.</p> <p>*Capacitación de recursos humanos profesionales para el trabajo en equipo, y no profesionales para la comprensión de cómo juegan los factores socioculturales en la construcción de los problemas sociales, cuales son las situaciones de riesgo para la población como prevenirlas, como utilizar los recursos, cómo organizarse dando repuestas a sus necesidades.</p> <p><i>Finalmente cabe deslindar niveles de actuación. Un nivel esta dado por el espacio donde desarrolla su labor. Es intramuros cuando lo hace dentro de una institución, saliendo de ellas solo para hacer alguna indagación, trámite o gestión. Es extramuros cuando el trabajador social opera en espacios poblacionales urbanos o rurales preferentemente. El primero es estructurado, formal, desarrollándose en relaciones puntuales con quienes demandan el trabajo profesional. En el segundo, al ser el espacio abierto, es más informal y permite insertarse en una rama relacional, en la narrativa de las personas, en acciones colectivas y globalizadoras.</i></p> <p>Otro nivel de actuación tiene en cuenta las estructuras en las que opera, lo que puede ser en la micro estructura, caracterizada por una relación directa y un alcance restringido, o en la macro estructura caracterizada por un alcance más vasto y una relación indirecta, con las personas a quienes va dirigida la intervención.</p> <p>El primero es el nivel operativo, el de mayor actuación del trabajador social. Es el trabajo de terreno o de campo, dedicado a la acción directa con personas, grupos, comunidades o poblaciones. El segundo en cambio es el nivel normativo, generado en instituciones como ministerios, secretarías de estado, municipios, entes de coordinación regional, etc., abocadas a formular y planificar políticas sociales. Implica también el gerenciamiento de programas de envergadura.</p> <p><b>A modo de síntesis; el trabajador social debe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Conocer los problemas sociales que afectan a la población y cómo los significan.</li> <li>+ Prestar la atención integral que la circunstancia acredite, capacitando, organizando y animando un proceso, en el cual las personas se asuman como actores activos y responsables de la acción organizada y transformadora que supere los problemas.</li> <li>+ Lograr, con dichos actores, mayor respaldo de recursos y medidas de las instituciones, a los programas que tiendan a elevar la calidad de vida de la población.</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	

<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b> <p>Perfil del cargo del profesional en Trabajo Social: el perfil del cargo esta constituido para la selección del profesional idóneo. Entre aspectos relacionados para determinar el perfil se advierten: género, grupo étnico, años de experiencia, profesionales que podrían desempeñarse el cargo y estudios de posgrados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del cargo del profesional en Trabajo Social – Area Salud: En cuanto al genero expresan que este no influye en el perfil, en cuanto a la experiencia requerida para el desempeño del cargo indican que esto no influye, sin embargo mencionan que se requiere como mínimo de un año, otro aspecto a tener en cuenta en el análisis del perfil es el que tiene que ver con los profesionales que pueden desempeñar el cargo diferentes al trabajador social, respecto a este requisito en esta área se destacan el primer lugar el psicólogo y el siguiente la enfermera. Por ultimo acerca de los cargos que requieren postgrado en áreas tales como: administración en salud, gestión social, gerencia del servicio.</li> <li>• Perfil del cargo del profesional en Trabajo Social – Area Laboral: el perfil del cargo tiene que ver con genero, edad y experiencia, en cuanto al primero expresan que este no influye en el perfil, consideran que la edad tampoco influye de manera determinante en el perfil; en cuanto a la experiencia requerida para el desempeño del cargo indican que esta no influye, sin embargo mencionan que se requiere de uno a dos años. Otro de los aspectos a tener en cuenta en el análisis del perfil es el que tiene que ver con los profesionales que pueden desempeñar el cargo diferentes al trabajador social, respecto a este requerimiento en el área laboral entre los profesionales que pueden desempeñar el cargo se encuentran: psicólogo, sociólogo y administrador de empresas. Requiere postgrados en áreas tales como: salud ocupacional, administración del talento humano y gerencia social.</li> <li>• Perfil del cargo del profesional en Trabajo Social – Area Desarrollo Comunitario: en cuanto al genero expresan que este no influye en el perfil, así mismo consideran que la edad tampoco influye de manera determinante en el perfil; en cuanto a la experiencia requerida para el desempeño del cargo indican que esta no influye, sin embargo mencionan que se requiere de dos años de experiencia. Otro de los aspectos a tener en cuenta en el análisis del perfil es el que tiene que ver con los profesionales que pueden desempeñar el cargo diferentes al trabajador social, respecto a este requisito en esta área se destacan: psicólogo, terapeuta ocupacional, sociólogo y administrador de empresas.</li> <li>• Perfil del cargo del profesional en Trabajo Social – Area Rehabilitación: en cuanto al genero y la edad consideran que no influyen de manera determinante en el perfil; en cuanto a la experiencia requerida para el desempeño del cargo mencionan que se requieren de uno a dos años. Otro de los aspectos a tener en cuenta en el análisis del perfil es el que tiene que ver con los profesionales que pueden desempeñar el cargo diferentes al trabajador social, respecto a este requisito en esta área se encuentran: psicólogo y terapeuta ocupacional. Por ultimo requieren postgrados en áreas tales como: salud, gerencia social y familia.</li> <li>• Perfil del cargo del profesional en Trabajo Social – Área Educación: en cuanto al genero y la edad consideran que no influyen de manera determinante en el perfil; en cuanto a la experiencia que se exige para el desempeño del cargo indican que se requiere de uno a dos años. Otro de los aspectos a tener en cuenta en el análisis del perfil es el que tiene que ver con los profesionales que pueden desempeñar el cargo diferentes al trabajador social, respecto a este requisito en esta área se encuentran: psicopedagogo, psicólogo y sociólogo. Por ultimo requieren postgrados en áreas tales como: psicoorientador, gestión humana y administración educativa.</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>Página</b>	<b>2.5 Dimensiones de competencias laborales</b>
	<b>Formación basada en competencias</b>
	<b>Identificación de competencias laborales</b>
	<b>Normalización de competencias</b>
	<b>Certificación de competencias</b>

	<b>Evaluación de competencias</b>
--	-----------------------------------

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	<p><b>Niveles de Competencia Laboral</b></p> <p>Dentro de cada área ocupacional, las ocupaciones se encuentran a diferentes niveles, éstos se conocen como niveles de competencia y se originan en el contenido del trabajo y la complejidad del mismo. Los cinco niveles de competencia son:</p> <p>Nivel 1: Ocupaciones en las que se aplica el conocimiento a un reducido grupo de labores, rutinarias o predecibles en su mayoría.</p> <p>Nivel 2: Ocupaciones en las que se aplican conocimientos en una amplia e importante gama de actividades laborales, realizadas en diversos contextos. Algunas son complejas.</p> <p>Nivel 3: Competencia en una gama variada de trabajo; desempeñada en diferentes contextos; usualmente complejos y no rutinarios. Alto grado de responsabilidad y autonomía.</p> <p>Nivel 4: Amplia gama de actividades complejas (técnicas o profesionales) desempeñadas en una amplia variedad de contextos. Alto grado de responsabilidad y autonomía. Tiene responsabilidad por el trabajo de otros y ocasionalmente por la asignación de recursos.</p> <p>Nivel 5: (Nivel directivo) Aplica una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas en una amplia variedad de contextos a menudo impredecibles. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación.</p> <p>Un área ocupacional puede tener diferentes niveles de competencia. Dentro del área ocupacional, la formación por competencias reconoce la existencia de familias ocupacionales, este criterio es muy conveniente para el diseño de los programas de formación.</p> <p>La conformación de competencias laborales supera la concepción credencialista de los tradicionales sistemas educativos porque no da importancia a un título obtenido sino a una competencia adquirida.</p>

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p><u>1. En cuanto a las competencias básicas las cuales se refieren a los comportamientos que deben demostrar los trabajadores, asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, expresión, comunicación verbal y escrita.</u> Se pudo identificar a nivel de las áreas de salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación los siguientes resultados:</p> <p><b>En el área de salud:</b> la frecuencia con que se requieren las competencias básicas para el desempeño del cargo en primer lugar esta la comunicación verbal y escrita, con un promedio ponderado del 80.0%, le sigue la escritura con un 64%, en tercer lugar se ubica la lectura con un 57.5%, y por último la aplicación de sistemas numéricos con un 20. 7%.</p> <p><b>En el área laboral:</b> las competencias básicas para el desempeño del cargo en el área laboral en primer lugar está la comunicación verbal y escrita, con un promedio ponderado del 94.5%, le sigue la escritura con un 67.3%, en tercer lugar la lectura con un 66.7%, y por ultimo la aplicación de sistemas numéricos con un 36.7 %.</p>
-------------------------	---

	<p><b>En el área de desarrollo comunitario:</b> las competencias básicas para el desempeño del cargo en el primer lugar esta la comunicación verbal y escrita con un promedio ponderado del 87.0%, le sigue la escritura con un 69.7%, en tercer lugar se ubica la lectura con un 67.7% y por ultimo la aplicación de sistemas numéricos con un 22.4%.</p> <p><b>En el área de familia y menor:</b> la frecuencia con que se requiere las competencias básicas para el desempeño del cargo en el área de familia y menor; predomina en la escala de siempre, en primer lugar esta la comunicación verbal y escrita con un promedio ponderado del 84.4%, le sigue la escritura con un 61.7%, en tercer lugar se ubica la lectura con un 51.7% y por ultimo la aplicación de sistemas numéricos con un 21.3%.</p> <p><b>En el área de rehabilitación:</b> las competencias básicas para el desempeño del cargo, en primer lugar esta la comunicación verbal y escrita con un promedio ponderado del 92.6.0%, le sigue la escritura con un 86.7%, en tercer lugar se ubica la lectura con un 84.4% y por ultimo la aplicación de sistemas numéricos con un 15.0%.</p> <p><b>En el área de educación:</b> la frecuencia con que se requieren las competencias básicas para el desempeño del cargo en el área de educación, predomina en la escala de siempre, en primer lugar esta la escritura con un 83.3%, en segundo lugar la comunicación verbal y escrita con un promedio ponderado de 82.4%; le sigue la habilidad lectora con un 77.8% y por último la aplicación del sistema numérico con un 27.1%.</p> <p><u>2. En lo que se refiere a las competencias genéricas, las cuales corresponden a los conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas, sub. áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva;</u> es decir son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo (sectores y ramas económicas), áreas como son la informática, el trabajo en equipo, la capacidad de planeación y programación, analizar y evaluar la información:</p> <p><b>Área de salud:</b> las competencias genéricas que más se requieren para el desempeño del cargo en el área de salud se destacan: autoestima con un promedio ponderado del 93.1%, le sigue responsabilidad con un 89.7%, creatividad con 86.2%, sociabilidad con un 81.3%, integridad y honestidad 77.6%, saber aprender con un 75.9%</p> <p><b>Área laboral:</b> entre las competencias que más se requieren para el desempeño del cargo en el área laboral se distinguen: autoestima con un promedio ponderado del 90.0%, le sigue sociabilidad con un 89.5%, saber aprender 86.7%, responsabilidad con un 85.6% y relaciones interpersonales 84.0%. como las más representativas.</p> <p><b>Área del desarrollo comunitario:</b> las competencias genéricas que más se requieren para el desempeño del cargo se destacan: la responsabilidad con un 87.4%, sociabilidad 84.2%, autoestima 81.6%, relaciones interpersonales 81.4% y creatividad con un 79.3 como los datos más significativos.</p> <p><b>Área de familia y menor:</b> las competencias genéricas que más se requieren para el desempeño del cargo se destacan: responsabilidad con un 85.0%, integridad y honestidad con un 82.5%, autoestima con un 81.7%, sociabilidad con un 80.7%, relaciones interpersonales con un 75.0%, dentro de las más representativas.</p> <p><b>Área de rehabilitación:</b> entre las competencias genéricas que más se requieren para el desempeño del cargo en el área de rehabilitación se destacan: autoestima y relaciones interpersonales con un promedio ponderado del 100 .0%, en ambos indicadores saber aprender con un 97.8%, le sigue sociabilidad con un 97.1%, integridad y honestidad 96.7% en igual de porcentajes gestión personal y responsabilidad con un 93.3%.</p> <p>Área de educación: las competencias genéricas que más se requieren para el desempeño del cargo se destacan: responsabilidad con un 100.0%, autoestima con un 97.2% y saber aprender, solucionar problemas y creatividad con un promedio ponderado de 91.7%.</p> <p><u>3. En cuanto a las competencias específicas estas se relacionan directamente con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito de trabajo:</u></p> <p><b>Área de salud:</b> en cuanto a los conocimientos teóricos requeridos para el cargo en primer lugar se ubican los relacionados con la administración con un 100.0%, le sigue en igualdad</p>
--	---

	<p>de porcentaje 82.1%, conceptos básico en salud, así como la conceptualización e intervención en familia, atención al usuario con un 50.0%.</p> <p>En relación con los métodos más utilizados por el trabajador social en el área de salud se puede visualizar que aun prevalece la aplicación de los métodos de casos, grupo y comunidad, destacándose el método de caso con un 60%, le sigue grupo con un 50.0% y comunidad con un 21.4%, aunque no son muy representativos los datos en cuanto al requerimiento de la investigación para el desempeño del cargo en ésta área, pues de las 28 instituciones tan solo 9 que corresponden a un 32.1% requieren de investigación cuantitativa para el desempeño del cargo, le siguen en igualdad de porcentaje 17.8% la investigación cualitativa y la elaboración de proyectos de investigación, como las más representativas.</p> <p>Los conocimientos en la política social que requiere el cargo de trabajo social en el área de salud sugiere como principales los referentes a: política social en salud 42.8%, y las políticas establecidas en el plan distrital y nacional con un 35.7% y 32.1% respectivamente como las más representativas.</p> <p>Por ultimo y como otro de los aspectos importante para el ejercicio del cargo de trabajo social en el área de salud tiene que ver con el marco legal que hoy se exige para la realización de muchas de las funciones en el cargo, es por ello que un trabajador social que se quiera desempeñar en ésta área es determinante conocer los componentes básicos de la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios 100.0%. así mismo debe tener claro la legislación referida al derecho de petición y acción de tutela con un 25.0%, y la reglamentación de los regímenes contributivos y subsidiados con un 21.4%, como los más relevantes.</p> <p><b>Área laboral:</b> trabajo social en la empresa supone una práctica social integrada por una acción política integrada a modificar las relaciones sociales objetivas, emergentes del proceso de producción y entender las relaciones Inter subjetivas, emergentes de la relación laboral. En este sentido esta área exige de conocimientos puntuales para el desempeño del cargo entre los que se destacan: administración con un 100.0%, administración de personal con un 93.3% y salud ocupacional con un 60.0%.</p> <p>En cuanto a los métodos de intervención utilizados por el trabajador social en el área laboral se puede visualizar que es muy poca la aplicación de estos en ésta área lo que se puede corroborar con los datos pues tan solo 12 empresas de 30 utilizan el método de grupo con un 40.0%, 5 de 30 utilizan el método de caso con un 16.6.% y 2 el método de comunidad, pedagogía social, modelo de gestión por competencias, similitud de porcentaje 6.6.%</p> <p>Para el área laboral según los empleadores hoy en día prevalecen más las nuevas tendencias administrativas que los métodos de intervención.</p> <p>Aunque no son muy representativos los datos en cuanto al requerimiento de la investigación para el desempeño del cargo en ésta área, pues de las 30 instituciones encuestadas tan solo 13 (43.%) requieren conocimientos en investigación cuantitativa; le sigue el 20% que para el desempeño del cargo no aplican conocimientos de investigación lo anterior en razón a que el tiempo del profesional lo demandan otro tipo de actividades que exige la dinámica empresarial.</p> <p>En política social con básicos los conocimientos de: política social de empleo y desempleo; políticas de bienestar a nivel institucional, política de seguridad con un 60%, 53.3% y 46% respectivamente.</p> <p>Un trabajador social que quiera desempeñarse en esta área debe tener nociones en ley 100 de 1993 en lo que se refiere al régimen contributivo y al sistema de seguridad social en pensiones con un 93.3%, así mismo debe tener claridad en los conocimientos de legislación laboral en cuanto a contratación y prestaciones sociales con un 90%, legislación en salud ocupacional en lo que refiere a prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, programa de salud ocupacional con un 60.0% como los más relevantes.</p> <p><b>Área de desarrollo comunitario:</b> el desarrollo de la comunidad hace referencia a un conjunto de reglas prácticas y procedimientos específicos que mediante la aplicación de conocimientos teóricos provenientes de las ciencias sociales y de la psicología y aplicando procedimientos sistematizados a objetivos prácticos, se traduce en una serie de acciones y actividades. A través de ellas se pretende mantener, modificar o transformar algún aspecto de</p>
--	--

	<p>la realidad social; en este sentido el profesional en trabajo social requiere hoy en día para el desempeño del cargo en éstas áreas de conocimientos. Relacionados con: administración, dimensión social y política social del trabajo en comunidad y familia con un 93.3%, 66.6% y 43.3% respectivamente como los más representativos.</p> <p>En cuanto a los métodos de intervención utilizados por el trabajador social en el área de desarrollo comunitario se puede observar que es el más utilizado para el desempeño del cargo es el método de grupo con un 60.0%, le sigue el método de comunidad con un 50.0% y los métodos de intervención con familia con un 43.3% como los más representativos.</p> <p>Respecto a los conocimientos en investigación el 83.3% expresó que se requieren de conocimientos e investigación cuantitativa el 30.0% en diagnostico social y el 26.6% fundamentos en investigación cualitativa como los más relevantes.</p> <p>El trabajador social debe poseer conocimientos de las políticas sectoriales, políticas de desarrollo distrital y políticas de desarrollo nacional con un 83.3%, 33.3% y 30.0% respectivamente como las más destacadas en éstas áreas.</p> <p>En relación con el marco legal el profesional en esta área debe tener nociones básicas en: derecho de familia 66.6%, igualdad de porcentaje 26.6% debe tener claridad en los conocimientos de ley, 100/93, ley 80 del 94, derecho laboral, marco legal de la participación ciudadana, como las más representativas.</p> <p><b>Área familia y menor:</b> los conocimientos que más se requieren para el desempeño profesional en esta área se destacan: en igualdad 100.0% conceptos básicos en familia y administración le sigue intervención en familia con un 95.5%.</p> <p>En cuanto a los métodos de intervención utilizados por el trabajador social en el área de familia y menor se puede observar que los más aplicados para el desempeño del cargo son: métodos de intervención de familia, método de caso y grupo con un 80.0%, 55.0%, 45.0% respectivamente.</p> <p>En el área de familia y menor el 90.0% requieren para el desempeño del cargo de conocimientos en investigación cuantitativa y el 20.0% en investigación cualitativa como las más representativas.</p> <p>Las políticas sociales aparecen como decisiones del Estado destinadas principalmente a atenuar los efectos negativos de los problemas sociales generados por las desigualdades económicas. Para el caso específico del área de familia y menor el trabajador social debe poseer fundamentos básicos del área de familia y menor el trabajador social debe poseer fundamentos básicos en cuanto a políticas sectoriales 95.0%, políticas distritales 30.0%, política nacional 25.0%.</p> <p><b>Área de rehabilitación:</b> en el área de rehabilitación el trabajador social, dirige sus acciones y conocimientos a través del empleo de estrategias de grupo para desarrollar y fomentar aquellos comportamientos necesarios para ser frente conexitivo a una vida cambiante.</p> <p>El trabajador social requiere para el desempeño del cargo fundamentos básico en familia 76.9% en igualdad de porcentaje 69.2 % salud y rehabilitación y administración como los más desatacados.</p> <p>En cuanto a los métodos de intervención utilizados por el trabajador social en el área de rehabilitación se puede observar que los más utilizados para el desempeño del cargo son: métodos de intervención en familia con un 76.9%, le sigue en igualdad de porcentaje 23.0% caso y grupo.</p> <p>En el área de rehabilitación el 76.9% requieren para el desempeño del cargo de conocimientos en investigación cuantitativa, el 30.7% en investigación cualitativa como las más representativas.</p> <p>Para el caso específico del área de rehabilitación el trabajador social debe poseer fundamentos básicos en cuanto al plan nacional de discapacidad con un 76.9%, política distrital, política local de discapacidad 30.7% como las más representativas.</p>
--	---

	<p>Por ultimo y como otro de los aspectos mas importantes para el ejercicio del cargo de trabajo social en el área de rehabilitación tiene que ver con el marco legal que hoy se exige para la realización de muchas funciones, es por ello que el trabajador social que se quiera desempeñar en ésta área es importante tener nociones básicas en: constitución política 69.2%, en igualdad de porcentaje 38.4% ley 100/93 y ley 361/91.</p> <p><b>Área de educación:</b> el trabajador social en educación debe crear progresivamente incentivos socio – culturales que favorezcan el aprendizaje y la convivencia social requiere para el desempeño del cargo en esta área fundamentos básicos de administración, psicología e intervención en familia con un 83.3%, 66.6% y 58.3% como los más destacados.</p> <p>En cuanto a los métodos de intervención utilizados por el trabajador social en el área de educación se puede observar que los más utilizados para el desempeño del cargo de conocimientos en investigación cuantitativa, en igualdad de porcentaje 33.3% en investigación cualitativa y diagnostico como las más representativas.</p> <p>Para el caso específico del área de educación el trabajador social debe poseer fundamentos básicos de política social en cuanto al plan de desarrollo nacional con un 83.3%, en igualdad de porcentaje 41.6% plan de desarrollo distrital, políticas institucionales y política de juventud.</p> <p>El marco legal es hoy en día es fundamental para la realización de muchas de las funciones, es por ello que un trabajador social que se quiera desempeñar es esta área es importante tener nociones básicas: ley 115/94 con un 83.3%, constitución política 41.6%, en igualdad de porcentaje 33.3% derecho de familia y código del menor.</p>
<b>3. Observaciones</b>	

**Resumen Analítico de Trabajo Social**  
**Competencias Laborales**  
**RATSCL**

Número de RATSCL
17

Fecha de elaboración	Abril 5 de 2006
Elaborado por	Uvenly Edith Molina Molina

**1. PERFIL**



<b>1.1 Tipo de Investigación</b>		<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
X	Trabajo de Grado	X	Imprenta
	Tesis		Mimeo
	Monografía		Fotocopia
	Sistematización		CD Room
	Ensayo científico		Otro. Cual
	Otra. Cual		

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad San Buenaventura
<b>Número</b>	T. 99.2004. R 934F

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	Formación por competencias laborales en el programa de Ingeniería de Sonido de la Universidad San Buenaventura
<b>1.4.2 Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Maria Janeth Ruiz Ruiz	Sexo	M__ F_X_
<b>Otros autores</b>		Sexo	M__ F__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2004	108		13	

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad San Buenaventura	Educación /Postgrado/ Especialización en Pedagogía y docencia Universitaria.

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Currículo, competencia laboral, desempeños, unidad de competencia, pedagogía.
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Atendiendo al interés que tiene la Universidad San Buenaventura de que sus egresados estén en condiciones de responder a las demandas del mercado laboral, de la sociedad y de las necesidades que tienen como sujetos, se propone a partir de esta investigación, elaborar una propuesta curricular basada en competencias laborales que articule las practicas pedagógicas de los docentes del programa de ingeniería de sonido a fin no solo de tener un currículo flexible y pertinente, sino egresados altamente competentes en lo humano, científico, técnico y social.
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>	
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>

<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARGUELLES A., competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México. Limusa. 2000</li> <li>• GALLEG0 R., competencias cognoscitivas. Cooperativa editorial magisterio. Bogotá, 1999</li> <li>• LEBY-LEBOYER, Gestión de las competencias. Barcelona. Gestión 2000.</li> <li>• GUY Le Boterf, Ingeniería de las competencias, Barcelona, Gestión, 2002</li> <li>• MALDONADO M., las competencias laborales una opción de vida. Bogotá. Ecoe, 2001</li> <li>• MERTENS L., competencia laboral: sistemas, subimiento y modelos, Montevideo, Cintenfor, 1997</li> <li>• MIKLOS T., Educación y capacitación basada en competencias, México, Limusa, 1999</li> <li>• SENA; modulo de inducción al tema de las competencias laborales. Bogotá, SENA, 2000</li> </ul>	8
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIDEA, competencias profesionales enfoques y modelos de debate. Cuadernos de trabajo, España, CIDEA; 2002</li> <li>• DUCCI M., El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: formación basada en competencia laboral: Situación actual y perspectivas. Montevideo. CINTENFOR / OIT., 1997</li> <li>• <a href="http://www.cintenfor.org">www.cintenfor.org</a>. Las cuarenta preguntas más frecuentes sobre competencia laboral.</li> <li>• ISO 9001-2000, Manual para la industria del servicio. Enfoque basado en la competencia para implementar los sistemas de gestión. Bogotá, ICONTEC, 2002</li> </ul>	4
<b>No específica</b>		<b>Total</b>

<b>1.9 Contenido</b>	Referente conceptual: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como surge el enfoque basado en competencias</li> <li>• Del concepto de competencias</li> <li>• Tipos de competencias</li> <li>• Las competencias laborales</li> </ul>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	<b>Tipo de Investigación:</b> cualitativo hermenéutico <b>Instrumentos:</b> Encuesta estructurada con pregunta cerrada (estudiantes); pregunta abierta (docentes) <b>Técnicas:</b> Observación directa <b>Población:</b> La población comprende a la directora del programa, estudiantes, docentes. <b>Muestra:</b> Directora del programa (1) Docentes del programa (11) Estudiantes de octavo Semestre de Ing. De Sonido (18)	<b>Página</b>  54-75
-------------------------	---	----------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Pagina	Evolución Histórica
28 - 29	<p>¿Cómo surge el enfoque de competencia laboral?. Su estudio data del año 1973, cuando el departamento de estado norteamericano se decidió a realizar un estudio orientado a mejorar la selección de su personal pues este era un problema de permanente preocupación. Fue entonces cuando se le encomendó a David McClelland, profesor de Harvard y experto en motivación que realizará un estudio orientado a detectar las características presentes en las personas a seleccionar, características que podían predecir el éxito para su desempeño laboral, se tomo como variable el desempeño en el puesto de trabajo de un grupo de personas consideradas de excelente desempeño y se comprobó que el <i>hacerlo bien</i> está más ligado a las características propias de la persona, a sus competencias, a sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Por otra parte en 1981, en Inglaterra, se aplican técnicas de análisis orientadas a definir las habilidades básicas que debería tener el personal de las organizaciones para garantizar un desempeño eficiente.</p> <p>Los sistemas de normalización, de formación o certificación de competencia surgen en Australia, Reino Unido y México.</p> <p>Las mejoras introducidas, en Reino Unido desde los primeros años de la década de los ochenta, fueron plasmados en reformas educativas hacia mediados de la década y tienen los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una fuerza de trabajo más competitiva en el ámbito internacional</li> <li>• Contar con una mano de obra más flexible</li> <li>• Dar crédito y apoyo practico al proceso de formación continua sin requisitos de ingreso y con métodos de capacitación más flexibles y accesibles</li> <li>• Pasar de un servicio de capitación regido por la oferta a uno que se refleje por las demandas del mercado laboral y responda a ellas</li> <li>• Desarrollar un sistema de capacitación caracterizado por la eficiencia y la rentabilidad que goce de una sólida reputación y del mismo nivel que formación académica.</li> </ul> <p>Debido a la participación y calidad de resultados que exigían la educación y la capacitación en el cambiante mundo del trabajo. Era el momento de un cambio cultural. El punto clave del sistema británico radica en que ha sido constituido por la gente que lo va a utilizar y que recibe sus beneficios. Esto da a los empresarios y representantes de la fuerza laboral un papel central en el diseño de las nuevas calificaciones profesionales.</p>
30-31-32	<p>En AUSTRALIA, los primeros antecedentes se encuentran en un documento del consejo de sindicatos (ACTU) que se pronuncio en 1987 a favor de una reforma en el sistema de certificación en ese país y adicionalmente solicito llevar a cabo un esfuerzo de capacitación en las empresas, siguiendo este se generaron varios documentos gubernamentales, Habilidades para Australia en 1987, asimilo el primer avance en la política gubernamental sobre la formación de destrezas laborales, generando cambios en el aspecto estructural en el mercado laboral australiano, Capacitación Industrial La Necesidad de un Cambio, en (1988) delató que la capacidad estaba desequilibrada a nivel empresarial y que el ambiente en el lugar de trabajo en general desalentaba la capacitación. En el documento Mejora en el Sistema de Capacitación Australiana (1989), el gobierno estableció su deseo en orientar la capacitación basada en la competencia como base de un conjunto de reformas más amplias para mejorar la calidad y cantidad de la capacitación.</p> <p>Fue organizada en 1990 una comisión gubernamental que conoció e investigó diversas experiencias de capacitación en el extranjero y declaró que su informe (COSTAC) que un enfoque de competencias para la educación y capacitación basada en las normas dictadas por la empresa ayudaría a mejorar muchos de los problemas de la formación profesional.</p> <p>El diagnóstico efectuado en MEXICO a la capacitación, aunado con la clara visión de los cambios que se registraban en el entorno a nivel de las relaciones económicas del mercado del trabajo, propició el diseño y formulación del proyecto de modernización y actualización de la educación tecnológica y la capacitación. Para su ejecución el gobierno Mexicano instalo el consejo de normalización y certificación de competencias laborales, el 2 de agosto de 1995.</p> <p>La necesidad de modernizar y reformar el sistema de capacitación surge en primer lugar porque se está dando un cambio muy importante en la economía mundial caracterizada por el transito desde la economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda.</p> <p>En segundo lugar, porque las transformaciones del mercado exigen a la empresa abordar modelos de producción flexible que a su vez requieren esquemas de organización flexible y abierta que se basa en redes y equipos de trabajo ya no en la concepción atomística y aislada del puesto de trabajo, en tercer lugar se consideró la transformación del contenido de los puestos de trabajo</p>

	<p>En un modelo de producción flexible el individuo debe ser capaz de aportar e incorporar cada vez más sus conocimientos en el proceso de producción y de colaborar en el análisis de problemas que obstaculizan el aumento de la tarea productiva dentro de una empresa.</p> <p>El sistema normalizado en certificación de competencias laborales fue propuesto con características como: que este enfocado en la demanda; basado en el resultado integrado por los mismo usuarios que posibilite en el mediano plazo una mejor coordinación institucional así como una mejor permeabilidad en los centros de trabajo y capacitación que promueva al mercado información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito del trabajo y oriente la toma de decisiones a los agentes económicos que permitan contar con programas flexibles de mayor calidad pertinentes con las necesidades de la población y la planta productiva.</p> <p>En 1996, el economista Holandés Leonard Mertens, presentó su libro "competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos". Más adelante en la celebración de los cuarenta años del SENA, ésta entidad publica el libro de Mertens, primera edición en español, con el propósito de contribuir a que el Colombia se generen procesos de reflexión y toma de decisiones alrededor de la implementación de las competencias laborales.</p> <p>Es así como desde 1997, el SENA viene liderando las mesas sectoriales en las que participan los gremios, las empresas, los trabajadores, el sector educativo, los centros de formación del SENA y los centros de investigación entre otros, con el fin de identificar y describir las diferentes ocupaciones laborales los sectores económicos de la nación, además de establecer los requisitos que deben cumplir los trabajadores para el desempeño eficiente en una ocupación (conocimientos, capacidades, actitudes y destrezas) también se seleccionan los organismos certificadores y se definen los programas educativos que deben impartir las instituciones colombianas.</p>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
33	Arion Consultores: Las competencias son los conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades, valores, comportamientos y en general, atributos personales que se relacionan (de forma causal) más directamente con un desempeño exitoso de las personas en su trabajo, funciones y responsabilidades"
33	Electricidad de Caracas: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en términos de conductas observables, requeridas para desempeñar eficazmente los roles asignados dentro de los procesos de la organización.
33-34	Mavesa: "Son características personales que diferencian el desempeño adecuado del excelente, en un cargo, en una organización o cultura específica. Son ciertas maneras de hacer las cosas; son aquellas conductas y habilidades que las personas demuestran cuando realizan un trabajo con excelencia".
34	Back Consultants Inc: "conocimientos, habilidades y destrezas observables y medibles así como características asociadas a un desempeño excelente en el trabajo y el logro de resultados".
34	Petróleos de Venezuela: "Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, cuya aplicación en el trabajo se traduce en un desempeño superior, que contribuye al logro de los objetivos claves del negocio".
34	BOYATZIS "Las características subyacentes en una persona que está causalmente relacionada con una actuación de éxito en el puesto de trabajo". Las define también como: "la característica individual que se puede medir de un modo fiable, que se puede demostrar y que diferencia de manera sustancial a trabajadores con un desempeño excelente de los trabajadores con un desempeño normal"
34	Según CONOCER, competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño, en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.
34	Según INEM, las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos para el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de una ocupación.
34	OIT: "la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo"
34	Según la Provincia de Québec: una competencia es un conjunto de comportamiento socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.
35	Según el Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina), competencia es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

35	Australia, la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de funciones específicas. Es una compleja combinación de atributos, (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.
35	Alemania: Posee competencia laboral quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, poder resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo.
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
46	Las competencias básicas son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias técnicas, cognitivas y metodológicas, muchas de las cuales son adquiridas en los niveles educativos previos (por ejemplo el uso adecuado de los lenguajes oral, escrito y matemático).
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
46	Son la base común de la profesión o se refieren a situaciones concretas de la práctica profesional que requieren respuestas complejas.
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
46	Son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
36	Existen diversas clasificaciones, pero la más corriente es la que hace referencia a tres aspectos básicos de desempeño: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias relacionadas con "el saber": referidas a los conocimientos técnicos y de gestión</li> <li>• Competencias relacionadas con "el saber hacer": referidas a las habilidades innatas o propias de la experiencia y del aprendizaje.</li> <li>• Competencias relacionadas con "el ser": referentes a las actitudes, aptitudes personales, comportamiento, valores y personalidad.</li> </ul>
36-37	Desde otra óptica se han clasificado en primarias y secundarias. Las primarias se identifican de manera independiente por ejemplo lo referente a un rasgo de personalidad, las segundas resultan de las interrelaciones de varias competencias como por ejemplo la capacidad de negociar, en donde intervienen varios rasgos primarios (comportamientos, personalidad, conocimiento, entre otros).
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>

<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
43	Las normas de competencia se conciben como una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado. De este modo, la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida.
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

	<b>2.6 Otro. Cuál</b>
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar un currículo basado en competencias laborales que contribuya a mejorar la calidad del programa y de procesos de formación de los ingenieros de sonido de la Universidad San Buenaventura, que a su vez los prepare para la vida.</li> <li>• Establecer relaciones más estrechas entre el sector productivo y la universidad a fin de tener elementos reales que coadyuven al fortalecimiento y mejoramiento continuo de los procesos de formación y a realizar los ajustes pertinentes según las demandas del mercado.</li> <li>• Implementar procesos de capacitación permanente para los docentes que contribuyan a mejorar su práctica pedagógica y a realizar procesos de aprendizajes más significativos, mediante el diseño e implementación de herramientas, estrategias pedagógicas y el desarrollo didáctico de cada módulo.</li> </ul>
----------------------------	---

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>Un currículo por competencias requiere que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de desarrollar acciones en el ámbito pedagógico y didáctico que introduzcan modificaciones en las prácticas docentes, de ahí la importancia de que el maestro participe de manera continua en las acciones de capacitación y formación que les permita desarrollar competencias similares en las que buscan formar a los estudiantes.</p> <p>Un docente que va a orientar procesos de formación diseñados a partir de competencias laborales debe poseer competencias básicas como: la habilidad de planear las sesiones de formación (tiempos, materiales requeridos y disponibles, temas, estrategias de aprendizaje, intereses necesidades y habilidades de los participantes), habilidad en el manejo de grupos y personas (dirección y liderazgo), habilidad comunicativa para establecer buenas relaciones interpersonales y habilidad para identificar y aplicar estrategias de evaluación.</p> <p>Es importante desarrollar competencias en el campo empresarial a los ingenieros de sonido de la Universidad San Buenaventura ya que la mayoría de ellos desea implementar su propia empresa.</p> <p>El desarrollo de este trabajo permitió ver con mayor claridad la necesidad de transformar mis prácticas pedagógicas en pos de generar un proceso de formación más acorde a las necesidades reales y a un proceso de formación para la vida de los estudiantes, de igual forma permitió conocer y profundizar no solo en las competencias laborales, sino también una herramienta y estrategias pedagógicas que propicien un aprendizaje más significativo.</p>
-------------------------	---

<b>3.Observaciones</b>	Articula las competencias laborales al currículo del programa de ingeniería de sonido por medio de una propuesta en la que se separan las competencias básicas, genéricas y específicas
------------------------	---

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RATSCL</b>
18

<b>Fecha de elaboración</b>	FEBRERO 12 DE 2006
-----------------------------	--------------------

<b>Elaborado por</b>	Uvenly Edith Molina Molina
----------------------	----------------------------

#### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
<input type="checkbox"/> Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/> Tesis
<input type="checkbox"/> Monografía
<input type="checkbox"/> Sistematización
<input type="checkbox"/> Ensayo científico
<input checked="" type="checkbox"/> Otra. Cual PUBLICACIÓN CINTENFOR

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
<input type="checkbox"/> Imprenta
<input type="checkbox"/> Mimeo
<input type="checkbox"/> Fotocopia
<input type="checkbox"/> CD Room
<input checked="" type="checkbox"/> Otro. Cual. INTERNET

<b>1.3 Acceso al documento</b>	<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	Sexo M_X_ F__
Autores Leonard Mentes		
Título de la investigación	PAGINA CINTENFOR /OIT. Competencia Laboral	Sexo M__ F__
Número de la investigación	ISBN 92-9088-060-8	
1.4.2 Subtitulo	Sistemas, Surgimiento y Modelos	
<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>		

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Uruguay	Montevideo	1996	262			

Institución	Facultad
CINTENFOR	

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencia Laboral, Formación, Mercado Laboral, Productividad, Competitividad
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Este es un trabajo que realiza un recorrido histórico al concepto y enfoque de competencias laborales, estudiando los cambios organizacionales que estructuran demandas concretas al recurso humano, lo que contribuye a modificar la estructura de los desempeños, así mismo, analiza diferentes escuelas de pensamiento, conductista, funcionalista y constructivista que aportan a la introducción del modelo de competencias laborales al campo formativo y empresarial. Analiza los subsistemas de aplicación de competencias, normalización, certificación y evaluación, por último, explica tres tipos de competencias y sus características más relevantes.
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
Tipo de referencia	Referencia	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arguelles, A. Comp.- <i>Competencia laboral y educación basada en normas de competencia</i>. México, SEP/CNCCL/CONALEP, 1996. 319p.</li> <li>Barbagelata, H-H.- <i>La institucionalización de la certificación ocupacional y la promoción de los trabajadores</i>. Montevideo, Cinterfor, 1979. 89p. (Estudios y monografías, 46).</li> <li>Bessant, J.- <i>Managing advanced manufacturing technology</i>. Manchester, Blackwell, 1991.</li> <li>Brown, F.- <i>Estrategias de productividad y recursos humanos: industria de alimentos y metalmecánica: caso México</i>. Santiago de Chile, OIT/ACDI, 1995.</li> <li>CEPAL/UNESCO. <i>Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad</i>. Santiago de Chile, Naciones Unidas, 1992. 269p.</li> <li>CINTERFOR. <i>La formación profesional en el umbral de los 90: un estudio de los cambios e innovaciones en las instituciones especializadas de América Latina</i>. Montevideo, 1990. 2 v</li> </ul>	<b>Total</b> <b>7</b>
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bluestone, B. y Bluestone, I.- <i>Negotiating the future: a labor perspective on American business</i>. Nueva York, Basic Books, 1992.</li> <li>Bower, J.L. y Christensen, C.M.- Disruptive technologies: catching the wave. <i>Harvard Business</i>, Harvard Business School, Boston, ene.-feb. 1995.</li> <li>Buitelaar, R. y Mertens, L.- El desafío de la competitividad industrial. <i>Revista de la CEPAL</i>, Santiago de Chile, dic. 1993. p. 51-69.</li> <li>Ibarra, A.- Problemas y retos de la capacitación en México. <i>Revista mexicana de trabajo</i>, STPS, México, n. 6, 1994.</li> </ul>	<b>Total</b> <b>4</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>



<p>Otro. Cual Tesis , Boletines, Informes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aldana Mendoza, C.- <i>La certificación ocupacional en la formación y su impacto en el proceso productivo industrial</i>. Guatemala, Universidad San Carlos de Guatemala, 1996.</li> <li>• Antoine, T.C.- Medición y certificación en la zona del Caribe. <i>Boletín CINTERFOR</i>, Montevideo, n. 43/44, ene.-abr. 1978. p. 49-64.</li> <li>• <i>Integración y formación: lecciones de la experiencia comunitaria europea y las perspectivas para el MERCOSUR</i>. Montevideo, 1992. 267p. (Informes, 150)</li> <li>• --. Curso de perfeccionamiento sobre elaboración de pruebas ocupacionales, Tegucigalpa, 1978. <i>Informe</i>. 2. ed. Montevideo, 1981. 55p. (Proyecto 128/7) (Informes, 88).</li> <li>• --. Reunión consultiva sobre certificación de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores en América Latina y el Caribe, Montevideo, 1977. <i>Informe</i>. Montevideo, 1977. 40p. (Proyecto 128/4) (Informes, 75)</li> <li>• --. Reunión técnica sobre certificación de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores de América Latina y el Caribe, México, 1975. <i>Informe</i>. Montevideo, 1975. 81p. (Proyecto 128) (Informes, 63)</li> <li>• --. Seminario sobre experiencias y logros en certificación ocupacional, México, 1980. <i>Informe</i>. Montevideo, 1981. 76p. (Informes, 106)</li> <li>• --. Seminario sobre institucionalización de la certificación ocupacional, Montevideo, 1978. <i>Informe</i>. Montevideo, 1979. 275p. (Proyecto 128/5) (Informes, 89)</li> </ul>	<p><b>Total</b></p> <p>12</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• --. Seminario sobre medición de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, San José de Costa Rica, 1976. <i>Informe</i>. Montevideo, 1976. 85p. (Proyecto 128/3) (Informes, 70) ocupacionales y convenciones colectivas de trabajo. <i>Boletín CINTERFOR</i>, Montevideo, n. 43/44, ene.-abr. 1976. p. 65-69.</li> </ul>	
<p>No especifica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alaluf, M. y Stroobants, M.- ¿Moviliza la competencia al obrero? <i>Formación Profesional</i>, CEDEFOP, Berlin, n. 1</li> <li>• Alex, L.- Descripción y registro de las cualificaciones. <i>Formación profesional</i>, CEDEFOP, Berlin, n. 2, 1991. p. 23-27.</li> <li>• Banco Mundial. <i>El mundo del trabajo en una economía integrada</i>. Washington, 1995.</li> <li>• Banco Mundial. <i>Proyecto para la modernización de la capacitación y la educación técnica: México</i>. Washington, 1994.</li> <li>• Brasil. Ministerio de Trabajo. Secretaria de Mão-de-Obra. <i>Estudo da problemática da institucionalização da certificação no Brasil: documento básico</i>. Brasília, 1981. 64p.</li> <li>• Brasil. SENAI. <i>Projeto estratégico NA-018: certificação ocupacional</i>. Rio de Janeiro. SENAI/DN, 1995.</li> <li>• Las competencias: el concepto y la realidad. <i>Formación profesional</i>, CEDEFOP, Berlin, n. 1, 1994.</li> <li>• CONALEP. <i>Mercado de trabajo y empleo técnico: proyecciones a 1995-2000</i>. México, 1995. (Documento, 1)</li> <li>• --. <i>Programa de vinculación del CONALEP</i>. México, 1995. (Documento 2)</li> </ul>	<p><b>Total</b></p> <p>9</p>

<b>1.9 Contenido</b>	<p>El primer capítulo denominado: <i>Características de la transformación productiva y el surgimiento de la competencia laboral a nivel empresa</i>, se examina la dimensión del mercado de trabajo interno de la empresa.</p> <p>En el capítulo 2, de nombre, <i>Transformaciones en el mercado de trabajo y competencia laboral</i>, se evalúa si la competencia laboral podría constituir una respuesta ante los desafíos en el mercado de trabajo externo.</p> <p>En el capítulo tercero, <i>Sistemas de competencia laboral: modelos analíticos</i>, se realiza el análisis de las diferentes corrientes metodológicas acerca de la competencia laboral y sus ventajas y desventajas.</p> <p>En el capítulo cuatro, <i>Modelos institucionales y el papel de los actores sociales</i>, se abordan modelos institucionales que se practican en algunos países, comentando igualmente sus pro y contra. En la conclusión, se retoman los factores críticos identificados a lo largo del trabajo.</p>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	No Especifica	<b>Pág.</b>
-------------------------	---------------	-------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
1	<p>El concepto de competencia laboral emergió en los años ochenta con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que venían arrastrando mayores problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, como una respuesta ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra.</p> <p>El problema que estos países visualizaron no era solamente de tipo cuantitativo; era también y sobre todo cualitativo: una situación en donde los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos. La respuesta era la competencia laboral, que pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación.</p>
3	<p>El surgimiento de la competencia laboral en varios países industrializados, y en algunos en vías de desarrollo, como base de la regulación del mercado de trabajo interno y externo de la empresa, así como de las políticas de formación y capacitación de la mano de obra, guarda relación directa con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta. Dicha relación se da en los diferentes planos de la transformación productiva: i) la estrategia de generar ventajas competitivas en el mercado globalizado; ii) la estrategia de productividad y la dinámica de innovación en tecnología, organización de la producción y organización del trabajo; iii) la gestión de recursos humanos, y iv) las perspectivas de los actores sociales, de la producción y del Estado.</p>
16	<p>La complejidad y la apertura del sistema de tareas que el trabajador tiene que realizar para cumplir con sus nuevas funciones, hacen menos controlables y predecibles las operaciones de los operarios en todos sus detalles. Ante las funciones a cumplir crece la contingencia, es decir, la posibilidad de poder llegar al objetivo por más de una sola vía de realización de tareas, y también, por la posibilidad de fallo aun en la formación más favorable de las operaciones y sus elementos (Luhmann, 1991).</p> <p>Esa tendencia de apertura y complejidad de las funciones, además de la necesidad de ir construyendo nuevos límites a las mismas, hacen que la tarea ya no sea sinónimo de competencia como lo fue en el modelo taylorista, sino que surge la necesidad de empezar por la <i>competencia</i> antes de pasar a describir la tarea, e incluso dejar un rango abierto de posibles caminos para llegar a la competencia deseada. Se puede convertir en un instrumento motivacional para el personal, en la medida que representa objetivos alcanzables. Si bien el desempeño de las personas es más efectivo en la medida que los objetivos sean claros y simples, en la práctica los objetivos no se presentan de esa manera y requiere muchas veces balancear entre intereses que compiten entre sí u objetivos que están en mutuo conflicto.</p> <p>En ese sentido, la competencia puede ayudar a reconstruir los límites de las funciones, volviéndose así un instrumento atractivo para la empresa en la planeación estratégica del recurso humano.</p>

30-31	<p>Empezando por el primer problema y su vinculación con el surgimiento de la competencia laboral, el concepto de trabajador calificado es un tanto indefinido y su significado cambia con las transformaciones en el proceso productivo. La denominación «trabajador calificado» se adquiere en general en planta, en la práctica, mientras que en el mercado de trabajo no hay referencias acerca de lo que son los atributos comúnmente aceptados como «calificado». El término resulta una especie de caja negra, a pesar de que su papel en las empresas es esencial. Surge la pregunta: ¿cómo clasificar y ordenar las calificaciones requeridas en los diferentes niveles de la empresa de tal manera que se construyan significados comúnmente entendidos por los actores en el mercado de trabajo?</p> <p>Los canadienses (Conference Board of Canada) identificaron como básicas a tres familias de calificaciones: académica, personal y trabajo en equipo; son calificaciones que el empresario espera encontrar en un trabajador y que le dé el atributo de ser «ocupable» en la empresa. Adicionalmente a las básicas, la ocupabilidad depende de una amplia gama de habilidades, ya que para poder operar en un ambiente de flexibilidad, los trabajadores deben saber desempeñar una variedad de tareas. Muchas ocupaciones demandarán de los trabajadores que aprendan nuevos procesos, para complementar lo que saben hacer (CLFDB, 1994). Robert Reich afirma incluso que la única verdadera ventaja competitiva está en saber resolver, identificar y tratar nuevos problemas (Reich, 1992). A estos elementos básicos hay que agregar el tema de la sustentabilidad ambiental (Cepal-Unesco, 1992). La particularidad de estas calificaciones básicas es que son determinadas por el ambiente en que se desarrolla la persona. Ubicándolas fuera del contexto del trabajo concreto, puede resultar en una comprensión equivocada de su significado (Hager, 1995). (...) Considerando que la <i>capacidad de aprender</i> se ha transformado en una calificación básica para las organizaciones, independientemente del tipo y naturaleza de actividad, surge la pregunta: ¿qué factores determinan dicha capacidad en las personas?</p> <p>La capacidad de aprender, que va articulada con la de innovar, es potenciada en buena medida por la interacción social en la organización (Lundvall, 1992). El desafío de la gerencia consiste en que para impulsar los cambios en la organización, tiene que navegar entre liderazgo y expectativas, entre discurso y realidad, entre imposición y participación. Los niveles de interacción social difieren entre empresas y con esto también la capacidad de aprender. Entre todas las diferencias debe crearse alguna referencia, algún punto de comparación, como señal y signo del mercado de trabajo, que resiste la prueba de la divergencia. Es decir, que se mantiene válido en determinados rangos de variación.</p> <p>Más a fondo, la capacidad de aprender significa que las expectativas de las personas se ponen a disposición para cambiarse y que éstas se reestructuran; es un riesgo que las personas tienen que aprender a asumir. Por tanto, la capacidad de aprender depende de que se espere de manera <i>cognitiva</i> y no normativa, con disposición de cambiar y no dispuesto a imponerse de manera contrafactual. La capacidad de aprender no es sólo la prestación del sistema educativo y de capacitación que no está listo sino hasta el fin, sino la premisa operativa que se desarrolla al ir la implementando constantemente: el aprendizaje se aprende a sí mismo (Luhmann; Schorr, 1993).</p> <p>Los dos tipos de aprendizaje que resultan estratégicos en las empresas son: el de la <i>capacidad de aprender</i> y el de un <i>saber utilizable</i>. Entre ambos no hay una relación recíproca ni exclusiva, sino un condicionamiento mutuo que admite caracterizaciones muy diversas (Ibidem)</p>
33-34	<p>Ante esta diversidad en la relación entre ambos tipos de aprendizaje y considerando la heterogeneidad de las condiciones previas al aprendizaje, la referencia común para el mercado de trabajo acerca del dominio de esta calificación no tiene sentido expresarla en términos de las rutinas seguidas, sino más bien debe ser planteada en términos de resultados obtenidos: el concepto competencia para la capacidad de aprendizaje parece el camino más idóneo, al menos para el mercado laboral.</p> <p>Siendo la capacidad de aprender un concepto abierto, nuevamente es el <i>contexto del trabajo concreto</i> el que lo va delimitando y no un criterio normativo o teórico desarrollado dentro y a partir del sistema educativo.</p>

38-39	Si se analizan las historias de vida de trabajadores en distintas ocupaciones relativamente calificadas, se observa que pueden recorrerse distintos itinerarios para arribar a puestos similares y desempeñarse de forma adecuada. Al comparar dichas historias, se llega a la conclusión de que la formación es una mezcla original, en cada persona, de educación formal y aprendizaje en el trabajo, en muchos casos complementada con capacitación no formal. No existe, por tanto, un camino predeterminado que prepare para cada ocupación, pero es fundamental adquirir las competencias básicas a fin de aprender y recalificarse cuando sean necesario. Son estas competencias básicas las que hoy son llamadas <i>competencias de empleabilidad</i> , en tanto son necesarias para conseguir un empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente
	Por otro lado, la práctica concreta en un puesto laboral resulta indispensable para acceder a ciertos aprendizajes: relaciones y normas en el interior de la organización productiva, tecnologías usuales, desempeño de tareas específicas. Aquellos que no consiguen acceder a ocupaciones que requieren calificación (o sea, quienes sólo pueden desempeñar trabajos ocasionales no calificados y quienes se encuentran desocupados por largos períodos) no logran capacitarse mediante el aprendizaje en el trabajo y son candidatos a integrar las filas de los excluidos. Es sumamente importante que el total de la población adquiera esas competencias de empleabilidad, tanto por razones de equidad, para evitar la marginación, como por razones de productividad, para que la fuerza laboral pueda recapitarse de acuerdo con los cambios y las nuevas oportunidades. Resulta evidente, entonces, que la educación básica tiene un papel esencial e indelegable en la preparación para el trabajo. Sin esos nueve años de formación sistemática que les permita adquirir las competencias de empleabilidad, difícilmente las personas lograrán insertarse en el mundo laboral, con ingresos no marginales y posibilidades de progreso.
41	(...)La razón es simple, las competencias «modernas» no se enseñan en un curso solamente, sino que son el reflejo de un ambiente productivo, empapado en la atmósfera de las empresas, en los códigos de conducta y funcionamiento que operan en la realidad, en la incorporación de las pautas de trabajo y de producción. En fin: sólo una propuesta donde se articulan educación/ formación, con trabajo y tecnología, en un adecuado ambiente, puede ser el mecanismo por el cual se transmitan valores, hábitos y comportamientos inherentes a las modernas competencias requeridas por trabajadores, técnicos y profesionales en las actuales circunstancias históricas.
69-70	Según la analista Katherine Adams, los orígenes de la educación y la capacitación basada en competencias en los Estados Unidos se dan en los años veinte de este siglo, aunque el movimiento moderno de la competencia empezó hacia finales de los sesenta y principios de los setenta. En su momento uno de los pioneros era el profesor en psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland, que argumentó que los tradicionales exámenes académicos no garantizaba ni el desempeño en el trabajo ni el éxito en la vida, y con frecuencia estaban discriminando a minorías étnicas, mujeres y otros grupos vulnerables en el mercado de trabajo. Postuló que era preciso buscar otras variables – competencias– que podían predecir cierto grado de éxito, o al menos, ser menos desviado (Adams, 1995/96). Siguiendo esa línea de pensamiento, uno de los proyectos que se realizó en los Estados Unidos fue la identificación de los atributos de los diplomáticos exitosos. Aplicando una muestra basada en un criterio de efectividad previamente determinado, se realizaron <i>entrevistas sobre el comportamiento en determinados momentos</i> . A los entrevistados se les solicitó que identificaran situaciones importantes en su trabajo que tuvieron que ver con los objetivos de su función, y que destacaran los resultados positivos o negativos. Después se les pidió que narraran en detalle esas situaciones y sobre todo lo que hicieron en cada momento (Ibidem). Durante la década siguiente, los setenta y principios de los ochenta, otros estudios similares fueron realizados, sobre todo con gerentes. En los ochenta, a Richard Boyatzis le encomendaron analizar si se podría llegar a un modelo <i>genérico</i> de competencia gerencial. El propuso una definición explícita del concepto competencia: « <i>las características de fondo de un individuo que guarda una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto</i> ». Bajo esta óptica, competencias pueden ser motivos, características de personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen y de su rol social, o un conjunto de conocimientos que un individuo está usando (Ibidem). El desempeño efectivo es un elemento central en la competencia y se define a su vez en cómo alcanzar <i>resultados específicos</i> con <i>acciones específicas</i> , en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de la organización. En ese sentido la competencia es, sobre todo, una <i>habilidad</i> que refleja la capacidad de la persona y describe lo que él o ella <i>puede hacer</i> y no necesariamente lo que hace, ni tampoco lo que siempre hace, independientemente de la situación o circunstancia (Ibidem).  Para llegar al modelo genérico de competencias de desempeño efectivo para gerentes se identificaron aquellas no específicas a un servicio o producto en especial. Resultaron cinco agrupaciones ( <i>clusters</i> ) con 21 competencias genéricas, de las cuales 7 son catalogadas como mínimas y 12 son las competencias efectivas

	<p>En cuanto a la capacidad de predicción para una gerencia efectiva se concluyó después de haber hecho un estudio de comprobación que: «<i>aproximadamente la tercera parte de la variación en el desempeño de un gerente puede explicarse por estas competencias genéricas, otra tercera parte se explica por competencias específicas propias a la organización y el puesto, mientras que la parte restante de la variación se debe a factores situacionales</i>» (Ibidem).</p> <p>Se estima que durante veinte años más de cien investigadores han producido un total de 286 modelos genéricos, dos terceras partes son norteamericanos, y el resto se extendió sobre veinte países. Cada modelo tenía entre tres y seis agrupaciones (<i>clusters</i>) con dos a cinco competencias por agrupación, con tres a seis <i>indicadores de comportamiento</i>, que demuestran la competencia en el puesto. De este total de modelos se hizo un análisis comparativo y resultaron 21 competencias, con 360 indicadores que fueron plasmados en un <i>diccionario</i> de comportamientos para una gestión efectiva (Ibidem).</p>
72	<p><b>COMPETENCIAS TRANSVERSALES ENTRE SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD ("CROSS-OCCUPATIONAL COMPETENCIES")</b></p> <p><b>Tres fundamentos básicos:</b></p> <p><b>Habilidades básicas:</b> lectura; redacción; aritmética y matemática; expresión y capacidad de escuchar.</p> <p><b>Aptitudes analíticas:</b> pensar creativamente; tomar decisiones; solucionar problemas; procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información; saber aprender y razonar.</p> <p><b>Cualidades personales:</b> responsabilidad; autoestima; sociabilidad; gestión personal; integridad y honestidad.</p> <p><b>Cinco competencias:</b></p> <p><b>Gestión de recursos:</b> tiempo; dinero; materiales y distribución; personal.</p> <p><b>Relaciones interpersonales:</b> participa como miembro de un equipo; enseña a otros; servicio a clientes/consumidores; despliega liderazgo; sabe negociar y trabajar con personalidades diversas.</p> <p><b>Gestión de información:</b> busca y evalúa información; organiza y mantiene los sistemas de información; interpreta y comunica información; usa computadoras para procesar información.</p> <p><b>Comprensión sistémica:</b> comprende interrelaciones complejas; entiende sistemas; monitorea y corrige desempeño; mejora o diseña sistemas.</p> <p><b>Dominación tecnológica:</b> selecciona tecnologías; aplica tecnología en la tarea; da mantenimiento y repara a equipos.</p> <p>Fuente: SCANS, 1992.</p>
74-75	<p>En 1980 se produjo un documento básico que dio origen a la Nueva Iniciativa de Capacitación, lo que a su vez condujo a la presentación de la idea del sistema nacional de competencias laborales (National Vocational Qualification, NVQ) y a la instalación del correspondiente consejo nacional (NCVQ), hacia 1986. La adaptación de la filosofía de competencias fue, según algunas analistas, sobre todo producto de la labor de los asesores en la comisión de servicio de empleo, una dependencia pública (Hamlin, Stewart, 1992-1). Los componentes o las variables incluidas en el análisis funcional se desarrollaron en la medida que se observaron límites o deficiencias al modelo original.</p>

101-102 - 103	<p><b>MODELOS IMPULSADO POR EL GOBIERNO</b></p> <p>Entre los países donde el gobierno ha impulsado el sistema de competencias laborales están el Reino Unido, Australia y México. En ellos se parte de un Consejo Nacional que debe dar coherencia al sistema y coordinar todos los esfuerzos en la materia. Si bien en el Consejo están representados los empleadores y trabajadores, el impulso se debe a las instancias del gobierno.</p> <p>En el caso del Reino Unido, su origen está en los intentos, entre los años setenta y ochenta, de modificar el sistema de formación y capacitación. Según algunos analistas, las diferentes iniciativas que finalmente condujeron al sistema NVQ, fueron todas impulsadas por el gobierno. Si bien los empresarios estuvieron participando en estas iniciativas de reforma, estos parecen más bien inclinados a apoyar el principio de estándar que apareció en las propuestas, en vez del concepto de competencias. Esto se debe, según estos analistas, a que el principio de estándar hacía posible remover las negociaciones con los sindicatos sobre las condiciones del aprendizaje, como correspondía a los signos de aquel tiempo, donde se tenía el propósito de erosionar el poder de los sindicatos (Hamlin, Stewart, 1992). <i>«En el Reino Unido se produjo, en la década de los ochenta la abolición progresiva de los consejos tripartitos de formación sectorial, que estaban facultados por ley para eximir un impuesto para la formación. En su lugar, se crearon órganos locales para la administración del mercado de trabajo y de los programas empresariales en los que existe una gran desigualdad entre la representación de los empresarios y de los sindicatos en favor de los primeros»</i> (Rainbird, 1994). El sistema de competencias laborales que se propone desarrollar, consiste en cinco componentes principales (Ibidem):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir normas técnicas de competencia laboral por rama de actividad o grupo ocupacional, por parte de los actores sociales y con apoyo del Gobierno.</li> <li>• Establecer mecanismos de evaluación, verificación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos, independientemente de la forma en que los hayan adquirido, siempre y cuando cumplan con las normas técnicas de competencia.</li> <li>• Transformar la oferta de capacitación en un sistema modular, basado en normas de competencia y flexible para permitir a los individuos transitar entre los módulos, de acuerdo con sus necesidades.</li> </ul> <p>• Crear estímulos a la demanda, para promover el nuevo sistema entre la población y las empresas, y buscando la equidad en la distribución de oportunidades de capacitación y certificación, atendiendo también a las necesidades de la población marginada.</p> <p>• Realizar investigaciones en apoyo al sistema en su conjunto.</p>
103-104 – 105	<p><b>MODELO REGULADO POR EL MERCADO</b></p> <p>Este modelo prevalece en los Estados Unidos, donde la Asociación Americana de Administración (AMA) junto con la consultora McBer desarrollaron la filosofía de la competencia y la forma en que actualmente es aplicada (Hamlin, Stewart, 1992-1).</p> <p>Los sectores económicos de ese país han impulsado el sistema de competencias hacia una acción autodirigida y a cargo de la iniciativa privada. La argumentación por esa vía institucional de la competencia es que las acciones autodirigidas permiten controlar y limitar mejor los costos y evitar las regulaciones engorrosas del gobierno. Además el manejo privado obliga, a los proveedores de los servicios que involucran las competencias, a estar más cerca de los cambios que ocurren en el mercado de trabajo (Wills, 1995).</p> <p>La autorregulación de la certificación es una estrategia «típicamente norteamericana» en el mundo de los competencias laborales. En cualquier programa de certificación autorregulada, su promoción es una tarea de los gerentes y de los sindicatos. (...)</p> <p>(...) Entre los problemas que han surgido con el modelo, figuran (Ibidem):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. No hay exigencias de que un programa aprobado incluya mecanismos que aseguren la calidad como pruebas de desempeño, lo que ha dificultado la «portabilidad», la equivalencia y traslado de la certificación de un estado a otro.</li> <li>b. Con frecuencia las asociaciones que representan una ocupación en particular –sobre todo de las profesionales: médicos, abogados, etc.– buscan en forma agresiva la tutela del gobierno para exigir una certificación o licencia como medio de controlar la entrada de personas al oficio, ocupación o profesión.</li> <li>c. No hay un marco conceptual ni un lenguaje común entre los diferentes programas de certificación y la comunidad educativa en sentido amplio; mucho menos con el público en general.</li> <li>d. Pocos programas de certificación son dirigidos al segmento de la fuerza de trabajo que ingresa al mercado de trabajo.</li> <li>e. La competencia entre asociaciones de profesionales para certificar y acreditar se ha convertido en un problema: por ejemplo, en el campo de la enfermería, hay 21 organizaciones que certifican enfermeros; esa proliferación ha conducido a la duplicación de esfuerzos.</li> <li>f. La falta de voluntad de los órganos de acreditación a efectos de reconocer determinados cursos en campos relacionados o bien la experiencia adquirida por la práctica en la ocupación.</li> </ol> <p>En respuesta a la necesidad de ir coordinando y estandarizando los procedimientos en torno a la certificación laboral, se instaló en 1989 la Comisión Nacional de Agencias Certificadoras (NCCA) que al igual que el Instituto Nacional Americano de Estándares (ANSI), tienen guías definidas para desarrollar estándares y programas de evaluación. Estas guías pueden ser utilizadas, entre otros fines, para evitar elementos discriminatorios en torno al género, grupos étnicos y discapacitados (Ibidem).</p>

105-106 - 107	<p><b>MODELO IMPULSADO POR ORGANIZACIONES DE ACTORES SOCIALES: EMPRESARIOS Y SINDICATOS</b></p> <p>La principal diferencia con el modelo basado en las fuerzas del mercado, es el papel protagónico de las organizaciones de empleadores y trabajadores, que en este modelo son el sostén del sistema de formación y de políticas de mercado de trabajo. En diferentes expresiones, este modelo se observa en algunos países europeos (Alemania, Francia, Italia, los países escandinavos) y en Canadá, mientras que en Japón el papel principal en la formación lo protagoniza el sector empresarial. (...)</p> <p>(...) En el caso del CSN de las industrias de comunicación, energía y papel, los fondos de apoyo son divididos entre cuatro tipos de capacitación (Ibidem):</p> <p>a. Capacitación para mejorar/aumentar la calificación directamente relacionada con el trabajo: conocimientos técnicos; habilidades básicas; habilidades interpersonales.</p> <p>b. Educación general: iniciativa del trabajador con contenidos relacionados con el desarrollo de la carrera.</p> <p>c. Capacitación grupal: habilidades y conocimientos relacionados con la planta y el proceso en general.</p> <p>d. Medidas de contingencia ante el cierre de plantas y/o fuentes de empleo: asesoría, tutela y costos de capacitación para trabajadores despedidos.</p>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
70	Competencias son, entonces, aquellas características que diferencian un desempeño superior de un desempeño promedio o pobre. Aquellas características necesarias para realizar el trabajo, pero que no conducen a un desempeño superior, fueron denominadas « <i>competencias mínimas</i> ». Las características o competencias tienen un cierto orden o jerarquía: motivación y personalidad se mueven en el nivel de la subconsciencia; autoimagen y rol social están en el nivel de la conciencia, mientras que habilidades, en el nivel de comportamiento. El conocimiento tiene un impacto profundo en cada uno de las competencias (Ibidem).
61	Por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y capacidades, incluidos los modelos de comportamiento y las habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y de educación/ formación. Es una especie de «activo» con que las personas cuentan y que utilizan para desempeñar determinados puestos (Alex, 1991). Se lo puede denominar como la « <i>capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad o puesto</i> »
61-62	La competencia, por su parte, se refiere sólo a algunos aspectos de este acervo de conocimientos y habilidades: aquellos que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada <sup>1</sup> . Es la «capacidad <i>real</i> para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado». « <i>El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, nos obligan a centrarnos más en las <b>posibilidades</b> del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo</i> » (Reis, 1994).
62	Para identificar la <i>competencia</i> se parte de los resultados y los objetivos deseados de la organización en su conjunto, que derivan en tareas y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. En este caso las tareas son concebidas como un medio <i>cambiante</i> entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo. Para evitar interferencias y reduccionismos al definir primero las tareas, se busca establecer una conexión directa entre resultados y dotación de conocimientos y habilidades.
68	<p>Una característica del concepto competencia es que enfatiza la <i>habilidad</i> en sus tres expresiones: física o manual; intelectual o mental: social o interpersonal. Esto no quiere decir que ignora el conjunto de conocimientos necesarios para poder desarrollar esas habilidades, pero no tiene el mismo énfasis que la habilidad (Hamlin, Stewart, 1992).</p> <p>La diferencia está a qué se refiere el concepto desempeño. La propuesta de los años sesenta se centraba en validar la calificación de los trabajadores, confrontándola con el desempeño requerido para un puesto de trabajo con tareas predescritas, formulado mediante el análisis ocupacional. Es decir, el desempeño se circunscribía a la realización del puesto de trabajo, a la tarea, como punto último de referencia. La calificación definida de esta manera se refiere al saber hacer en el puesto. Por ejemplo, en cuanto al uso de materiales, manejo de maquinaria e instrumentos. Como se comentó anteriormente, la competencia no parte de la tarea preestablecida, sino que la redefine constantemente en función a los resultados esperados.</p>

2.2 Tipos de Competencia Laboral	
Página	Competencias Básicas
34	Un elevado nivel de educación formal del personal no necesariamente es la respuesta idónea a las deficiencias de calificación en una planta de producción en serie. Es decir, los conceptos abiertos de capacidad de aprender, resolver problemas, comunicación, tomar decisiones, son determinados por el contexto y difícilmente pueden ser interpretados fuera de él.
38	Son estas competencias básicas las que hoy son llamadas <i>competencias de empleabilidad</i> , en tanto son necesarias para conseguir un empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente. Por otro lado, la práctica concreta en un puesto laboral resulta indispensable para acceder a ciertos aprendizajes: relaciones y normas en el interior de la organización productiva, tecnologías usuales, desempeño de tareas específicas. Aquellos que no consiguen acceder a ocupaciones que requieren calificación (o sea, quienes sólo pueden desempeñar trabajos ocasionales no calificados y quienes se encuentran desocupados por largos períodos) no logran capacitarse mediante el aprendizaje en el trabajo y son candidatos a integrar las filas de los excluidos. Es sumamente importante que el total de la población adquiriera esas competencias de empleabilidad, tanto por razones de equidad, para evitar la marginación, como por razones de productividad, para que la fuerza laboral pueda recapitarse de acuerdo con los cambios y las nuevas oportunidades. Resulta evidente, entonces, que la educación básica tiene un papel esencial e indelegable en la preparación para el trabajo.
Página	Competencias Genéricas
Página	Competencias Específicas
2.3 Enfoques de Competencia Laboral	
Página	Enfoque Conductual
70-71	<p>Análisis conductista parte de la <i>persona que hace bien su trabajo de acuerdo a los resultados esperados</i>, y define el puesto en términos de las características de dichas personas. El énfasis está en el desempeño <i>superior</i> y las competencias son las características de <i>fondo</i> que <i>causan</i> la acción de una persona. (...)en el conductismo se identifican las características de la persona que causa las acciones de desempeño deseado, (...)Las desventajas o las críticas al modelo conductista son, entre otras (Ibidem):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. La definición de competencia es tan amplia que puede cubrir casi cualquier cosa, sin ir al corazón de lo que es común en cuanto a motivaciones, personalidades, roles sociales, habilidades y conocimientos.</li> <li>b. La distinción entre competencias mínimas y competencias efectivas no es muy clara y de hecho es simplemente una cuestión de matiz.</li> <li>c. Los modelos son históricos, es decir, relacionados con el éxito en el pasado, y por ende, menos apropiados para organizaciones que operan con cambios rápidos.</li> </ul>
Página	Enfoque Funcional
	<p>El tipo de análisis funcional –la base de las normas de competencias inglesas (NCVQ)– describe el puesto o la función, compuesto de elementos de competencia con criterios de evaluación que indican niveles <i>mínimos</i> requeridos. Esto está basado en la idea de construir bases mínimas para el efecto de la certificación.</p> <p>La teoría del análisis funcional tiene su base en la escuela de pensamiento funcionalista en la sociología, aplicada como filosofía básica del sistema de competencia laboral en Inglaterra. Los orígenes fueron los varios intentos de revisar y adecuar los sistemas de formación y capacitación en ese país. (...)</p> <p>El análisis funcional ha sido acogido por la nueva teoría de sistemas sociales como su fundamento metodológico-técnico. En esa teoría, el análisis funcional no se refiere al «sistema» en sí, en el sentido de una masa o un estado que hay que conservar, o de un efecto que hay que producir, sino que es para analizar y comprender la relación entre sistema y entorno, es decir, la <i>diferencia</i> entre ambos (Luhmann, 1991).</p>



70	<p>Desde esta perspectiva los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno. La empresa no es una masa o unestado que se puede conservar haciéndola «funcionar» como sistema cerrado, sino solamente como relación con el entorno, es decir, con el mercado, la tecnología, las relaciones sociales e institucionales. En consecuencia, la función de cada trabajador en la organización debe entenderse no sólo en su relación con el entorno de la empresa, sino que él también constituye subsistemas dentro del sistema empresa, donde cada función es el entorno de otra.</p> <p>El análisis funcional parte de lo existente como contingente, como probabilidad, y lo relaciona con puntos de vista del problema, que en este caso es un determinado resultado que se espera de la empresa. Intenta hacer comprensible e inteligible que el problema puede resolverse así, o bien de otra manera. La relación entre un problema o resultado deseado y la solución del mismo, no se comprende entonces por sí misma; sirve también de guía para indagar acerca de otras posibilidades, de equivalencias funcionales (Ibidem).</p> <p>El valor explicativo del método funcional y de sus resultados depende de cómo se especifique la relación entre el problema u objetivo y la posible solución al mismo. Es decir, qué condiciones se indican para limitar a la posibilidad, lo que significa que se está apelando a la causalidad entre estrategia de solución y resultados. Al mismo tiempo, el conocimiento acerca de la causalidad se da en la <i>comparación</i> entre las diferentes relaciones que existen entre problema /resultado y solución.</p> <p>En última instancia el método funcional es un método comparativo, y su introducción sirve para abrir lo existente a una mirada de reojo a otras posibilidades. Va más allá de la simple continuación de la reproducción de la empresa como sistema en sí mismo, designando una intención y una perspectiva para la observación (Ibidem).</p> <p>Traducido lo anterior a las competencias, se analizan las diferentes relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras. La relación de la función constituye el principio de la selección fructífera de los datos relevantes. En este caso, se buscan aquellos elementos de habilidades y conocimientos relevantes para la solución del problema y/o resultado, más allá de lo que ya está resuelto. Para ganar conocimiento de las competencias laborales, por medio del análisis funcional, no existen garantías absolutas en cuanto al método de procedimientos correctos. Sin embargo, el punto de apoyo es que cuanto más diversas sean las circunstancias que pueden confirmar las habilidades y conocimientos requeridos por parte de los trabajadores, más valor de conocimiento de la <i>función</i> tendrán los resultados del análisis. El funcionamiento, a pesar de la heterogeneidad, es una comprobación.</p>
74 – 75 – 76- 77	<p>«Según una antigua y sabia regla, las verdades sólo aparecen en contexto, mientras que los errores aparecen en forma aislada. Cuando el análisis funcional logra demostrar conexiones, pese a la gran heterogeneidad y diversidad de las apariencias, puede funcionar como indicador de la verdad» (Ibidem).</p> <p>Esta introducción a los principios básicos del análisis funcional ayuda a ubicar los métodos funcionales seguidos en torno a las competencias laborales, así como la evolución que han tenido.</p> <p>El análisis funcional en el sistema de competencias inglesa (NVQ) parte de la identificación del o los objetivos principales de la organización y del área de ocupación. El siguiente paso consiste en contestar la pregunta: ¿qué debe ocurrir para que se logre dicho objetivo? La respuesta identifica la función, es decir, la relación entre un problema y una solución. Este proceso se repite hasta llegar al detalle requerido. La aproximación sistemática asegura que los objetivos de las actividades no se pierdan de vista (NCVQ, 1991). (...)</p> <p>La característica del análisis funcional propuesta por NVQ radica en que describe <i>productos</i>, <i>no procesos</i>; le importan los resultados, no cómo se hacen las cosas (Transcend, 1995). Para esto, se desglosan los roles de trabajo en unidades y éstas en elementos de competencia, siguiendo el principio de describir en cada nivel los productos. En un principio, se definía el estándar de competencia con base solamente en el criterio de desempeño a nivel del elemento.</p> <p>Esto traía el problema que estaba abierto a diferentes interpretaciones en cuanto a qué situaciones y condiciones cubría el elemento (Jessup, 1991). Para contrarrestar este problema, se complementó el elemento de competencia con un <i>enunciado de rango</i> que especifica el rango de contextos y circunstancias en los que el trabajador debe demostrar que puede alcanzar el criterio de desempeño.</p>

	<p>La crítica de mayor peso a la metodología de análisis funcional detrás de cada NVQ es que solamente verifica qué se ha logrado pero no identifica cómo lo hicieron (Hamlin, Stewart, 1992). En la misma línea critican algunos analistas australianos el enfoque NVQ, diciendo que los atributos de conocimiento subyacente no pueden ser aislados de las prácticas actuales de trabajo. Atributos como saber resolver problemas, saber analizar, saber reconocer patrones estructurales, son muy dependientes del contexto, así que los intentos de enseñarlos fuera del contexto no tendrían sentido (Hager, 1995).</p> <p>Además, al descomponer la competencia en unidades y éstas a su vez en elementos, que es el nivel donde se definen los estándares a través de los criterios de desempeño, no se puede considerar a las relaciones entre tareas y se ignora la posibilidad de que, en conjunto, se transformen (el todo es igual a la suma de las partes) (Athanasou, Goncz, 1996). «Quienes prefieren este enfoque, tienden a considerar que el currículo tiene relación directa con las funciones y tareas especificadas en las normas de competencia de la ocupación. Este enfoque ha sido adoptado por muchas de las primeras industrias británicas y australianas que desarrollaron normas de competencia » (Ibidem).</p> <p>Desde la perspectiva de la teoría del análisis funcional, la crítica de estos analistas al modelo NVQ consiste en que es una aplicación parcial de esa teoría. Se identifican y documentan los resultados deseados (descripción del problema) y algunas facetas de solución (conocimientos subyacentes), pero no hace ninguna especificación acerca de cómo estos dos momentos se van encontrando. Dicho en términos de la teoría y de lo ya señalado anteriormente: «El valor explicativo del método funcional y de sus resultados dependen de cómo se especifique la relación entre el problema u objetivo y la posible solución del mismo. Es decir, qué condiciones se indican para limitar a la posibilidad, lo que significa que se está apelando a la causalidad entre estrategia de solución y resultados.» Además, «el análisis funcional parte de lo existente como contingente, como probabilidad, y lo relaciona con puntos de vista del problema, que en este caso es un determinado resultado esperado de la empresa» y, finalmente, «las verdades sólo aparecen en contexto... y son las conexiones entre contextos diversos los que comprueban la función ».</p>
78 - 79	<p>En el caso del análisis funcional propuesto por el NVQ, estos aspectos no aparecen y no se logra analizar la relación entre los diferentes subsistemas de solución al problema (o resultado deseado); es decir, entre los diferentes tipos de habilidades, conocimientos y actitudes aptitudes.</p> <p>La dimensión de la complejidad del mundo laboral, que fue justamente uno de los motivos del porqué en las organizaciones está surgiendo el interés por la competencia laboral, no aparece en su dimensión de interrelación entre estos subsistemas del trabajo humano.</p> <p>Los mencionados analistas australianos proponen un enfoque de análisis funcional modificado, más acorde con sus dimensiones teóricas expuestas anteriormente. Proponen un análisis de la competencia como una relación holística o integrada, que analiza la compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) necesarios para el desempeño en situaciones específicas.</p> <p>«Es holístico en el sentido de que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente (...) y el hecho de que es posible ser competente de diferentes maneras» (Goncz, Athanasou, 1996).</p>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>81-82</b>	<p>La preocupación de la metodología constructivista incluye, a propósito, en el análisis a las personas de menor nivel educativo, entre otras por las siguientes razones (Ibidem):</p> <p>Primera. La inserción de éstos sólo puede realizarse si sus conocimientos, experiencias, dificultades, desilusiones y esperanzas pueden ser escuchadas, oídas, consideradas y respetadas. Es decir, se rechaza de antemano la exclusión de las personas menos formadas: ellas también están en condiciones adecuadas para poder crear, por poco que sea; pueden ser autónomas y responsables. Relacionado con este principio está el postulado de que si se otorga confianza a la gente, si se cree en ella, si se le ofrece la posibilidad de aprender por ella misma, casi todo es posible y puede aprender mucho, rápidamente.</p> <p>Segunda. Una de las razones para que una capacitación sea efectiva es la participación de los sujetos a formar en la definición de los contenidos; es decir, en la construcción y análisis del problema. Un modo de capacitación que relaciona el saber con el hacer: la adquisición de conocimientos vinculados con la acción. Pero también, una capacitación no solo para la inserción instrumental sino además con un desarrollo y progreso personal. Esto implica desarrollar la capacidad y la posibilidad de adaptarse permanentemente a la vida cotidiana, en particular a la evolución de las condiciones de trabajo. Se plantea una estrategia de formación /capacitación por alternancia: períodos de formación teórica alternados por períodos de formación práctica. No es sólo un problema de pedagogía sino que implica la participación del mundo del trabajo, solicitado para colaborar en modificar tareas limitadas y repetitivas, con elevados ritmos, que no son ni formadores ni motivadores. Además está el principio de que cuando una persona aprende, surge una nueva competencia.</p>

	<p>En vez de definir a priori con qué grado de competencia tendrán que ser capacitados los trabajadores, se integrarán progresivamente los problemas de seguridad en las situaciones de trabajo, lo que inducirá nuevas capacitaciones que, a su vez, favorecerán el enriquecimiento de las situaciones de trabajo: ello inducirá a nuevas capacitaciones, las que, a su vez, favorecerán el enriquecimiento de las situaciones de trabajo: prevé la posibilidad de que la capacitación influye en la pareja calificación /organización del trabajo. <i>«Conviene observar que este método difiere del aprendizaje tradicional en el cual se conocen, de antemano, tanto el oficio final como el orden en que se dispensarán los contenidos de la capacitación que le corresponden»</i> (Ibidem). (...)</p> <p><b>Tercera.</b> La capacitación individual sólo tiene sentido dentro de una capacitación colectiva: para satisfacer las solicitudes y las necesidades individuales, es indispensable que ella se imparta masivamente. La acción colectiva de capacitación no sólo es la participación masiva de los participantes directos; también es una implicación considerable del entorno, desde los formadores hasta las organizaciones sindicales, desde los delegados de las instituciones hasta las familias. Se puede observar un fenómeno de vaivén que explica la interacción: el entorno influye sobre la capacitación, que a su vez influye sobre el entorno y llega a ser determinante para la vida individual y colectiva. La definición de la competencia, en lo posible para alcanzar resultados, debe plantearse en este contexto de lo colectivo.</p> <p><b>Cuarta.</b> Una organización de la definición de las competencias y de la capacitación debe asociarse para establecer una investigación participante. En la elección de las tareas deben participar todos los actores (tutores, ejecutivos de la empresa, coordinador y trabajadores). Cada uno de los asociados en la acción tiene su propia concepción del oficio, así como de la capacitación y de sus contenidos. Cada cual tiene su manera de pensar, su manera de analizar, su método de aprehender las situaciones. La confrontación permanente de esos puntos de vista es, por tanto, indispensable para la coherencia y el avance de la investigación.</p> <p><b>Quinta.</b> Es preciso interrumpir los cortocircuitos en la organización y el personal, producto de la secuencia: primero capacitación; confianza y responsabilidad después. La responsabilización del personal no calificado y el hecho de concederle un verdadero lugar, repercute en evoluciones radicales e inesperadas en sus comportamientos. Los trabajadores pueden adquirir saberes relativamente complejos, sin dominar realmente los conocimientos de base. En gran parte se explica por la motivación que surge en el momento en que se le otorga a alguien confianza y que se le responsabiliza. Una vez adquiridos los saberes complejos, se entienden mejor a veces la utilidad de las bases teóricas, que de hecho se manifiestan entonces indispensables. El orden en el cual el trabajador adquiere los conocimientos teóricos no siempre es el que le parece lógico al instructor.</p> <p><b>Sexta.</b> La identificación de las competencias, y de los objetivos del trabajo comienza por identificar y analizar las disfunciones propias a cada organización y que son la causa de costos innecesarios u oportunidades no aprovechadas. Cuando empiezan a construirse las competencias, muchos censuran las relaciones humanas existentes y la mala comunicación, y critican la estructura en la que se siguen produciendo las disfunciones de manera repetitiva. «Todos son conscientes de que el mayor elemento que se debe modificar para progresar son las condiciones y las relaciones de trabajo. Algunos dicen que es una condición previa y necesaria para la capacitación. ¿Por qué capacitarse si las condiciones de trabajo, si las relaciones con el personal de mando y con los servicios no cambian?» (Ibidem). El desprecio desalienta y cuando a alguien se le recibe mal repetidamente, termina por cansarse. Es la explicación del silencio de muchos: sufren porque no se toman en cuenta sus conocimientos, porque no se reconocen sus competencias. Es decir, la competencia no se puede aislar de la construcción de un entorno distinto de la organización y de las relaciones humanas en la empresa. La capacitación y la definición de competencias, comenzando por el estudio de las disfunciones, permite generar un ambiente de motivación que es fundamental para el aprendizaje porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ayuda colectivamente a los trabajadores en su análisis;</li> <li>• realmente se les escucha;</li> <li>• pueden expresarse sin temer represalias;</li> <li>• implica un diálogo abierto con el personal de mando; • es posible discutir, sin que ello sea interpretado sistemáticamente como una reivindicación;</li> <li>• La organización del trabajo no los "frena" sino que los anima y los incita a hacer preguntas.</li> <li>• aprenden rápidamente porque en realidad saben más de lo que suponen.</li> </ul> <p><b>Séptima.</b> La definición de la competencia y de su norma ocurre al final del proceso de aprendizaje por alternancia y de acciones para contrarrestar las disfunciones: es una relación dialéctica entre la capacitación colectiva de los empleados y su participación efectiva, progresiva y coordinada, en las modificaciones de sus tareas, de sus puestos de trabajo y de sus intervenciones. En el caso de una empresa automotriz en Francia, los trabajadores y supervisores confeccionaron una lista de aprendizajes e identificaron cuántos trabajadores dominaban a cada uno de los ítems desarrollados.</p>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>

2.4 Aplicación al sistema laboral	
Página	Perfil por competencias
Página	Otro. Cuál
2.5 Dimensiones de competencia laboral	
Página	Formación por competencias laborales
Página	Identificación de competencias
Página	Normalización de competencias
49 50	<p>En teoría, las ventajas de la <i>normalización de competencias</i> serían:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integrar los esfuerzos y programas de formación que lleva a cabo el gobierno en un solo sistema.</li> <li>2. Atender las necesidades de calificación de individuos y empresas.</li> <li>3. Compartir un lenguaje común entre quienes forman recursos humanos y las empresas.</li> <li>4. Facilitar los módulos a personas con distintos niveles de formación. La construcción de normas de competencias laborales tendrá que guardar una correspondencia con la estrategia de innovación en organización del trabajo seguida por las empresas. En la normalización de las competencias uno de los desafíos es crear un modelo que refleje simultáneamente la simplificación, ampliación y enriquecimiento en las tareas, en una forma que pueda ser reproducida fácilmente y a bajo costo. Sería la base del sistema. Sin embargo, para que esta base universal pueda ser ejecutada en dirección de la ampliación y enriquecimiento de tareas que son determinados por el contexto, y bajo la modalidad de un esquema reproducible y normalizado, se tienen que delimitar los aspectos ampliados y/o enriquecidos en cada momento o fase. La forma idónea sería bajo un esquema modular que permitiría cumplir con el requisito de una adaptabilidad en la formación y, al mismo tiempo, una normalización en el crecimiento curricular. <p>Planteado de esta manera, el modelo de normalización de competencias laborales se cerraría tanto por el lado de la demanda como por el de la oferta. Conocimientos, habilidades y destrezas mostrados en la práctica en las empresas encajarían en un esquema de normalización que sigue a las innovaciones en la organización del trabajo, expresadas en la simplificación, ampliación y enriquecimiento de las tareas. Por otro lado, la formación para y en el trabajo, a partir de los cursos de capacitación y la educación técnica, se orientaría por las normas que surgen de la práctica productiva.</p> </li></ol>
54	La norma de competencia ayudaría a orientar y renovar sus sistemas de capacitación, porque funge como un elemento de comparación, una especie de <i>benchmark</i> . Sin embargo, la norma no es algo mágico que viene del cielo, sino que debe ser producto de la involucración activa de los empresarios, tema que se analizará más adelante en los modelos de competencia laboral.
54 - 55	La norma de competencia, en teoría, es una respuesta sistémica a los problemas tanto organizativos como de contenido, señalados por las empresas que participaron en el proyecto mencionado. Sin embargo, también se puede hacer otro tipo de interpretación: el sistema de competencia <i>debe</i> contemplar los problemas señalados por los empresarios para que sea de utilidad para ellos. Desde la perspectiva empresarial, el <i>sistema</i> de competencia laboral debe cumplir con la mayoría de los temas que en la actualidad son un problema para la gestión de la capacitación. Es decir, tiene que incorporar las dimensiones de cambio técnico y de organización en las empresas, tiene que dar bases para un aprendizaje continuo, tiene que dar parámetros para la capacitación de gerentes y mandos medios, tiene que ser de bajo costo, debe ser un incentivo para que los trabajadores se capaciten a través de los reconocimientos otorgados, tiene que romper con prácticas productivas rígidas que no permitan que los conocimientos aprendidos en capacitación se apliquen, deben constituirse a partir de redes de intercambio entre empresas.

85	<p>La competencia incluye, en general, a varios tipos de estándares, reproducibles en diferentes contextos (puestos de trabajo; empresas) y que conforman la norma. La norma es entonces un conjunto de estándares válidos en diferentes ambientes productivos. Tradicionalmente, en la educación basada en la oferta, la norma surgía de la propia institución educativa y hacía más hincapié en la teoría y el conocimiento que en la aplicación práctica en el lugar de trabajo. Al contrario, la norma de competencia parte de la puesta en práctica de conocimientos y habilidades. En consecuencia, parte de realidades heterogéneas y constituye los elementos en común de éstas.</p> <p>Siguiendo la línea de pensamiento de la competencia, la norma constituirá el elemento común de la formación del personal necesario para alcanzar ciertos objetivos de las empresas. Por esa razón, no pretende ser una condición suficiente; a lo máximo aspira a convertirse en una condición necesaria o una probabilidad de serlo.</p> <p>La definición de estándar y norma tiene respuesta a la pregunta: «¿cuánto es suficientemente bueno?».</p>
	<p>Sin embargo, el término es utilizado de manera diferenciada en la literatura y en la práctica. Las expresiones del estándar son variadas e incluyen: <i>a) criterios de desempeño</i> como márgenes de ganancia, velocidad de producción, errores, desperdicio y otros; <i>b) definiciones de tiempo</i>, utilizadas con frecuencia en educación; <i>c) definiciones de mínimas y objetivos</i> que se utilizan para niveles de entrada y para obtener cierto nivel o tipo de reconocimiento (Wills, 1995).</p>
94-95	<p>La norma, y especialmente la de carácter nacional, facilitaría en un principio la movilidad de la mano de obra en el mercado de trabajo, y generaría información transparente que permitiría un mejor funcionamiento del mismo, tanto el interno como el externo. (...)</p> <p>En cuanto al mercado de trabajo interno, es un instrumento que permite articular la formación con otros elementos de recursos humanos tales como el sistema de salarios, la participación, el ascenso, así como con el mejoramiento de la organización del trabajo. Sin embargo, en un país como el Reino Unido todavía no se ha visto la vinculación de la competencia con el sistema de salarios y los cambios en la organización y gestión (Roberts, 1995/96). Cabe señalar que empezaron a promoverse en el medio empresarial y de administración de ese país, para el año 1996, los seminarios sobre este tema, lo que indica que la competencia está penetrando en la gestión de la organización mediante una trayectoria que se va haciendo compleja por los elementos que se anclan.</p> <p>En cuanto al mercado de trabajo externo de la empresa, las normas pueden convertirse en un sistema de información dinámica acerca de lo que los procesos productivos demandan en <i>cuanto al saber hacer</i> del personal, convirtiéndose así en elementos orientadores para el sistema educativo.</p> <p>También es una información acerca de lo que el individuo sabe hacer. Sin embargo, para que los atributos de competencia de las personas sean reconocidos y comprendidos por las empresas y los individuos, se requieren ciertas bases de entendimiento común, compuestas por signos que las organizaciones adoptan como suyos. El desafío es generar un sistema de símbolos y signos efectivos, que en el momento en que son vividos por las organizaciones se conviertan en una nueva forma de ir administrando los recursos humanos.</p>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
49	<p>Las ventajas de la <i>certificación de competencia laboral</i> serían:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocimiento de las habilidades y conocimientos del individuo.</li> <li>2. Eliminación de barreras de ingreso, tanto para los mercados de trabajo como para los servicios formales de capacitación.</li> <li>3. Identificación de rutas flexibles de un cúmulo de conocimientos.</li> <li>4. Apoyo a la toma de decisiones en el mercado laboral.</li> <li>5. La reducción de los costos de transacción en el mercado de trabajo.</li> <li>6. Facilitar la movilidad horizontal y vertical de trabajo.</li> </ol> <p>Fuente: Ibarra (1996).</p>
95	<p>La certificación de las normas de competencia se puede visualizar como la última etapa del sistema de competencia. No la etapa definitiva sino una primera «ronda» que se va repitiendo en el tiempo, porque las competencias se van actualizando y porque se supone que los individuos pasan de una competencia a otra. En este sentido, la certificación de la competencia es un proceso iterativo.</p> <p>La certificación tiene tres momentos básicos. El primero es la acreditación de la competencia, vale decir, se tiene que validar cómo se ha construido la competencia y los elementos que la componen, según la definición adaptada por el país, o bien, cuando no existe un criterio uniforme nacional, por la(s) instancia(s) que es (son) facultada(s) para acreditar. El segundo es la acreditación de las instituciones capaces de evaluar a las personas que aspiran a una determinada competencia y que son facultadas para emitir el certificado. El tercer momento es el acto de la certificación de la persona que cumplió con los requisitos definidos en la competencia.</p>

96-97	<p>El organismo certificador debe supervisar el control de calidad del proceso de evaluación. Para esto, nombra supervisores externos, que cuentan con un certificado que les acredita como verificadores externos. Su función es supervisar la consistencia de la evaluación, realizando muestras de procesos de evaluación, examinar los registros, visitando los sitios de evaluación periódicamente. Si los sistemas de control de calidad son totalmente operativos, informan al organismo de certificación sobre cualquier dificultad que se presenta y transmiten las recomendaciones para certificar a la gerencia del organismo certificador (Transcend, 1995; Hetcher, 1992).</p> <p>En la empresa se designa un supervisor o verificador interno, generalmente una persona que opera en la empresa al nivel siguiente de responsabilidad de la gerencia de línea. Su papel consiste en vigilar la evaluación y asegurar que se mantengan los procedimientos de control de calidad y es supervisado a su vez por el antes mencionado externo.</p> <p>Este supervisor interno debe haber cumplido con una unidad de competencia específica referente a practicar la supervisión interna (Ibidem).</p>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
86	<p>La evaluación es la parte complementaria a la norma y se refiere al conjunto de evidencias: es la verificación de si se ha cumplido o no con las especificaciones establecidas. La evaluación permite la comparación discriminación entre ambos grupos por una parte y por la otra, constituye una medición de la distancia que al individuo le falta recorrer ante la norma.</p>
	<p>Las formas de evaluación incluyen desde las actividades diarias hasta los sistemas estadísticos más complejos. <i>«Aunque todas las formas de evaluación se refieren al empleo de evidencias, cada forma puede tener un propósito diferente. Es el propósito de la evaluación lo que va a definir la naturaleza y el proceso del sistema de evaluación»</i> (Hetcher, 1992). Se trata de recoger suficientes evidencias de que los individuos pueden desempeñarse según las normas especificadas. La evaluación es un proceso que consiste en una secuencia de acciones o eventos, que son similares en todas la formas (Ibidem):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Definir requerimientos u objetivos de evaluación.</li> <li>Recoger evidencias.</li> <li>Comparar evidencias con los requerimientos u objetivos.</li> <li>Formar juicios basados en esta actividad de comparación</li> </ol>
88	<p>Los métodos de evaluación más frecuentemente usados para las competencias son (Ibidem):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Observación del rendimiento.</li> <li>Pruebas de habilidades.</li> <li>Ejercicios de simulación.</li> <li>Realización de un proyecto o tarea.</li> <li>Preguntas orales.</li> <li>Examen escrito.</li> <li>Preguntas de elección múltiple.</li> </ol> <p>Los tipos de evidencias usados en la evaluación de competencias son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>De rendimiento.</li> <li>De conocimiento.</li> <li>Directa.</li> <li>Indirecta.</li> <li>De apoyo.</li> <li>Complementario.</li> <li>Histórica.</li> </ol>

89	<p>Las reglas básicas de la evaluación son: transparencia, validez y confiabilidad. Mientras que las reglas de las evidencias son: validez, autenticidad, aceptación y suficiencia (Ibidem).</p> <p>Se han identificado tres principios básicos para llegar a una evaluación apropiada de la competencia laboral (Hager, 1995):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es preciso seleccionar los métodos directamente relacionados y los más relevantes para el tipo de desempeño a evaluar. Es decir, escoger de los siguientes grupos de métodos: i) técnicas de preguntas; ii) simulaciones; iii) pruebas de habilidades; iv) observación directa; v) evidencias de aprendizaje previo.</li> <li>2. Cuanto más estrecha sea la base de evidencias, menos generalizables serán los resultados para el desempeño de otras tareas.</li> </ol> <p>Se recomienda entonces utilizar una mezcla de métodos que permitan la inferencia de la competencia.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Para poder cubrir varios elementos de competencia, conviene utilizar –donde sea posible– métodos holísticos o integrados de evaluación. Esto permite que la evaluación alcance un mayor grado de validez y al mismo tiempo resultará más barato y eficaz. La integración significa la <i>combinación</i> de conocimiento, comprensión, resolución de problemas, habilidades técnicas, actitudes y ética en la evaluación.</li> </ol>
----	---

2.6 Otro. Cuál	
<p>Página</p> <p>91-92- 93</p>	<p><b>Capacitación por competencias laborales</b></p> <p>Uno de los principales objetivos de las competencias laborales es ayudar a romper las inercias u obstáculos que hasta la fecha han inhibido que las empresas dinamizaran la capacitación de su personal. Probablemente la principal característica de la capacitación por competencias es su orientación a la práctica por una parte y la posibilidad de una inserción cuasi natural y continua en la vida productiva de la persona.</p> <p>El hecho de que la competencia significa resolver un problema o alcanzar un resultado, convierte al currículo en una enseñanza integral, al mezclarse en el problema los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y la experiencia en el trabajo, áreas que tradicionalmente estaban separadas (Goncz, Athanasou, 1996). Las ventajas de un currículo aplicado a la resolución de problemas son, entre otras (Ibidem):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• toma en cuenta cómo se aprende; se concentra en actividades auténticas cuando se requiere un aprendizaje profundo; concede mayor importancia a enseñar cómo aprender que a la asimilación de conocimientos; tiene mayor validez que un enfoque basado en disciplinas; es más flexible que otros métodos.</li> </ul> <p>El enfoque de enseñanza por problemas se combina muy bien con la formación por alternancia, que propone el ir y venir entre aula y práctica.</p> <p>Esto respondería a uno de los problemas que tienen las empresas de capacitación, que es la actualización de los trabajadores capacitados. Permite también responder mejor, como empresa, a las expectativas de los trabajadores en materia de remuneración ante las competencias alcanzadas.</p> <p>Otra característica es la posibilidad de una enseñanza individualizada y el avance modular, lo que permite al individuo acoplar mejor sus atributos y capacidades personales con las necesidades de formación. También las pruebas son más estimulantes porque el estándar que se tiene que alcanzar no es un secreto sino que lo sabe la persona de antemano y esto dirige sus esfuerzos de aprendizaje.</p> <p><b>Las principales características de un programa de capacitación por competencias</b> son (Adaptación con base en Harris, et.al., 1991):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las competencias que los alumnos tendrán que cumplir son cuidadosamente identificadas, verificadas por expertos locales y de conocimiento público.</li> <li>2. Los criterios de evaluación son derivados del análisis de competencias, sus condiciones explícitamente especificadas y de conocimiento público.</li> <li>3. La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación individual por cada competencia.</li> <li>4. La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.</li> <li>5. El progreso de los alumnos en el programa es a un ritmo que ellos determinan y según las competencias demostradas.</li> <li>6. La instrucción es individualizada al máximo posible.</li> <li>7. Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.</li> <li>8. El énfasis es puesto en el logro de resultados concretos.</li> <li>9. El ritmo de avance de la instrucción es individual y no por tiempo.</li> <li>10. La instrucción se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.</li> <li>11. Los materiales didácticos de estudio son modulares, incluyen una variedad de medios de comunicación, son flexibles en cuanto a materias obligatorias y opcionales.</li> <li>12. El programa en su totalidad es cuidadosamente planeado y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el programa.</li> </ol>

	<p>13. Debe evitarse la instrucción frecuente en grupos grandes.</p> <p>14. La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los individuos.</p> <p>15. Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento deben ser parte integral de las tareas y funciones.</p> <p>16. Requiere la participación de los trabajadores y el sindicato en la estrategia de capacitación desde la identificación de las competencias.</p>
--	--

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>La competencia laboral debe interpretarse como un <i>movimiento</i> que pretende ser una respuesta innovadora para administrar y regular el mercado de trabajo interno y externo de la empresa, ante las transformaciones del mundo de la producción que en la actualidad se presentan.</p> <p>Las principales características de esa transformación son la aplicación de sistemas de innovación abiertos, complejos y dinámicos, que obligan a reformular la relación entre la educación-formación y el trabajo, en dos sentidos. Por una parte demandan un <i>saber-hacer</i> del personal, y especialmente del operario, basado en diferentes y muchas veces mayores conocimientos, habilidades y actitudes que en el pasado. Por otra parte, este <i>saber-hacer</i> se encuentra inmerso en una modificación continua debido a los cambios incesantes del proceso de trabajo.</p> <p>Desde la perspectiva de los actores sociales, la competencia laboral responde a algunas de sus preocupaciones e inquietudes importantes. Para los empresarios representa un instrumento que permite la colocación eficaz de recursos para la formación de personal, en un contexto donde la aceleración y superposición de innovaciones dificulta la identificación, a primera vista, de las necesidades y formas de capacitación. A los sindicatos y trabajadores, les permite replantear la organización del trabajo y la negociación integral de un empleo de mayor calidad.</p> <p>El propósito del movimiento de la competencia laboral es dar respuesta a la necesidad de identificar y construir nuevos ámbitos de saberes, bajo un enfoque que permita la adaptación a las nuevas circunstancias que van apareciendo. Exigencia que puede parecer ambivalente: crear normas acerca de saberes que se modifican con el tiempo.</p> <p>La aplicación del concepto de las competencias se inició con mayor fuerza en las áreas gerenciales de las empresas, antes de que ocurrieran las grandes transformaciones de los años ochenta y noventa. En un primer momento se difundió y avanzó más en esas esferas que en las de operación, lo que a nivel mundial se ha reflejado, entre otros, en el surgimiento acelerado de los Centros de Evaluación de Personal –Assessment Centers– (Weustein, 1995). La explicación de ese fenómeno estriba en que las funciones de los gerentes consisten en tareas abiertas y complejas, que evolucionan con rapidez y que no están conectadas con una oferta educativa predeterminada.</p> <p>La aplicación de la competencia laboral a nivel operario empieza a difundirse a partir del momento en que la organización del trabajo evoluciona hacia la ampliación y enriquecimiento de las tareas, producto de la gestión de calidad y flexibilidad que, junto con la naturaleza de las innovaciones tecnológicas, tienden a transformar la organización en sistemas abiertos de aprendizaje continuo. Con esto, se vuelve más importante la calidad de la educación a nivel operario. En la medida en que las empresas demandan una calificación básica amplia y no especializada a nivel de la formación escolar, el mercado requiere más información acerca de lo que se va aprendiendo en la empresa, es decir, después de la enseñanza básica en la escuela. La norma de competencia es un instrumento que en teoría puede cumplir esa función reguladora del mercado de trabajo al reconocer y contabilizar lo aprendido en la práctica.</p> <p>Si bien el origen de la competencia laboral, en la historia moderna, data de principios del siglo, su significado en la actualidad debe ser ubicarse en el contexto señalado. El concepto tiene diversas interpretaciones –algunas de fondo, otras de matiz– lo que le da flexibilidad a la aproximación. Esa flexibilidad ofrece, por un lado, la posibilidad de una fuerza cohesiva lo suficientemente robusta para encarar las deficiencias reales y potenciales que el concepto</p>
-------------------------	--



	<p>tiene. Sin embargo, también representa el riesgo de que el concepto sea abandonado prematuramente por los actores, antes de alcanzar el nivel de un sistema nacional.</p> <p>Los diferentes enfoques se pueden clasificar en tres «escuelas»: la conductivista, la funcionalista y la constructivista. Todas ellas presentan sus respectivos pros y contras. Si bien existen diferencias de fondo entre las bases teóricas de esas escuelas, se ha observado en la actualidad una tendencia ecléctica por parte de las organizaciones empresariales, originada por dos motivos. En primer término, el pragmatismo que demanda la intervención en el lugar y que consiste en combinar, donde sea posible, los elementos positivos de cada escuela, consciente o inconscientemente (Adams, 1995/96). En segundo término, se puede plantear la hipótesis de que el análisis funcional en un sentido amplio, tal como lo desarrolla Luhmann, en el fondo abarca a todas estas escuelas en un nivel quizás más abstracto de interpretación, ya que cada una de ellas parte del objetivo de encontrar el modo de un desempeño superior de la organización y del individuo. Es decir, se trataría de diferentes interpretaciones del análisis funcional, que no necesariamente son incompatibles entre sí en todo momento.</p> <p>Siguiendo esa línea de razonamiento, no es tan evidente, y ni siquiera tan importante, la pregunta sobre cuál es la metodología mejor.</p> <p>Lo que parece más importante es <i>cómo los actores sociales y el Estado</i> logran dar cabida a los puntos críticos que se presentan en torno de las competencias, frente a lo que no hay una respuesta única o predeterminada. Esos puntos abarcan, entre otros, los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El de la <i>transferibilidad</i> de la norma de competencia. Se puede formular, como regla, que cuanto más transferible es la norma, <i>menor</i> es el costo para la sociedad en cuanto a formar y adaptar al individuo a situaciones cambiantes, pero <i>mayor</i> es el costo, para la empresa, de formar a la persona para las necesidades específicas de su organización.</li> <li>2. La <i>exigencia</i> de la norma. Cuanto más elevada sea la exigencia de la norma, más efectiva podrá ser para las empresas, pero menor será su alcance por parte de la mano de obra en el mercado de trabajo y más costosa su preparación.</li> <li>3. La <i>competencia</i> entre empresas. Ser una de las empresas que imponen la norma tiene la ventaja de que las señales en el mercado de trabajo se adoptan más a sus necesidades, pero también permite a los competidores conocer sus bases de ventaja competitiva relacionadas con el factor humano.</li> <li>4. La <i>enseñanza individualizada</i>. El tiempo de aprendizaje será menor cuanto más individualizada sea la enseñanza, aunque esto se relaciona inversamente con el costo.</li> <li>5. La <i>participación de trabajadores y sindicato</i> en la identificación y administración de la norma. Esa participación de trabajadores y sindicatos en las competencias integra una estrategia para movilizar y potenciar los recursos a disposición de la empresa. Sin embargo, en América Latina la participación de los trabajadores en las empresas es más excepción que regla.</li> <li>6. La <i>autonomía del trabajador</i>. Se supone que cuanto más autónomo sea el personal en relación con las responsabilidades, mayores serán los estímulos para aprender. Sin embargo, la autonomía en las empresas, en América Latina, no forma parte de la cultura laboral y, en el mejor de los casos, sólo llega a ser controlada.</li> <li>7. Las <i>relaciones laborales</i>. Siendo la competencia un concepto directamente ligado con el desempeño, el trabajador lo ubica con mayor facilidad en el ámbito de las negociaciones sobre salarios, con lo que introduce en las competencias no sólo una dimensión de negociación social sino también de tipo económico. Esto puede generar una reacción adversa de los empresarios, si ellos no tienen una visión proactiva en la gestión de los recursos humanos.</li> <li>8. La <i>heterogeneidad</i>. La competencia difícilmente habrá de satisfacer el total de las necesidades que demanda en todo momento la organización. Hay una contingencia, producto de la diversidad de las organizaciones, de la complejidad de las estrategias de innovación y de operación, de las situaciones no previstas, que hacen que el desempeño esperado se corresponda sólo parcialmente con la competencia genérica del sector.</li> <li>9. El <i>subempleo y/o sector informal</i>. En las referencias obtenidas en competencia laboral no se tiene desarrollado este aspecto elemental en el mercado de trabajo de la región latinoamericana. Pareciera que la competencia laboral se circunscribe solamente al mercado de trabajo formal, lo que corresponde a una visión de tiempos pasados en los países industrializados. Para los países en desarrollo se requiere complementar la visión de competencia laboral hacia ese segmento del mercado de trabajo.</li> <li>10. El <i>empleo</i>. En pocos modelos de formación por competencia se introduce explícitamente el tema del empleo. Es decir, éste se concibe como un derivado de una mejor ocupabilidad que la competencia conllevaría y no la competencia como uno de los factores que, en</li> </ol>
--	--

	<p>articulación con otros, permite el acceso al empleo.</p> <p>11. El tema <i>institucional</i>. Hasta qué punto el Estado tiene que intervenir en la trayectoria del modelo de competencia laboral y en qué momento. El Estado puede hacerse cargo del papel de promotor, impulsor y coordinador, pero existe el riesgo de que el sistema de competencia laboral se convierta en una dependencia gubernamental burocrática sin mayor transcendencia. Las opiniones expresadas por los analistas dependen mucho de las experiencias vividas: en casos donde hay una intervención mínima del Estado, por ejemplo en los Estados Unidos, se propone que ésta sea mayor; al contrario, en casos donde su intervención es fuerte, por ejemplo, en el Reino Unido, se pide una menor intervención. Se deriva de esto que el camino óptimo se ubica en un punto intermedio entre ambos extremos.</p> <p>12. El <i>costo</i>. La normalización y especialmente la certificación implica un costo que no siempre la empresa está dispuesta o en condiciones de pagar. A diferencia de una ISO9000, donde el costo del proceso de certificación está directamente ligado con la perspectiva de un mejor acceso a un mercado de productos, siendo la certificación una condición de entrada, la relación costo-beneficio de una certificación laboral en un principio sólo está ligada a la gestión del personal dentro de la empresa.</p> <p>13. La <i>exclusión social</i>. Si bien esto tiene que ver con varios de los puntos antes señalados en torno al mercado de trabajo, guarda también relación con la construcción misma de la norma de competencia. La identificación de atributos que permitan un desempeño superior dejaría afuera del análisis a los menos competentes. Por otro lado, los menos competentes tendrán su propia manera de ver las disfunciones y las vías de superación personal.</p> <p>Estos y seguramente otros puntos más, hacen que la pregunta ¿es bueno o malo tener normas de competencia?, sea poco relevante (Hager, 1995). Lo que importa es si las normas de competencia están bien hechas, al considerar los puntos mencionados y buscar en cada uno de ellos el balance preciso. Si bien difícilmente, o nunca, se encontrará el equilibrio entre todos estos factores, lo que importa es que el esfuerzo desplegado por los actores vaya en dirección a ese propósito. El conjunto de incertidumbres y complejidades en que se desarrolla el sistema de competencias laborales, convierte su dinámica en un proceso de aprendizaje institucional de los actores involucrados. En esta perspectiva, podrán existir afirmaciones y acuerdos generales acerca de la competencia laboral, pero lo que más interesa en este instante es conocer y entender los detalles.</p> <p>El proceso de aprendizaje se alimenta de experiencias propias y de terceros, así como de investigaciones, en las cuales la OIT puede ocupar un papel de facilitador e impulsor, a través de una labor de sistematización, comentarios e intercambios de los avances que los países vayan logrando en la materia. Como en cualquier proceso de aprendizaje, hay diferencias en la dirección y el ritmo de los sistemas de competencias que se instalan en los países. No obstante, los elementos críticos no difieren sustancialmente y éstos representan áreas de oportunidad para el intercambio de experiencias en los que a la OIT le corresponde actuar. En particular es importante el intercambio de experiencias en cuanto a la participación de los actores sociales ya que, en los diferentes modelos que se han analizado, no se ha visto una participación muy activa de ellos. Es decir, en lo individual, los empresarios y trabajadores participan en los diferentes modelos, pero no siempre existe la participación de sus organizaciones. Desarrollar el interés entre las organizaciones de empleadores y trabajadores para ayudar a forjar los modelos de competencias laborales, es uno de los principales requisitos para que el sistema logre ocupar un papel predominante en los mercados de trabajo interno y externo de las empresas.</p>
--	--

<b>3.Observaciones</b>	Aunque en el desarrollo del documento se plantea y se nombra los resultados de una investigación no se especifica si el documento es el resultado de la misma, sin embargo, se presentan algunas cifras referentes a la investigación. Sin embargo es un documento que aporta sustancialmente al estado del arte con respecto al desarrollo conceptual
------------------------	--

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Número de RATSCL
19

Fecha de elaboración	Febrero 01 De 2006
----------------------	--------------------

Elaborado por	Uvenly Edith Molina Molina
---------------	----------------------------

## 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	1.2 Tipo de Presentación
<input type="checkbox"/> Trabajo de Grado	<input checked="" type="checkbox"/> Imprenta
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Mimeo
<input type="checkbox"/> Monografía	<input type="checkbox"/> Fotocopia
<input type="checkbox"/> Sistematización	<input type="checkbox"/> CD Room
<input type="checkbox"/> Ensayo científico	<input type="checkbox"/> Otro. Cual
<input type="checkbox"/> Otra. Cual	

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Biblioteca Universidad de la Salle (Chapinero)
Número	TM 85.02/ T693e
1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	Estrategia Metodológica Para las Prácticas de Formación Profesional del Trabajo Social en la Universidad de la Salle
Subtítulo	

Autor	Clara Inés Torres Méndez	Sexo	M__ F_X_
Otros autores	Ana Clara Zapata González	Sexo	M__ F_X_

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2002	204	15	19	20

Institución	Facultad
Universidad De La Salle	Educación. División de Formación Avanzada. Maestría en Docencia

1.6 Palabras Claves	Competencias, Práctica de Entrenamiento Profesional, Perfil, Formación, Trabajo Social, Competitividad.
---------------------	---

1.7 Descripción	<p>El diseño de una estrategia metodológica para la práctica de Trabajo social es un tema de urgencia para incursionar en los procesos de intervención social dentro de los nuevos retos y escenarios a que se ve abocado el Trabajo Social.</p> <p>Se considera que hay falencia en la construcción de una metodología didáctica para la definición y desarrollo de competencias en el proceso de formación. Para lo precedente se hace desarrollar competencias de carácter específico, es decir, que dicha competencia guarde pertinencia con la práctica y además, exprese un saber hacer que traduzca no sólo en el elementos de formación, sino también en valoración, medición, y evaluación permanentes para la facultad.</p>
-----------------	---

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS	
Tipo de referencia	Referencia

<b>Libro</b>	<p>Los estudios de DUCCI, sobre enfoques de competencias laborales, desde la perspectiva internacional de LEVY LEBOYER, sobre gestión de las competencias de MERTENS, Leonardo y sobre competencias laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GALLEGOS BADILLO, Rómulo, Competencias Cognitivas, Universidad Pedagógica Nacional, 2000</li> <li>• SÁNCHEZ CELIS, Miguel Arturo. Una aproximación a la noción de competencias, 2000</li> <li>• VILLEGAS CESAR, Desarrollo de competencias para la lengua escrita,. La didáctica desde la perspectiva de la investigación, 2000</li> <li>• IAFRANCESCO V., Giovanni, Competencias y su relación con las categorías de pensamiento.</li> <li>• CARDENAS SALGADO Fidel, la competencia, 2000</li> </ul>	<b>Total</b> 5
<b>Ponencia</b>	CONSEJO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN EN TRABAJO SOCIAL CONETS. Decreto sobre créditos académicos, Santiago de Cali, Marzo de 2001	<b>Total</b> 1
<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VARGAS DE ROA, Rosa Margarita. Trabajo social en el contexto latinoamericano: Perspectivas y retos. En tendencias y retos, Revista Facultad de Trabajo Social Universidad de la Salle. Santa Fe de Bogotá 1999.</li> <li>• SARMIENTO CASTRO Alberto, Un acercamiento a la evaluación por competencias; En La revista actualidad educativa, 2001</li> </ul>	<b>Total</b> 2
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>		<b>Total</b>
<b>No específica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerio de Educación Nacional, 2000</li> <li>• Políticas Educativas: La evaluación censal de competencias básicas en Bogotá. JURADO Fabio y Otros. 2001</li> </ul>	<b>Total</b> 2

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una estrategia metodológica para fortalecer la práctica a través de la estructura básica de competencias</li> <li>• Principios pedagógicos que orientan la propuesta desde la perspectiva de aprendizaje significativo y la didáctica.</li> <li>• Objetivos de la propuesta</li> <li>• Perfiles</li> <li>• Perfil personal</li> <li>• Perfil profesional</li> <li>• Perfil ocupacional</li> </ul>
----------------------	--

1.10 Metodología	<p>La investigación utilizó el <b>método de análisis cualitativo – cuantitativo</b>.</p> <p><b>Población y muestra:</b> la muestra fue entendida como el segmento representativo de la población accesible; se tomó la totalidad tanto de estudiantes como docentes y coordinadores de campo, de la facultad de TS donde estaban desarrollando las prácticas de entrenamiento profesional de primer ciclo de 2001, noveno semestre con excepción de los egresados. Con el propósito de tener mayores niveles de representatividad se seleccionaron estudiantes, docentes, y coordinadores de campo en un 100%. Se tomó de los 38 egresados de año 2000, con fines exploratorios personas que estuvieran trabajando en Bogotá como TS. El resultado fue una muestra de 8 egresados que equivale al 21% del total.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos:</b> Encuesta de opinión; La V heurística de Gowin; Diagrama de contexto; Grupo de discusión; Cuestionario con pregunta abierta; Tabla matricial; Matriz de integración; Escalamiento tipo Likert; Matriz de conglomerados conceptuales.</p>	Página 73 -85
------------------	---	------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Página	Evolución Histórica
Página	Conceptos
2.2 Tipos de Competencia Laboral	
Página	Competencias Básicas
Cuadro 16.	Se relacionan tres niveles de competencias, interpretativo, argumentativo y propositivo, pues relaciona el concepto general de estos tres niveles de competencia, con una dimensión conceptual y evolutiva, y el proceso por el cual se logra.
147	<p>En el nivel interpretativo, relacionado con la categoría de pensamiento crítico, y el uso apropiado de la capacidad de mantener y procesar la información. Reconoce, distingue el sistema básico de significados; conceptúa, simboliza, estructura y recolecta información; encuentra sentido y significado a los conceptos, identifica problemas, reconoce los planteamientos de una teoría, interpreta significados como teoría, paradigma, intervención. Logro a través de potenciar procesos cognitivos: Que identifica, que diferencia, que representa, que compara, que transforma, que clasifica, que codifica mentalmente.</p> <p>En el nivel argumentativo, se relaciona con la categoría de pensamiento reflexivo. (Razonamiento analógico, silogístico, transitivo, hipotético). Ejecuta acciones <i>da</i> razón a las afirmaciones y explica el por qué, para qué de un planteamiento teórico, articula conceptos y teorías, justifica una afirmación y concluye. Argumenta una interpretación y uso comprensivo del contexto, establece relaciones entre conceptos, hace razonamientos lógicos, incorpora códigos, referencias, signos y símbolos de la disciplina de TS, realiza distinciones entre contextos, incluye y analiza otras posibilidades de relación, explica fenómenos. Se logra a través de, potenciar procesos cognitivos: análisis, síntesis, inferencia lógica, organiza información de las regularidades observadas, percibe explora y demuestra, proyecta relaciones virtuales, establece relaciones causales, descodifica y deconstruye.</p> <p>En el nivel propositivo, el cual se relaciona con una categoría de pensamiento creativo: genera hipótesis, resuelve problemas, propone alternativas de solución, aplica el saber en un contexto determinado, crea escenarios para la intervención. En este nivel, se realizan acciones y propicia nuevas interpretaciones y comprensiones y crea el proyecto de intervención, sintetiza – globaliza, plantea y planifica, ejecuta y crea estrategias, busca alternativas de solución frente a problemas específicos, hace conjeturas, deduce, predice, hace explicaciones, manifestaciones y generalizaciones, propicia nuevos desarrollos conceptuales. Diseña el proyecto de intervención. Se logra a través de, potenciar procesos cognitivos: pensamiento divergente y convergente y conceptualización de la problemática a intervenir. Despliega la capacidad de síntesis, crea redes conversacionales para coordinar significados, establece acuerdos para definir acciones, desempeña el rol profesional, ejecuta el proyecto de intervención.</p>

Página	Competencias Genéricas
<p>Figura 11</p> <p>p. 148</p>	<p>Desempeños en el nivel interpretativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El pensamiento se estructura semánticamente.</li> <li>● Focaliza el objeto de intervención. Lo extrae.</li> <li>● Transgrede los límites del orden dado reordenando la realidad.</li> <li>● Hace cuestionamientos significativos.</li> <li>● Da sentido y significado al contexto a intervenir.</li> <li>● Determina la problemática a intervenir, la recontextualiza.</li> <li>● Articula supuestos teóricos</li> <li>● Define: qué hacer, cómo saber qué hacer, cuándo y con quién.</li> <li>● Entiende como actuar en situaciones específicas.</li> <li>● Se denotan procesos de búsqueda se indaga.</li> <li>● Descubren nuevos y amplios horizontes de posibilidad.</li> <li>● Busca la interacción en el contexto.</li> </ul> <p>Desempeños en el nivel argumentativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Observa el tejido social, (lo complejiza) eventos, acciones, interacciones, retroacciones, azares que constituyen el mundo fenoménico.</li> <li>● Hace una reflexión en la acción, coloca la realidad en interrogaciones.</li> <li>● Ve al contexto en su orden-caos, lo explica, ve sus dogmas – certezas, no como son sino como deberían ser: lo crítica.</li> <li>● Genera puentes conceptuales para explicar e interpretar la realidad.</li> <li>● Aprehende la realidad, construye el objeto de intervención: lo explica, define el campo área o nivel.</li> <li>● Se activa el pensamiento epistemológico, revisando la calidad de los métodos.</li> <li>● Construye nuevos conocimientos revisa su calidad.</li> <li>● Se ubica paradigmáticamente.</li> <li>● Crea el escenario de intervención, perspectiva conceptual diseña proyecto de intervención.</li> </ul> <p>Desempeños en el nivel propositivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Toma conciencia responsabilidad, reconstruye el tejido social.</li> <li>● Reencuentra al ser humano.</li> <li>● Resuelve problemas inmediatos, resuelve problemas sociales. Reflexión- acción.</li> <li>● Se ubica en las fronteras del cómo hacer, cuándo y cómo usar efectivamente sus conocimientos y capacidades.</li> </ul>
Página	Competencias Específicas
<p>Cuadro 17.</p>	<p><b>Nivel Interpretativo:</b> El pensamiento se estructura semánticamente.</p> <p><b>Problemática:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Observa y ubica problemáticas en un contexto.</li> </ul> <p>Hace cuestionamientos significativos</p>

<p>p. 149-150</p>	<p>Describe fenómenos y realidades según el campo de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Define la dinámica y el perfil propio de los problemas</li> <li>• Denota procesos de búsqueda y de desarrollo social específicos.</li> <li>• Determina el problema a intervenir y lo recontextualiza</li> <li>• Extrae el objeto de intervención</li> </ul> <p><b>Objeto de Intervención:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica y define el objeto de intervención</li> <li>• Focaliza la intervención específica</li> <li>• Deconstruye y explica el objeto de intervención</li> <li>• Busca conceptos claves que le permitan comprender el objeto de intervención</li> <li>• Articula supuestos teóricos y metodológicos</li> <li>• Busca las interacciones en el contexto y dinamismo de transformación para atender la problemática</li> <li>• Da sentido y significado a la intervención</li> </ul> <p><b>Cómo actuar en situación específica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Define qué hacer, cómo, cuándo y con quién</li> <li>• Descubre nuevos horizontes de intervención</li> <li>• Hace un diagnóstico</li> <li>• Define el enfoque y método de intervención</li> <li>• Describe la población, el tiempo, y lugar de desarrollo</li> <li>• Hace un prediseño del proyecto.</li> </ul> <p><b>Nivel Argumentativo:</b> Pensamiento epistemológico y reflexivo y revisa la calidad de los métodos.</p> <p><b>Problemática:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Complejiza el problema (eventos, acciones, interacciones, azares, orden, desorden)</li> <li>• Ejecuta acciones y hace reflexión en la acción</li> <li>• Explica los interrogantes (por qué, para qué de un planteamiento teórico.)</li> <li>• Genera puentes conceptuales para explicar la realidad.</li> </ul> <p><b>Objeto de Intervención:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Delimita el objeto de intervención en el ámbito individual, familiar y social.</li> <li>• Aprehende y hace uso comprensivo del objeto de intervención</li> <li>• Desentraña relaciones entre conceptos que explican el objeto de intervención</li> <li>• Construye el objeto, lo explica y define en el campo, área o nivel</li> <li>• Construye nuevos conocimientos</li> <li>• Reflexiona sobre la perspectiva paradigmática en la intervención.</li> </ul> <p><b>Nivel Propositivo:</b> Pensamiento creativo, tecnológico. Realiza acciones de generación de hipótesis, resolución de problemas y proposición de alternativas de solución.</p> <p><b>Problemática:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Argumenta contextualmente el problema y/o problemas</li> <li>• Toma conciencia sobre la responsabilidad social</li> <li>• Deduce conjeturas, y explica manifestaciones del problema.</li> <li>• Hace generalizaciones en contextos específicos</li> <li>• Propicia nuevos desarrollos conceptuales</li> </ul> <p><b>Objeto de Intervención:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualiza y despliega capacidad de síntesis</li> <li>• Articula la producción teórica, metodológica y técnica</li> <li>• Se perfila y establece identidad en el sentido profesional</li> <li>• Se denotan variaciones en las características del objeto de intervención</li> <li>• Se conjugan conceptos como la continuidad y el cambio</li> </ul>
-------------------	--

	<b>Cómo actuar en situaciones específicas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desarrolla habilidades comunicativas para argumentar el sentido de la intervención</li> <li>● Despliega sus capacidades y desempeños en la práctica</li> <li>● Operacionaliza estrategias y técnicas.</li> <li>● Busca alternativas de solución</li> <li>● Resuelve problemas</li> <li>● Trabaja en equipo</li> <li>● Realiza gestión interdisciplinaria</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
143 - 144	<p><b>Perfiles</b>, los perfiles señalados a continuación se enmarcan en el ser, saber y saber hacer en contexto, y están concebidas para el ámbito de las prácticas de formación profesional en TS, específicamente. En este punto se incluye un perfil básico del docente como premisa para el logro del perfil del egresado. <i>Perfil ocupacional</i>: tiene que ver con los desempeños y destrezas necesarias para asumir las labores o trabajos relacionados con las prácticas de formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseña y rediseña, ejecuta y evalúa el proyecto de acuerdo de acuerdo al área de intervención.</li> <li>● Genera y conecta redes institucionales y sociales</li> <li>● Implementa estrategias y técnicas de intervención de acuerdo al enfoque seleccionado.</li> <li>● Crea escenarios de intervención.</li> <li>● Moviliza recursos familiares, institucionales, y comunitarios.</li> <li>● Construye puentes de relación entre saberes multidisciplinarios e interdisciplinarios.</li> <li>● Realiza gestión interdisciplinaria</li> <li>● Analiza, sintetiza, y busca alternativas de solución</li> <li>● Desarrolla creatividad y flexibilidad en sus relaciones y apertura paradigmática par ala intervención.</li> <li>● Construye soluciones a grandes problemas</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>Otro cual</b>



143	<p><b>Perfil personal:</b> se relaciona con el ser (principios mínimos éticos, morales y de convivencia). Se define a la luz del modelo antropológico de la universidad en el estatuto orgánico y el proyecto educativo universitario. Por otra parte, están enmarcados en el proyecto educativo de la facultad de trabajo social. En este último, están expresados con toda claridad los principios, valores, actitudes, comportamientos, y dimensiones que es necesario desarrollar en los (las) futuros egresados. Perfil profesional: está relacionado con los saberes teórico – prácticos que deben ser adquiridos durante el periodo académico de las prácticas. Se orientan a lo que deben SABER en este campo. Al término de la práctica el estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Halla una perspectiva diferente de la pasada: identifica y contextualiza la problemática inmersa en la complejidad de los fenómenos.</li> <li>• Reorganiza el fenómeno: identifica y contextualiza la problemática</li> <li>• Redefine el objeto de intervención: focaliza y construye el objeto de intervención.</li> <li>• Relaciona epistemológicamente frente al objeto de intervención (...)</li> </ul>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencia</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<p><b>2.7 Resultados de la Investigación</b></p> <p>Página 132</p>	<p>Para dar respuesta a la problemática encontrada en el proceso de investigación. Se estructura una propuesta básica de competencias para la práctica de los (las) trabajadores sociales en formación, la cual pretende potenciar el pensamiento crítico, reflexivo y creativo que favorezca el desarrollo de las competencias interpretativa, argumentativa y prepositiva, para cualificar los niveles de intervención y los desempeños de las prácticas de formación profesional.</p> <p>En primer lugar, la propuesta indica la contextualización desde las debilidades y oportunidades de la práctica, las cuales justifican la razón de ser de la misma.</p> <p>En segundo lugar, contiene el enfoque, los supuestos y principios de orden epistemológico, pedagógico, de aprendizaje significativo y la didáctica.</p> <p>En tercer lugar, se incluyen el objetivo general y específico, de la propuesta; igual que los perfiles requeridos a nivel personal, profesional y ocupacional.</p> <p>En cuarto lugar, se presenta la estructura, que contempla el desarrollo cognitivo como eje estructural para la formación de las competencias, desde la capacidad intelectual y los desempeños. Se definen tres niveles de competencia específicos para el trabajo social en formación, derivándose de ellos, una propuesta básica de competencias para las prácticas. De igual modo, se construye una categorización de la estructura básica de las competencias por niveles en las prácticas.</p>
--	---

	<p>El quinto lugar, contempla la metodología que hace referencia a modelos, procedimientos y técnicas que pueden ser utilizadas en el proceso de asesoría del docente. Para apoyar dicho proceso, Se sugieren los laboratorios pedagógicos.</p> <p>Finalmente, se plantean criterios para la evaluación de desempeños en la práctica a partir de los tres niveles de competencia. Hace énfasis en categorías como: problemática, objeto de intervención y metodología, acompañadas cada una, de acciones evaluativas.</p>
<b>2.8 Recomendaciones</b>  Pág. 161, 162, 163, 164	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fomentar el desarrollo de las competencias como proceso de vital importancia en la formación de los estudiantes en las prácticas de entrenamiento profesional. Ello, implica la adquisición y desarrollo de conocimientos, desempeños y capacidades que permitan a los (las) estudiantes desenvolverse de manera competente. (...)</li> <li>● Para fomentar el desarrollo de las competencias se requieren otros saberes de orden lingüístico como la pragmática, lingüística, semiótica y metodologías que puedan ser tratadas en seminarios electivos sobre comprensión y producción de textos argumentativos para la sistematización de la experiencia. (...)</li> <li>● Se recomienda en los procesos de asesoría de las prácticas la reflexión sobre la fundamentación epistemológica, en donde esté presente la reflexión en la acción, la racionalidad técnica, la aplicación de conocimientos, y el pluralismo metodológico. (...)</li> <li>● Se recomienda desarrollar ampliamente el enfoque sistémico, el cual posibilita movilizar los cambios y contextos en el proceso de la práctica</li> </ul>
<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A partir de los hallazgos encontrados, en la categoría de análisis tópicos (lugar común de argumentaciones de los actores participantes en la investigación). En este aparte el equipo investigador centra su reflexión en los núcleos que han emergido como prioritarios, tanto desde la perspectiva de los estudiantes como de los docentes. (...) cuando se trata de tópicos conceptuales, lo estudiantes lo designaron con el nombre de la unidad académica al margen de las áreas señaladas por el plan de estudios. (...)</li> <li>● Es interesante observar cómo el desarrollo humanos y familia expresa mayor significancia para los estudiantes, los coordinadores y los egresados. Por el contrario, a los fundamentos teóricos que orientan la práctica como: el constructivismo, las teorías de la acción y movilización, la complejidad emergente le otorgan una baja calificación. (...)</li> <li>● Se confirma que las prácticas de trabajo social están enmarcadas en el paradigma de la complejidad por cuanto señala que su objetivo es por una parte (unir, contextualizar y globalizar) y, por otra parte recoger el reto de la incertidumbre. (...)</li> </ul>
<b>3.Observaciones</b>	<p>Relaciona el concepto de las competencias con el proceso de formación profesional del trabajador social de universidad de la salle. Lo que muestra el modelo de las competencias aplicado al contexto educativo y pedagógico. Sin embargo, aborda las competencias laborales en el sentido que aplica las competencias al desempeño del qué hacer profesional en las prácticas de entrenamiento profesional, escenario que se relaciona directamente con la actuación profesional directamente.</p>

**Resumen Analítico de Trabajo Social**  
**Competencias Laborales**  
**RATSCL**

<b>Número de RATSCL</b>
20

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 12 De 2006
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Uvenly Edith Molina Molina
----------------------	----------------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
X Trabajo de Grado
Tesis
Monografía
Sistematización
Ensayo científico
Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
Imprenta
Mimeo
Fotocopia
X CD Room
Otro. Cual

### 1.3 Acceso al documento 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

Título de la Investigación	Biblioteca Universidad La Sabana		
	Descripción de un modelo de Coaching:		
Subtítulo	Estudio de caso para el desarrollo de las competencias en una empresa del sector financiero		
Autor	Garcés Ferreira Maria Lucia	Sexo	M__ F_X
Otros autores		Sexo	M__ F__

### 1.5 PUBLICACIÓN

<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Chia / Cund.	2004	172	4		

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad De La Sabana	Psicología / pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Desempeño, gestión, competencias, coaching, competitividad
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	El propósito de este trabajo fue establecer como fue el desarrollo de las competencias de gestión, desempeño y resultado, alcanzado en un gerente de zona de una entidad del sistema financiero de la ciudad de Bogotá, durante la participación en un programa de Coaching autogestionado, a través de la descripción sistemática de las fases de diagnóstico e implementación del programa, con el propósito de identificar los indicadores cuantitativos y cualitativos objetos del mismo. De acuerdo a los resultados se puede concluir que el coaching utilizado fue una herramienta exitosa para mejorar el desempeño y talento de los equipos de trabajo en un área del Banco de Bogotá.
------------------------	---

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Claude Levy – Leboyer, Gestión de las competencias como analizarlas, evaluarlas y desarrollarlas. Gestión 2000.com, Barcelona, 2002.</li> <li>Lyle M., Spencer. Competence at work. Models for superior performance. John While &amp; sons, Inc., 1993</li> <li>Gall M., Borg. Educational Research, Sexta Edición, White Plains. Longman. NY 1996.</li> </ul>	Total 3
Ponencia		Total
Artículo de Revista		Total
Investigación		Total
Otro. Cual		Total
No especifica		Total

1.9 Contenido	Síntesis Teórica; Marco teórico; (...) Competencias (...); Justificación ; Problema; Objetivo; Método; Diseño; Participantes; Instrumento; Procedimiento (...); Resultados; Discusión; Bibliografía; Apéndices
---------------	--

1.10 Metodología	<b>Tipo:</b> Estudio de caso de tipo evaluativo <b>Participantes:</b> Un gerente de zona que se encuentra vinculado al banco y su antigüedad es significativa. <b>Instrumento:</b> Entrevista; Análisis de documentos <b>Procedimiento:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fase I: Inmersión en la organización</li> <li>Fase II: Talleres</li> <li>Fase III: Desarrollo del Kit de gestión del coaching</li> <li>Fase IV: Entrenamiento y desarrollo del proceso de coaching</li> <li>Fase V: Sesiones de seguimiento del proceso</li> </ul>	Pág. 60-61 – 62-63- 64 –65-66
------------------	--	----------------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Página	Evolución Histórica
33	El término aparece hace más de veinte años para dar cuerpo a la idea de que ni los resultados escolares ni las notas en los test de aptitud e inteligencia predicen el éxito profesional, no incluso la adaptación eficaz a los problemas de la vida cotidiana.
34	El segundo punto de partida se debe probablemente al libro Boyaizis, The competent manager (1982, que se refiere básicamente a las competencias de dirección. Esta obra describe un estudio referente a 2.000 mandos que ocupan 41 puestos diferentes y pertenecen a 21 empresas, la mayor parte anglosajonas. El autor propone sobre la base de este estudio diferencias las competencias “umbral”, que todos deberían poseer a un nivel mínimo y las competencias “superiores”, que caracterizan a los mandos pertenecientes al 10% mejor. La identificación de esas competencias se ha hecho con la ayuda de diferentes análisis de puesto, y cada competencia esta relacionada con resultados específicos.
Página	Conceptos
35	Citando otra vez a Woodruffe (1993) “las competencias se refieren a series de comportamientos que hay que adoptar para llevar a cabo las tareas y las misiones de un puesto con competencias”. En otras palabras las competencias constituyen un vínculo entre las misiones a llevar a cabo y los comportamientos puestos en práctica para hacerlo, por una parte y las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria, por otra.
2.2 Tipos de Competencia Laboral	
Página	Competencias Básicas
Página	Competencias Genéricas

<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>Examinando los resultados obtenidos por el gerente de zona, luego de desarrollar el modelo de coaching dentro de la entidad, se realizaron las siguientes observaciones relacionadas con las competencias a desarrollar y desarrolladas por dicho gerente, tema que desde un principio se definió claramente con el fin de soportar el desempeño en los indicadores de gestión desempeño y resultados.</p> <p>En la revisión realizada en enero de 2003 se observa un comportamiento de la competencia "conocimientos" con un nivel del 37.7%, que comparada con el resultado obtenido en julio de 2003 con 66.4%, el cual presenta un incremento de 28 puntos porcentuales evidenciando una mejoría.</p> <p>De la misma forma, la competencia "negociación y venta" presenta un índice en enero de 2003 de 43.6%, que con incremento de 34 puntos porcentuales se muestra con un índice de 77% en el mes julio de 2003.</p> <p>La competencia "Aseguramiento de la lealtad del Cliente" se compara en los meses de enero y julio de 2003, con un incremento de 33 puntos porcentuales teniendo como</p>
<b>Páginas:</b> 144- 148	

	<p>resultado para dichos meses un 35.7% y un 68.3 % respectivamente.</p> <p>Se observa un incremento de 33 puntos porcentuales reflejados en un comportamiento de medición de un 41.2% y un 73.4% en la competencia "Orientación y servicio al cliente".</p> <p>Para el "trabajo en equipo y relaciones productivas" se refleja un resultado de 36.3% en el mes de enero de 2003 y un resultado de 66.8% incrementándose la medición y el resultado de dicha competencia en 30 puntos porcentuales.</p> <p>Continuando con la observación o resultados de las competencias evaluadas, se observa que en el mes de enero de 2003 la competencia "planeación y seguimiento" presenta un nivel de 39.6% y en julio del mismo año la competencia mostraba una medición de 70.3%, mostrándose una mejoría de 30 puntos porcentuales.</p> <p>Adicionalmente, en la presentación de los indicadores de las competencias se muestra claramente un incremento importante en la competencia "Iniciativa de negocios" con un incremento de 31 puntos porcentuales.</p> <p>Consecuentemente con los resultados presentados en "actitudes" y "valores", se observan incrementos similares con 32 y 30 puntos porcentuales respectivamente.</p> <p>En general se puede observar que de forma prácticamente uniforme, los resultados de las competencias evaluadas presentaron un incremento promedio de 30 puntos porcentuales.</p> <p>Las competencias que arrojan el incremento más importante son las relacionadas con actitudes y valores, debido al fuerte impacto del coaching en la formación y crecimiento personal. Teniendo en cuenta que el coaching proyecta ala ser humano de adentro hacia fuera, el conjunto de valores u actitudes deben estructurarse con el fin de formar u pilar que soporte la formación de otras competencias.</p> <p>Consecuentemente, le sigue en importancia la competencia "Orientación y servicio al cliente" que responde a un modelo de competitividad en el mercado financiero que orienta los esfuerzos del coaching a proyectar un valor agregado sobre su producto en el servicio y la atención que prestan sus colaboradores a los clientes de la entidad.</p> <p>Una competencia fuertemente estructurada por el coaching en el banco de Bogotá es la competencia de "trabajo en equipo y relaciones productivas", que se explica cuando el banco en sus planteamientos de misión y visión, busca el crecimiento de sus colaboradores fundamentándose en las sinergias de los equipos, lo cual también pudo observarse de manera cualitativa en los talleres de outdoor. De esta forma, los resultados del coaching son coherentes con la política de dirección.</p> <p>Dentro de las áreas que se sometieron a coaching, se observa cualitativamente incrementos importantes en los resultados de gestión del banco, como se muestra en el número de cuentas corrientes en el área CEO, con un incremento del 32%.</p> <p>De la misma manera para las cuentas de ahorro el crecimiento fue de un 40% y para el recaudo de cartera se notó un 61% de crecimiento.</p> <p>Para el banco en general se demuestra claramente el impacto del coaching en sus indicadores de gestión, evidenciando un crecimiento sobresaliente en la mayoría de sus indicadores de rentabilidad. Esto debido a que en los programas de coaching se realizó un importante énfasis sobre todos los valores metas y políticas del banco, enfocados al crecimiento de las personas apoyadas en los valores y actitudes que realzan el compromiso de los trabajadores con la entidad.</p> <p>En alusión a esto se evidencia el crecimiento de las políticas organizacionales que unen a todos los ` participantes en búsqueda de un mismo objetivo.</p>
--	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	Se encuentra "discusión", sin embargo, no se habla de competencias.
<b>3.Observaciones</b>	Describe el proceso de implementación del coaching como una forma de potencializar el desarrollo de las competencias de los colaboradores del banco de Bogotá y así generar valor agregado a la entidad.

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSL

Número de RATSL
21

Fecha de elaboración	Marzo 27 de 2006
Elaborado por	Uvenly Edith Molina Molina

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/> Tesis
<input type="checkbox"/> Monografía
<input type="checkbox"/> Sistematización
<input type="checkbox"/> Ensayo científico
<input type="checkbox"/> Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Imprenta
<input type="checkbox"/> Mimeo
<input type="checkbox"/> Fotocopia
<input type="checkbox"/> CD Room
<input type="checkbox"/> Otro. Cual

### 1.3 Acceso al documento

Lugar	Biblioteca Universidad Externado
Número	TM 331.19 B 928ª

### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

Titulo de la Investigación	Análisis Evaluativo de cinco sistemas de compensación basados en competencias laborales
Subtitulo	

Autor	Maria Consuelo Bueno González	Sexo	M__ F_X_
Otros autores	Ana Ibeth León Suárez	Sexo	M__ F_X_
	Maria Clemencia Rojas Sánchez	Sexo	M__ F_X_

### 1.5 PUBLICACIÓN

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2002	120	4	1	

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Externado	Administración de empresas/ Postgrado: Especialización el Recursos Humanos

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Compensación, competencia laboral, Recurso Humano, competitividad
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Se realiza un recorrido conceptual sobre las competencias laborales y sobre diferentes modelos de compensación, haciendo énfasis en la aplicación de las competencias laborales en un modelo de compensación flexible.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LEVY – LEBOYER, Gestión por competencias. Editorial Gestión 2000</li> </ul>	<b>Total</b> 1
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CAPIO J. y SERRANO, consultores especialistas en Recursos Humanos y estrategia, competencias laborales un nuevo peldaño en la transformación del recurso humano. Revista actualidad económica. Sinter S.A., 2001</li> </ul>	<b>Total</b> 1
<b>Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gonzalez F., Sistemas de compensación. Especialización en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad Externado de Colombia</li> </ul>	<b>Total</b> 1
<b>Otro. Cual</b>	<b>Páginas Web:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Delgado J, Domingo, Corga C.A. www.altavista.com</li> <li>Ventocilla Eleodoro. El desarrollo de las competencias organizacionales. www.google.com</li> <li>Organización Internacional del Trabajo. www.oit.gov.co</li> <li>Franco Gallego Mery. Gestión Humana por competencias I y II. www.arearecursoshumanos.com</li> <li>Mercer William Limited. Competencias, rendimiento y retribución. www.ummercercer.com</li> </ul>	<b>Total</b> 5
<b>No especifica</b>		<b>Total</b>

<b>1.9 Contenido</b>	Competencias Laborales: <ul style="list-style-type: none"> <li>Las competencias laborales en Colombia</li> <li>Diferentes enfoques de competencias</li> <li>Modelo de competencias</li> <li>Clasificación de las competencias</li> <li>Gestión de Recursos Humanos frente a las competencias</li> <li>Sistemas de compensación basado en competencias</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	Tipo de Estudio: Evaluativo en dos fases: exploratorio descriptivo y análisis Evaluativo Instrumento: Entrevista de tipo estandarizado Universo, Población y Muestra: Universo: Todas las empresas que están aplicando un sistema de compensación basado en competencias. Población: Todas las empresas ubicadas en Bogotá que aplican un sistema de compensación basado en competencias. Muestra: Cinco empresas: Dow Químicas; Novartis; Equant; I.B.M., Unilever. La entrevista se aplicó a los gerentes de Recursos Humanos o a la persona que este delegó con pleno conocimiento sobre el tema.	<b>Pág.</b> 15 – 16 – 17 – 18 – 19 - 20
-------------------------	---	--

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Pagina</b>	<b>Evolución Histórica</b>



36	<p>Los antecedentes de las competencias laborales se remontan al año 1973, cuando el departamento de estado norteamericano decidió realizar un estudio orientado a mejorar la selección de su personal, pues era este un problema de permanente preocupación.</p> <p>Fue entonces cuando se le encomendó a David McClelland, psicólogo norteamericano y profesor de Harvard, muy reconocido en ese momento como un experto en motivación.</p>
37-38	<p>El estudio estuvo orientado a detectar las características que podrían predecir el éxito de su desempeño laboral; se tomo como variable fundamental el desempeño en el puesto de trabajo de un grupo de personas consideradas de excelente desempeño, después de un largo periodo de estudio se comprobó que "hacerlo bien en el puesto de trabajo" está más ligado a características propias de la persona, a sus competencias que a aspectos como los conocimientos y habilidades, criterios ambos utilizados tradicionalmente como principales factores de selección, junto con otros como la biografía y la experiencia profesional (éstos últimos relativamente creíbles y confiables).</p> <p>De otra parte, en 1982 en Inglaterra se empiezan a aplicar técnicas de análisis como: "crítica incidente technique" orientado a definir las habilidades básicas que debería tener el personal de las organizaciones para garantizar un desempeño eficiente.</p> <p>En 1986, un grupo de profesionales se une al grupo ingles e intenta diseñar un modelo específico para las empresas españolas utilizando para ello técnicas activas (simulaciones reales) para medir las habilidades requeridas en diferentes cargos y se logra como hecho para destacar la unión del departamento de Recursos Humanos con las demás áreas de la organización en el concepto de eficacia, es decir, se reconoce que el área de Recursos humanos es responsable de garantizar a la organización la eficacia de sus empleados.</p> <p>En 1988 se presenta un proyecto, fruto del estudio de varios años, sobre las habilidades que las organizaciones españolas deberían tener en cuenta para garantizar desempeños laborales exitosos. Este proyecto se presenta a la asociación española de personal: AEDIDE y desde entonces se cambia el término "habilidades" por "competencias" y se inicia su difusión con mucho éxito.</p>
	<p>Es así como muchas empresas en Estados Unidos, Europa y recientemente en América han incorporado la gestión de recursos humanos basada en competencias laboral como una herramienta para mejorar la productividad y mantener el clima positivo en las relaciones con sus colaboradores. La justificación de estos esfuerzos se encuentra en el intento de mejorar los niveles de productividad y competitividad mediante la movilización del conocimiento y de la capacidad de aprender de la organización, se hace evidente así, la tendencia revalorizadora del aporte humano a la competitividad organizacional.</p>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
33	<p>Las "competencias", se definen como las capacidades para combinar y/o utilizar conocimientos – saberes – y destrezas para dominar situaciones profesionales y obtener los resultados esperados. Son capacidades reales, conductas observables y medibles que pueden ser modificadas y desarrolladas.</p>
34	<p>Se puede definir el término "competencias", como el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "es algo referencial al saber y al saber – hacer". El concepto de competencias engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de un actividad profesional, sino también el conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el desempeño pleno de la ocupación</p>
34	<p>La OIT, ha definido el concepto de competencia profesional, como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. Para los Austriacos, la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.</p>
34-35	<p>En el sistema inglés, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.</p>
35	<p>El concepto de competencia tiene actualmente una aplicación que hace difícil su presición para fines organizacionales, pero para HAMEL, autor de "reinención radical de los negocios", competencia es, el conjunto de habilidades, conocimientos y aptitudes que tienen los sistemas, para cumplir sus funciones, lo cual se hace individual cuando el sistema al que hacemos referencia es una persona y organizacional cuando se hace referencia al efecto sinérgico de la interacción socio-tecnica que se da en las organizaciones como un todo.</p>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>

<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. ¿Cuál?</b>
44 – 45	Se conocen muchas clasificaciones de competencias, algunas de ellas son: 1. las competencias diferenciadoras, son las que distinguen a un trabajador con actuación superior de un trabajador con actuación mediana, es aquella que agrega valor a un cargo. 2. Las competencias Umbral o Esenciales, con las que se necesitan para llevar una mejora constante, permiten un desempeño normal y adecuado y ha sido la identificación de éstas competencias la que ha caracterizado los procesos tradicionales de selección de personal, es decir, se ha buscado quien pueda desempeñar adecuadamente un cargo y no quien lo pueda desempeñar en forma exitosa o sobresaliente.
45	Otra clasificación de las competencias es la que hace relación a tres aspectos básicos del desempeño: 1. Competencias relacionadas con el saber : Conocimientos técnicos y de gestión 2. Competencias relacionadas con el hacer: Habilidades innatas o fruto de la experiencia y del aprendizaje. 3. Competencias relacionadas con el ser: Aptitudes personales, actitudes, comportamientos, personalidad y valores.
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
42	Este enfoque se basa en el mejor desempeño, centra la competencia en la persona y sus cualidades
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
42-43	Está basado en las normas de competencia, centra la competencia en los requerimientos de la ocupación.
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
42	Los enfoques que se les ha dado a las competencias son diversos, uno de ellos es el enfoque holístico, ya que integra y relaciona los atributos y tareas, permitiendo que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo.
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
44	Incluyen las competencias corporativas, que son las deben poseer todo el personal para corresponder con su desempeño a la oferta de valor que hace la empresa a sus clientes; las competencias del rol, las comparten los que desempeñan un conjunto de responsabilidad y las competencias de posesión, contextualizadas en un proceso de trabajo específico.
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>

<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
39	Es el proceso mediante el cual un organismo reconocido por el sector productivo certifica que una persona es competente para desempeñar una o varias funciones laborales, con base en una norma de competencia reconocida a nivel nacional. Su propósito es certificar la calidad del desempeño de los trabajadores dentro de la política nacional de aseguramiento de calidad. Implica desarrollar dos mecanismos operativos básicos: normas y organismos certificadores de competencia laboral.
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

2.6 Otro. Cuál	
<b>Página</b>	

<p><b>2.7 Resultados de la Investigación</b> 84-85-86</p>	<p>1. Las competencias laborales: En las últimas décadas vivimos procesos de cambio en los sistemas económicos, políticos y socioculturales. Realidades como la globalización de las economías, la modernización o reinención industrial, la apertura de mercados, entre otros, impactan necesariamente la teoría y las prácticas administrativas comunes; los rígidos sistemas administrativos quedan atrás dándole paso a sistemas más flexibles y la búsqueda de fórmulas organizacionales que minimicen el impacto negativo de estos cambios, aumenta la necesidad de efectuar ajustes acelerados a la praxis organizacional con base en nuevos paradigmas.</p> <p>En la investigación realizada se observó que las organizaciones no están ajenas a esta realidad mundial y están cambiando, dando paso a modelos más flexibles y con un mayor valor a su capital humano como un factor diferenciador y competitivo en el mercado.</p> <p>Empresas como Equant, Unilever, Novartis, Dow Química e IBM han dirigido a sus estrategias hacia el fortalecimiento del recurso humano para lograr atraer y retener trabajadores talentosos, dado que el éxito de la organización depende con mayor fuerza de lo que logren hacer en conjunto con sus empleados. Las organizaciones esperan que sus empleados alcancen altos niveles de desarrollo, que respondan cada vez mejor a las expectativas de los clientes, que estén más orientados a los procesos, más involucrados en compartir su liderazgo y dispuestos a un crecimiento constante que agregue valor a los factores que distinguen la organización y la diferencia de la competencia.</p> <p>El enfoque de competencias laborales ha producido en los últimos años cambios en los esquemas tradicionales de desarrollo de recursos humanos. Los sectores económicos se hallan en la búsqueda de un nuevo equilibrio, reclaman recursos humanos competentes que desempeñen actividades profesionales acordes con los estándares requeridos en una variedad de contextos o condiciones. En esta línea, las empresas entrevistadas están aplicando el enfoque de competencias en la gestión de recursos humanos como un instrumento para aumentar la productividad.</p> <p>En la investigación teórica y práctica se encontró que en las organizaciones el modelo de competencias es aplicado básicamente en los cargos críticos y a los de un alto impacto para la organización ya que son determinantes para obtener los resultados esperados. Que los empleados posean las competencias que necesita la organización es clave para determinar una diferencia competitiva.</p> <p>El modelo de las competencias aplicado en cada una de las organizaciones entrevistadas, ha sido diseñado de acuerdo con los planes estratégicos, necesidades, objetivos y obviamente alineado con la misión y visión, haciendo de él una herramienta eficaz para lograr la competitividad de la organización, orientando al recurso humano hacia el desarrollo continuo, potencializando habilidades, conocimientos y actitudes. Su desarrollo y puesta en marcha ha sido un trabajo de largos años durante los cuales el compromiso y disposición de alta gerencia ha jugado un papel preponderante, pues según lo manifestado por los entrevistados esto no sería posible sin contar en este respaldo y credibilidad, al igual que la de los empleados que han sido involucrados en el proceso, de una forma diferente en cada una de las empresas de acuerdo con los criterios y objetivos propuestos en la definición del modelo.</p>
---	---

	<p>Los modelos encontrados en las empresas entrevistados han sido desarrollados a partir de una decisión corporativa central, en diferentes etapas como planificación, coordinación, construcción y finalmente la validación, dirigidas por consultorías externas en algunos casos o directamente por el área de gestión humana.</p> <p>En cada modelo de competencias identificado en las compañías, se cuenta con unas competencias generales, denominadas organizacionales o corporativas. (...) (...) Para la definición de las competencias tanto generales como específicas en las empresas entrevistadas se utilizaron diferentes metodologías, encontrando en la mayoría de los casos fueron definidas directamente por cada matriz, en otros se hizo con la participación de los empleados vinculándolos a través de grupos compuestos por personas de diferentes áreas y niveles y en una de éstas le dieron participación a los clientes y proveedores.</p> <p>En el desarrollo se presentan diferencias por su mismo diseño y por la naturaleza del negocio ya que se entrevistaron empresas de diferentes sectores; en algunas organizaciones el modelo es integral, es decir de competencias organizacionales, otras solamente a grupos determinados, siendo la coincidencia general que el énfasis está dado para los cargos del área comercial, servicio al cliente y alta gerencia. De igual manera la intención de las empresas que hasta ahora no lo aplican a la totalidad de sus empleados, es llegar a hacerlo en el ámbito general dado el éxito en el grupo objetivo actual.</p> <p>En la definición de las competencias específicas se encontró organizaciones en las cuales el modelo lo han desarrollado basándose en la comparación de comportamientos exitosos y este lo miden según las habilidades y las competencias requeridas; de acuerdo a la teoría, éste es básicamente un enfoque conductista.</p> <p>De igual manera se encontraron modelos en los que la definición de competencias es grupal dependiendo el rol del empleado al interior de la compañía e individual dependiendo del rol del empleado al interior del área, siguiendo un enfoque funcionalista.</p> <p>En todas las empresas entrevistadas el desarrollo de las competencias se da por niveles, denominados en cada una de forma diferente como: etapas del desarrollo, zonas o escalas, con diferentes rangos que están entre tres y doce.</p> <p>Un modelo muy completo es el basado en los perfiles de competencias que orientan sus postulaciones hacia el desarrollo personal y organizacional con una definición de competencias globales y específicas, que con su desarrollo generan o permiten un gana gana, logrando el desarrollo organizacional y crecimiento del empleado.</p> <p>No se quiere decir con esto que sea el ideal, pues como se ha mencionado el modelo es algo muy propio de cada organización y el que tiene éxito en una empresa no necesariamente lo tendría en otra, pues todo depende de las características del negocio y de los objetivos que cada uno busque.</p> <p>Para determinar el nivel de desarrollo de las competencias básicamente el instrumento utilizado es la evaluación, siendo necesario un alto nivel de precisión en ésta herramienta de medición y de un alto nivel de confianza en el evaluador para evitar dificultades en la aplicación del modelo, dadas por la subjetividad que se puede presentar en la evaluación, conllevando al inconformismo y rechazo del sistema por parte de los empleados.</p>
<p><b>2.8 Recomendaciones</b> 110-111-112-113-114- 115-116-117-118</p>	<p>Las competencias son una herramienta generadora de valor organizacional y como se ha dicho su desarrollo está siendo utilizado con gran éxito como factor determinante de la remuneración, que junto a otros factores determinantes especialmente el pago variable, han generado valor en la organización.</p> <p>No obstante para establecer un sistema de compensación basado en competencias se debe considerar múltiples factores dentro de los cuales se pueden señalar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tener implementado un modelo de competencias</li> <li>2. Contar con un sistema de remuneración flexible que no implique cálculos sofisticados, puesto que con ello se creará confusión y se corre el riesgo de distorsionar los objetivos propuestos.</li> </ol>

	<p>El desafío de las empresas en continuo para asegurar que la retribución al personal se internamente equitativa, externamente competitiva y que reconozca los logros individuales que le permita a la organización retener los talentos que le generan valor; más aún, en las actuales circunstancias de nuestro país donde las empresas están viendo afectado su desarrollo y crecimiento por factores como la falta de demanda, la alteración del orden público, los bajos márgenes de rentabilidad y la escasez de capital humano productivo.</p> <p>Los directivos encargados de la gestión human tendrán como reto saber gerenciar el conocimiento y las habilidades, ya que de esta forma se puede aprovechar las capacidades y valores de los empleados, de manera que desde su actividad diaria puedan aportar a la organización.</p>
--	---

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>En este proceso, hace unos pocos años surgen las competencias laborales como todo un "boom", que ha tocado a muchos de los gerentes de recursos humanos, de una u otra forma, puesto que se están utilizando en los diferentes procesos de la gestión del recurso humano y se han convertido en una alternativa de cambio en la gestión empresarial.</p> <p>Para organizaciones como las de nuestro país, que se desenvuelven en un mundo en el cual nada está quieto y hay incertidumbre por lo que pueda pasar, un sistema de gestión por competencias puede ser una alternativa estratégica, puesto que su orientación está dada para llevar a las empresas a prepararse par enfrentar un entorno tan competitivo como el de hoy día y se convierte en una herramienta para alcanzar la visión, cumplir la misión y los objetivos de las organizaciones.</p> <p>La gestión por competencias alinea la gestión de los recursos humanos a la estrategia del negocio, aumentando su capacidad de respuesta ante nuevas exigencias del mercado. Las competencias son las unidades de habilidades o características que permiten operacionalizar la administración del capital humano y atado a otros factores como la remuneración, pueden producir un impacto en la motivación, productividad y competitividad del negocio.</p>
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	<p>Esta investigación hace un análisis al proceso de aplicación de las competencias laborales a los modelos de compensación de cinco empresas en Bogotá, haciendo un recorrido por en significado de la aplicación de las competencias laborales a dichos sistemas, impacto en los recursos humanos y la gestión por competencias.</p>
-------------------------	--

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Número de RATSCL
22

Fecha de elaboración	Mar
----------------------	-----

Elaborado por	Uvenly Edith Molina Molina
---------------	----------------------------

### 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra. Cual

1.2 Tipo de Presentación	
<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input checked="" type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad de la Sabana
<b>Número</b>	1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL
<b>1.7 Descripción</b>	Esta investigación es un aporte a la psicología en el área social organizacional, en la profundización de las descripciones en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales, el cual espera ser una herramienta que posibilite la eficiencia del desempeño de las personas dentro de un cargo a nivel gerencial. El objetivo del estudio fue el de describir las tendencias en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales dentro de las diversas áreas de una organización. Principales desarrollo de competencias de los perfiles gerenciales de dedicación a las diversas áreas de una organización.
<b>Título de la Investigación</b>	Descripción de las competencias de los perfiles gerenciales de dedicación a las diversas áreas de una organización.
<b>Subtítulo</b>	Descripción de las competencias de los perfiles gerenciales de dedicación a las diversas áreas de una organización.

<b>Autor</b>	Claudia Rocio Quintero,	<b>Sexo</b>	M__ F_X_
<b>Otros autores</b>	Carolina Navas Bolivar.	<b>Sexo</b>	M__ F_X_

1.5 PUBLICACIÓN						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Chía /Cund.	2002	86	25	2	23

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de la Sabana	Psicología / Pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias, organización, cargos gerenciales, tendencias, habilidades
----------------------------	---

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arce, E .(1998).Competencias Contribución a la Creación de Valor a través del Conocimiento. Training and Development Digest.España.10.46-52.</li> <li>Arce,E .(2000).Desarrollo de Competencias. Training and Development Digest.España.24. 28-29.</li> <li>Boyatzis,R. ( 1982) The Competent Manager . New York. John Willey.</li> <li>Cynthia D. McCauley, M.Lombardo Michael. Journal of Management Vol 15 No 3 1989.</li> <li>Fernández, G. Cubeiro, J. Dalziel, M.( 1996) Las Competencias : Clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos. Mexico. Deusto.</li> <li>Fletcher, C . (1995). New Directions for Performance Appraisal: some findings and observations. International Journal for Selection and Assessment. 3. 191-196</li> <li>Levy-Leboyer,C.(1997)Gestión de las Competencias. Barcelona Gestión 2000.</li> <li>McLagan,P .(1998).La nueva generación de competencias. Training and Development Digest. España.10. 13-20.</li> <li>Reyes,A. (1990) El Análisis de Puestos. Colombia: Limusa-Noriega.</li> </ul>	<b>Total</b> 10
<b>Ponencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hernández, A. y Padrón, J. (1996): <i>Referencias Básicas en la Producción de una Tesis Doctoral</i>. Material para Curso-Taller. San Juan de los Morros: Colegio de Economistas.</li> </ul>	<b>Total</b> 1
<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>		<b>Total</b>
<b>No especifica</b>		<b>Total</b>

<b>1.9 Contenido</b>	Marco Teórico , Problema, Objetivos, Hipótesis, Control de Variables, Metodología , Participantes, Instrumento, Procedimientos, Análisis de Resultados, Discusión , Referencias, Anexos
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Tipo:</b> Descriptivo- exploratoria</li> <li>2. <b>Población:</b> 91 personas que poseen las similares características en cuanto a nivel educativo profesional o postgrado, sexo indiferente, estrato social indiferente, con cargo a nivel gerencial o de jefatura superior y cuyo rango de edad sea superior a 25 años de edad.</li> <li>3. <b>Instrumento:</b> Encuesta basada en el modelo postulado en la investigación Mc Call, Lombardo y McCauley, 1989)</li> <li>4. <b>Procedimiento:</b> Las escalas de confiabilidad para el test y retest se calcularon tanto para las auto evaluaciones como para las evaluaciones por terceros. Los datos de retest fueron recolectados de un mes a seis semanas después de la prueba inicial. No se les dio retroalimentación a los gerentes hasta haber recibido los datos del retest.</li> </ol>	<b>Página</b> 40-46
-------------------------	--	------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
2	El concepto de competencia surgió en psicología como una alternativa al concepto de rasgo, herramienta de trabajo habitual en psicología diferencial y en psicología industrial. En la década de los setenta son numerosos los intentos de cambiar el enfoque diferencial predominante en el estudio de la inteligencia y de la personalidad, dando lugar a enfoques alternativos (Sánchez- Canovas, citado por Levy-Leboyer 1997).
2- 3	El concepto de " COMPETENCIA" fue planteado inicialmente por David McClelland (1973) como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo: " Los test académicos de aptitud tradicionales y los tests de conocimientos, al igual que las notas escolares y las credenciales, primero no predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida, segundo a menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres, y las personas de los niveles socioeconómicos bajos "( Mc Clelland, citado por McCall, Lombardo y Morrison, 1988). Esto condujo a buscar otras variables, a las que se denominó "Competencias", que permitiesen una mejor predicción del rendimiento laboral. Se encontró que para predecir con mayor eficiencia, era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos, con las características de quienes pertenecen al promedio. Por ello," las competencias están ligadas a una forma de evaluar aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo y no a la evaluación de los factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo" (Mc Clelland, citado por McCall, Lombardo y Morrison, 1988).
12	Las competencias no son un tema nuevo. (...) Sin embargo, sólo en el pasado más reciente las competencias se han manifestado como una herramienta de recursos humanos global, con una amplia capacidad de aplicación para muchas organizaciones. Esta expansión del uso de las competencias se debe, a la experiencia y el diálogo con otras organizaciones, a que cada vez son más las empresas que consideran las competencias como la respuesta al problema de dirigir y motivar de modo efectivo a los empleados, en un nuevo entorno de trabajo, que se caracteriza por: - Un mayor énfasis en la integración y mejora de los procesos de trabajo. - Una creciente necesidad de que los empleados adquieran y demuestren nuevos comportamientos y habilidades en el trabajo. - Una reducción en el número de trabajos tradicionales y la eliminación de planes de carrera y trayectorias profesionales preestablecidas. - Un énfasis aún mayor en el trabajo en equipo y rendimiento del grupo. - Una mayor conciencia de la importancia de las personas de la organización como fuente de la ventaja competitiva.

16-17	Se conocen experiencias sobre aplicaciones de sistemas normalizados de competencia, bastante difundidas en Inglaterra, Irlanda, Escocia, Australia, enmarcadas dentro de un sistema nacional de formación y certificación. En estos casos, la característica principal es su proyección nacional y la articulación de las instituciones de formación con las necesidades de las empresas a través de la formación basada en normas de competencia. (Boyatzis, R, 1995).
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
4	Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía: "en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere."
4	Las competencias son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.
6	Las competencias, por otro lado, no son patrimonio del puesto de trabajo, sino que son atributos de la persona del trabajador; incorporan entonces elementos individuales y sociales en una trayectoria que en cada caso es única.
8	Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. ( OIT Organización Internacional del Trabajo," Arce, 1998"
8	Una competencia es la descripción de un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que se pueden agrupar bajo un título y que explican el desempeño en un puesto de trabajo. Así, por ejemplo, trabajo en equipo reúne los conocimientos que corresponden al elemento cognoscitivo. Para trabajar en equipo el individuo parte de la idea que tiene sobre trabajar en equipo. Para esto tiene una opinión sobre el número óptimo de personas; sabe o no que es necesario contar con un problema u objetivo común; sabe o no que un equipo es eficaz cuando hay aportaciones distintivas entre sus miembros.
9	Una competencia es, por tanto, el comportamiento observable habitual fruto de unos conocimientos y de una actitud positiva que una persona demuestra y con el que contribuye al éxito de su actividad profesional en términos de desempeño. Las competencias son objetivas por cuanto que la parte de habilidad es observable, pero son también subjetivas por cuanto que la percepción de las mismas depende del observador.
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>Página</b>	<b>Otras. Cuáles</b>
5	<b>Las competencias de empleabilidad</b> , o sea aquellas competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. Estas pueden resumirse en habilidades básicas tales como la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (como capacidad de resolución de problemas), capacidad de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia). Estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual.
5	Otras relacionadas al uso de recursos (tales como trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos; <b>las competencias interpersonales</b> (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); <b>competencias de comunicación</b> (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros). Finalmente se señalan <b>competencias sistémicas</b> (aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no con un conjunto de hechos aislados); <b>competencias tecnológicas</b> (conocimiento y uso de tecnologías usuales) "Arce, 1998".
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>



17 – 18	<p>Las experiencias conocidas para documentar esta respuesta se basan en aplicaciones del enfoque conductista de competencia laboral según el cual se determinan las competencias que exhiben los mejores trabajadores y se convierten en el referente del mejor desempeño. A continuación se expresan algunas características de este enfoque: Referencia en los mejores: Los modelos de gestión por competencias de corte conductista identifican a los mejores trabajadores; a quienes están alcanzando los mejores resultados. De ahí derivan el perfil de competencias bajo el supuesto de que, si el mejor desempeño se convierte en un estándar, la organización en su conjunto mejorará su productividad.</p> <p>Competencias diseñadas más que consultadas: Algunas de las competencias que se requieren en la organización no se obtienen a partir de la consulta a los trabajadores. Esto no resulta suficiente; hace falta que la dirección defina qué tipo de competencias espera de sus colaboradores para alcanzar sus metas y las incluya dentro de los estándares para facilitar su conocimiento y capacitación. Bajo esta idea los trabajadores no son todo en la definición de competencias; consultarlos es necesario pero no suficiente.</p>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
18	<p>la gestión por competencias no puede darse sola, sino que va acompañada por un determinado modelo de análisis de cargo, que permite identificar las competencias dentro de un cargo a nivel gerencial, estructurando una tecnología que aporte en la realización de tareas como:</p> <p>La definición de <b>perfiles profesionales</b> que favorezcan la productividad dentro de la empresa identificando cuales son las competencias requeridas para el cargo lo que permite establecer un perfil del mismo, logrando así tener claridad frente a lo que se busca, economizando tiempo y dinero; muchas organizaciones crean en su interior un modelo propio de competencias clave y es así como se les facilitara seleccionar adecuadamente a sus colaboradores (Gallego, R 1999).</p>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por Competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de Competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
13	<p>La evaluación por competencias no es un conjunto de exámenes, es la base para la certificación de competencia y se lleva a cabo como un proceso para acopiar evidencias de desempeño y conocimiento de un individuo en relación con una norma de competencia laboral. Esto le confiere a la evaluación un papel de instrumento de diagnostico muy apreciable tanto para el trabajador como para el empleador.</p>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b> 15-16	<p><b>Beneficios del modelo de competencias en la empresa:</b></p> <p>Las organizaciones que han implantado sistemas basados en competencias informan que dichos sistemas generan los siguientes beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Suben el listón de rendimiento:</i> Al basarse las competencias en los comportamientos que ostentan los empleados excelentes, las metas establecidas para los empleados son más exigentes que en el pasado, por lo que se incrementa el nivel de rendimiento de todos los empleados en general</li> <li>- <i>Ayudan a poner en sintonía el comportamiento individual con la estrategia empresarial:</i> Las organizaciones que no dudan en ligar sus modelos de competencias a los valores estratégicos de la organización, informan que el comportamiento actual de los empleados</li> </ul>

	<p>está más en consonancia con dichos valores. Y lo que es igualmente importante, los individuos perciben y son conscientes de esa relación existente entre su comportamiento y los valores de la organización.</p> <p>- <i>Proporcionan una nueva relación laboral entre el empresario y el empleado:</i> Quedaron atrás los tiempos en los que al empleado se le prometía seguridad laboral y salario justo, a cambio de su lealtad y un trabajo diario. Muchas organizaciones están intentando reemplazar este viejo modelo por uno nuevo, en el que la organización proporciona a los individuos la oportunidad de desarrollar y usar nuevas habilidades y conocimientos, a cambio de su trabajo.</p> <p>Para estas organizaciones, los sistemas de recursos humanos basados en las competencias, son un medio de evaluación de necesidades y de desarrollo de dichas habilidades.</p> <p>- <i>Cambian la forma de medir el éxito:</i> Para las organizaciones que intentan restar valor al nivel de puesto y a la promoción vertical como medida del éxito, las competencias han introducido una medida alternativa que no proporcionaban otros sistemas. Por ejemplo, el "broadbanding", ciertamente resta importancia a los niveles jerárquicos y a las denominaciones de los puestos, pero no ofrece un sustituto de los mismos como medida del éxito. En cambio, las competencias proporcionan una medida o indicador del grado de rendimiento y del crecimiento de un profesional.</p> <p><i>Proporcionan un punto de apoyo para crear una cultura de aprendizaje continuo:</i> Muchas empresas saben que las competencias permiten sostener una cultura caracterizada por el interés de los empleados por aprender y desarrollarse profesionalmente, dado que las competencias permiten identificar los caminos que conducen al éxito, proporcionan las herramientas para el autodesarrollo, y recompensan a los empleados cuando adquieren y demuestran la maestría de los comportamientos relevantes.</p>
	<p>A partir de los cuestionarios aplicados y de los cargos evaluados se agruparon en siete perfiles de gerencias: Desarrollo, Financiera, Producción, Recursos Humanos, Administrativa, Mercadeo y Ventas esto de acuerdo a la población encuestada y el cargo ocupado por la misma ; acto seguido se promediaron las puntuaciones obtenidas en cada competencia a partir de los valores asignados por cada participante de acuerdo a la escala de uno a cinco y según la gerencia a la que pertenecía dicho evaluado. De allí se obtuvo un promedio frente a cada una de las competencias evaluadas, lo que nos arroja una serie de graficas que permiten determinar cual es la puntuación máxima y mínima obtenida por las competencias en cada uno de los perfiles gerenciales, identificando las tendencias de los mismos. Grafico 1. Observamos las puntuaciones obtenidas por la gerencia de desarrollo, allí las competencias que puntuaron mas alto fueron trabajo en equipo, planeación y organización e iniciativa, mientras que las mas bajas son obtención de resultados y manejo de recursos. Grafico 2. la puntuación mas alta de la gerencia financiera se observa en toma de decisiones, mientras que las mas baja se observa en desarrollo de subordinados. Grafico 3. la puntuación mas alta de la gerencia de producción se encuentra en obtención de resultados, mientras que las mas baja se observa persuasión. Grafico 4. la puntuación mas alta de la gerencia de Recursos Humanos se observo en comunicación efectiva, mientras que las mas baja se ubica en sentido de los negocios. Grafico 5. la puntuación mas alta de la gerencia administrativa se observo en toma de decisiones, mientras que la mas baja se ubica en perseverancia. Grafico 6. la puntuación mas alta de la gerencia de mercadeo se observa en manejo de recursos y la mas baja en desarrollo de subordinados. Grafico 7. la puntuación mas alta de la gerencia de ventas se ubica en servicio al cliente, mientras que la mas baja se ubica en obtención de resultados. La tabla 1. nos permite identificar rápidamente las necesidades del cargo dentro de una estructura de competencias, al mismo tiempo que nos representa los patrones y relaciones entre los datos anteriormente enunciados, para esto el signo mas (+) nos demuestra la tendencia mas alta ubicada dentro de las respectivas gerencias (columna vertical) en referencia a la competencia evaluada (fila horizontal), mientras que el símbolo menos (-) nos hace referencia a la tendencia mas baja distribuidas de igual forma frente a las columnas y las filas, estos datos nos representan las puntuaciones a nivel cualitativo de la identificación de las tendencias en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales identificando las puntuaciones mas altas y bajas con respecto a una sola competencia o en los casos en que encontramos dos o mas competencias esto nos indica que se obtuvo la misma puntuación.</p> <p>Con el animo de obtener mayor información y buscando mayor detalle y precisión en cuanto a la identificación de las tendencias de los perfiles gerenciales se realizo un segundo procedimiento de comparación entre las gerencias con respecto a cada una de las</p>

	<p>competencias evaluadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia manejo de recursos es mercadeo y la mas baja desarrollo.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia servicio al cliente es ventas y el menor recurso humano.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia sentido de los negocios es ventas y el menor recurso humano.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia tolerancia es financiera y el menor recurso humano.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia perseverancia es ventas y la menor administrativa.</li> </ul>
<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia toma de decisiones es administrativa y la menor desarrollo.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia capacidad de aprendizaje es mercadeo y la menor administrativa.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia obtención de resultados es producción y la desarrollo.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia iniciativa es financiera y la menor venta.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia dominancia es administrativa y la menor recursos humanos.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia servicio al cliente es ventas y la menor recursos humanos.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia persuasión es ventas y la menor producción.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia trabajo en equipo es recursos humanos y la menor mercadeo.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia sensibilidad es ventas y la menor financiera.</li> <li>• la gerencia que muestra una mayor puntuación en la competencia comunicación efectiva es recursos humanos y la menor producción.</li> </ul> <p>La tabla 2., permite identificar cuales son las tendencias en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales ubicando mas de una puntuación alta.</p> <p>El signo mas (+) nos demuestra las tendencias mas altas ubicada dentro de las respectivas gerencias (columna vertical) en referencia a la competencia evaluada (fila horizontal), mientras que el símbolo menos (-) nos hace referencia a las tendencias mas bajas distribuidas de igual forma frente a las columnas y las filas, estos datos nos representan las puntuaciones a nivel cualitativo de la identificación de las tendencias en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales identificando las puntuaciones mas altas y bajas con respecto a mas de dos competencias.</p>
<b>2.8 Recomendaciones</b>	

<p><b>2.9 Conclusiones</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por lo general, el análisis del trabajo y su modalidad más reciente, el análisis de cargos por competencias, suelen ser realizadas por terceros, es decir, por el personal del departamento de recursos humanos y por consultores externos. Los directores y el resto de empleados tal vez participen, sobre todo aportando datos, pero en muchas ocasiones esa información aunque es totalmente analizada solo se aplica en otras personas y no dentro de la misma organización. La creación de riquezas depende cada vez más de las competencias. Ese es el principal motivo por el cual los gerentes acuden a las conferencias sobre las competencias y viajan continuamente para aprender, compara y evaluar la práctica ejemplar. Pero la gran animación y evaluación en el campo de las competencias se debe a algunos factores más.</li> <li>• Los resultados obtenidos dentro de este estudio permitieron identificar de forma clara las tendencias en cuanto a competencias de cada perfil gerencial, ya que las funciones ejercidas dentro de cada cargo en conjunto con las tendencias permitieron identificar cuales son las competencias necesarias requeridas para cada perfil gerencial de acuerdo con las tendencias encontradas.</li> <li>• Al momento de observar las tendencias halladas en la tabla numero dos , encontramos como , esta estructura de competencias identifica de forma clara cuales son las necesidades del cargo, ya que las tendencias encontradas son en determinado momento características necesarias para cada uno de los perfiles gerenciales, según las funciones que componen cada cargo. Al momento de transmitir la información a los gerentes evaluados estos nos retroalimentaron en cuanto a los consistente que estos datos eran frente a la realización de sus labores de forma exitosa. Desde un principio del estudio se buscaba que esta coherencia existiera, ya que de esta forma se puede identificar que un cargo no solo se caracteriza por una serie de funciones a cumplir, si no por un conjunto de características propias, en esta caso la estructura de competencias acorde a cada perfil gerencial.</li> </ul>
<p><b>3.Observaciones</b></p>	<p>Plantea algunos beneficios de la aplicación del modelo de competencias en las organizaciones, además realiza una aproximación a lo que significa las competencias para la psicología y las contribuciones a la psicología organizacional. Plantea la relación entre competencias y perfil, sin embargo, no especifica bibliografía correspondiente a perfil ocupacional</p>

Número de RATSCL
23

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<p><b>Fecha de elaboración</b></p>	<p>Abril 4 de 2006</p>
<p><b>Elaborado por</b></p>	<p>Uvenly Edith Molina Molina</p>

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
X	Trabajo de Grado
	Tesis

	Fotocopia
	CD-Rom
	Otro. Cual
X	Imprenta
	Mimeo

### 1.2 Tipo de Presentación

	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
<b>1.3 Acceso al documento</b>	
Universidad Católica de Colombia	Psicología / Pregrado
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Católica de Colombia
<b>Número</b>	TL 150/ P 426p

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	Perfiles ocupacionales, basados en competencias de docentes de la facultad de psicología de la Universidad Católica de Colombia
<b>Subtítulo</b>	Fase I, Proyecto docente

<b>Autor</b>	Jenny Patricia Colmenares Alonso	Sexo	M__	F_X__
<b>Otros autores</b>	Sandra Milena Monroy Parra Carmen Rocio Nocua Salazar	Sexo	M__	F_x__
		Sexo	M__	F_x__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2001	153	2		

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencia laboral, perfil, análisis ocupacional, programas docentes.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	La investigación corresponde a la fase I del proyecto docente, mediante el cual se pretendió diseño del perfil ocupacional, basado en competencias, de los docentes de la facultad de psicología de la Universidad Católica de Colombia. En esta se elaboro la fundamentación teórica sobre perfiles ocupacionales, competencias, competencias docentes y competencias docentes en psicología
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chiavenato I (1996) Administración de recursos. México, McGraw Hill</li> <li>Duran (1994) Formación docente por medio de la observación compartida. Perfiles Educativos. México.</li> <li>Gallego (1999), Discurso constructivista sobre las tecnologías en Colombia. Cooperativa Ed. Magisterio</li> <li>Mertens L., (1997) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Cintenfor/ OIT, Uruguay</li> <li>Lasida (1998) Competencias laborales, programa de Cooperación Iberoamericana para el diseño de la formación profesional</li> </ul>	<b>Total</b> 5

<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Boletín: Gallart y Jacinto (1995), competencias laborales. Organización de los Estados Iberoamericanos para la educación la ciencia y la cultura, (Nº 2. año, 6) Argentina.</li> </ul>	<b>Total</b> 1
<b>No específica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gonczi (1992) Enfoques de educación basado en competencias: la experiencia de Australia</li> </ul>	<b>Total</b> 1

<b>1.9 Contenido</b>	Marco Teórico: competencias Formación Docente Perfil Docente
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de Investigación: Cualitativo – Descriptivo</li> <li>Método: Delfo - Delfhi</li> <li>Participantes: Miembros de la comunidad académica, cuatro docentes</li> <li>Cinco personal del cuerpo directivo – administrativo</li> <li>Cuatro Expertos</li> <li>Instrumento: Guía: 1. Presentación. 2. Resumen. 3. Preguntas</li> </ul>	<b>Pág.</b>  122
-------------------------	---	------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
20	Se puede entender competencia como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables que se aplican en el desempeño de una función productiva. En esta definición se tiene en cuenta el conjunto de elementos que utiliza la persona en su desempeño en el medio laboral
20-21	Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía "en los asuntos del trabajo, las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y actitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne a este. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar decisiones que dicha competencia sugiere.
41	Teniendo en cuenta la definición citada por Hernández y Otros (1998), la cual toma la competencia como un "saber hacer" o conocimiento implícito en el campo del actuar humano, "una acción situada que se define en relación con determinados instrumentos mediadores"
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. ¿Cuál?</b>
21	Cuando se aborda el tema desde el mundo del trabajo, se pueden distinguir dos niveles de competencias. a). las competencias de empleabilidad, ósea, aquellas competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. Estas pueden resumirse en habilidades básicas, tales como la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (como la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (como la

21	<p>Capacidad de resolución de problemas), capacidad de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia), ellas requieren una enseñanza sistemática y gradual.</p> <p>b). se agregan a las anteriores otras relacionadas con el uso de los recursos, tales como el trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos.</p> <p>c). las competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural).</p> <p>d). competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros).</p> <p>e). competencias sistémicas (aproximarse a la realidad en su complejidad en las relaciones y no con un conjunto de hechos aislados); finalmente se señalan las competencias tecnológicas (conocimiento y uso de tecnologías usuales) (Scans, 1992)</p>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
7	El perfil ocupacional en relación con el análisis ocupacionales, se desprende directamente de el, y se puede considerar como una aplicación del mismo. El análisis y los perfiles ocupacionales nacen de la necesidad por identificar el trabajo que debe corresponder a cada uno y todos los miembros de la organización.
8 - 9	De los análisis y los perfiles ocupacionales se derivan consecuencias importantes para la organización que trascienden a la definición y su estructura, que agruparan formalmente las actividades que deberán realizar las personas y los resultados esperados, tanto personales como de sus unidades básicas. En ello existe una interacción entre las áreas y las actividades específicas que se desprendan del análisis o perfiles ocupacionales.
11 - 12	<p>El concepto de perfiles se desprende necesariamente del análisis ocupacional, es decir, de las características individuales requeridas para el desempeño de los puestos de trabajo y su inter-dependencia con el ambiente específico, clima o cultura de la organización en mención. Así el perfil articula los requerimientos para el desempeño de las funciones con la especificidad derivada de la organización y como se deberán ejecutar tales funciones. Cuando se trate de obtener el perfil ocupacional de un cargo como el docente, se tratan estos aspectos, como los conocimientos, experiencia, habilidades, responsabilidades, actitudes y requisitos con los aspectos psicológicos propios de quien va a desempeñar la "función" que implica actitudes, valores, expectativas y rasgos de personalidad, que se adecuen a estos condicionantes organizacionales. Habilidades, aptitudes o capacidades.</p> <p>Bajo los anteriores elementos, los perfiles ocupacionales son expresados en términos que una persona tiene, de una parte, producto de sus características genotípicas que corresponden a os aspectos propios de la persona, y de la otra, del conjunto de elementos producto de su experiencia particular y que son objeto de análisis.</p>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>

<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>Con respecto a las competencias de los alumnos señalan que es la capacidad, habilidad y aptitud para desempeñarse en un cargo o ejercer una actividad, que involucra un componente cognoscitivo y otro motor. Para el grupo de docentes, las competencias son el conjunto de habilidades, aptitudes, destrezas, creencias, valores y elementos cognoscitivos relacionados con el éxito de la actividad desempeñada en un ambiente específico; es el saber hacer en un contexto, "llevar a la vida práctica y a la solución de problemas reales la información que se tiene". Para el grupo administrativo, las competencias son el conjunto de habilidades y destrezas cognoscitivas, que posee un individuo para dar respuesta a las necesidades de un cargo específico. Para el grupo de expertos, las competencias son el poder hacer, a partir, evidentemente de la conceptualización.</p> <p>(...) Siguiendo con la guía, en cuanto que es un perfil, para los alumnos, son los rasgos determinados, el punto característico, el enfoque profesional que se requiere para cumplir una visión, misión y objetivos específicos. En los docentes, el perfil es el conjunto de características personales académicas, investigativas, de experiencia, cultural y cognoscitivo que debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un grupo. Para los administrativos, es la descripción clara de una de las características y habilidades esenciales requeridas para el desempeño de una actividad específica.</p>
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<p>Se recomienda continuar con el desarrollo de la siguiente fase de este proyecto de investigación para consolidar y clasificar cuales son las competencias de los docentes de la facultad de psicología de la Universidad Católica de Colombia.</p> <p>Por otra parte, se sugiere a la administración central de la Universidad y a la facultad, evitar la dispersión y la falta de continuidad de acciones, de tal manera que exista integración, continuidad y coherencia entre las mismas, que como el presente estudio debe contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales deseados.</p>
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>En un primer momento se plantea diseñar los perfiles real e ideal esperado, basado en competencias, del docente de la facultad de psicología de la universidad católica, pero en el desarrollo del estudio se determino que en razón de su abordaje, no se podría diferenciar claramente, desde el punto de vista de los participantes. (...)</p> <p>(...) Con base en lo anterior, el perfil que se diseñó corresponde a una tendencia ideal, señalada por los diferentes grupos participantes, a partir de lo que ellos observaban como el perfil real y el perfil ideal o esperado. En este orden de ideas se destaca la coincidencia de los participantes en señalar la importancia fundamental de la relación docente – discente, enmarcada con el respeto mutuo y en un proceso de doble vía de enseñanza – aprendizaje. En términos generales se identificaron casos particulares y aislados de desempeño de algunos docentes que son señalados como extremos, al sobresalir por su excelente calidad y otros por ser deficientes; por tanto no deseables.</p> <p>En otro sentido, al ser definidas las competencias como habilidades, aptitudes, actitudes y capacidades, que se aplican al desempeño de una función productiva desarrollada con éxito destacado, entonces las competencias docentes se definen como el conjunto de esos elementos que necesita la persona para su desempeño en un contexto laboral específico, en este caso, el académico que se señaló antes, no pueden ser tratados independientemente, sino una conjunción con las competencias del contexto.</p> <p>Se destaca que en general no se dio mayor trascendencia a la condición que debe tener para lograr las competencias docentes, cual es la naturaleza de los estudiantes, por tratarse de una función interactiva entre docentes y discentes.</p> <p>De otra parte se señala que el currículo no prevé dentro de sus estrategias las competencias de los docentes ni de los discentes, tampoco las condiciones bajo las cuales se desarrolla el currículo y se dan esas competencias, por lo cual es de especial importancia que este elemento sea destacado por los encargados de su elaboración, a partir de los procesos de participación y conciliación con la comunidad académica.</p>
-------------------------	--



	Los aportes de la presente investigación reside en ser el primer estudio en el ámbito organizacional que se ocupa de elaborar el perfil por competencias de los docentes de la facultad de psicología de la universidad católica de Colombia, lo cual se sustenta en que al revisar la base de datos de tesis de la universidad no se encuentra ninguna con temas afines; tampoco existe este material como elemento de trabajo en la facultad y que sirva como modelo de evaluación para docentes.
<b>3. Observaciones</b>	Se estructura una propuesta de perfil por competencias para los docentes de la Facultad de psicología de la Universidad Católica, teniendo en cuenta que el mercado laboral estructura la necesidad de tener competencias por tal razón es importante formar por competencias.

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Número de RATSCL
24

Fecha de elaboración	Abril 4 de 2006
Elaborado por	Uvenly Edith Molina Molina

#### 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/>	Tesis
X	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra. Cual

1.2 Tipo de Presentación	
<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
X	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Externado de Colombia
<b>Número</b>	TM 658.306. IP949 c

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	Competencias de liderazgo requeridas para el contador público
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Ligia Jeanet Prieto Vargas	<b>Sexo</b> M__ F_X_
<b>1.4.4 Otros autores</b>		<b>Sexo</b> M__ F__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2004	118	14	11	

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Externado de Colombia	Administración de empresas/ Postgrado/ Especialización en gerencia de recursos humanos

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias, liderazgo, formación, ejercicio profesional, profesional integral
----------------------------	---

<b>1.7. Descripción</b>	<p>Pretende resaltar la importancia del liderazgo en el contador publico y en el ejercicio de la profesión del contador para ser exitoso en la organización, lo temas tratados son; liderazgo, competencias laborales, entre otros.</p> <p>Teniendo en cuenta las competencias laborales propias de la profesión y las competencias de liderazgo ya que son en gran medida las que fortalecen su perfil haciéndolo un profesional integral y por lo tanto competitivo en el mercado laboral y en las organizaciones.</p>
-------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alles Martha, (2003), Gestión por competencias. Diccionario. ED Granica.</li> <li>GALLART. Ma Antonia y Jacinto. Citas por Ibarrola en: IBARROLA, María. Educación Básica Y Competencias Laborales.</li> <li>SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje. Competencia Laboral. Bogotá.2000</li> </ul>	<b>Total</b> 3
<b>Ponencia</b>	IBARROLA. María. Educación Básica y competencias Laborales. Ponencia Seminario lo Público y lo privado en la formación para el trabajo. Bogotá. Octubre 1998	<b>Total</b> 1
<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>		<b>Total</b>
<b>No especifica</b>		<b>Total</b>

<b>1.9 Contenido</b>	Definición de competencias Definición y clasificación de competencias según OIT Definición y clasificación de competencias según SENA Definición y clasificación de competencias según ISO 9000 Definición y clasificación de competencias según Estándar de calidad del Ministerio de Educación Nacional. Decreto 939
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de Investigación: Descriptiva</li> <li>Población: 1. profesionales en contaduría pública (muestra, 20 contadores públicos). 2. empleadores de contadores públicos (muestra, 10 profesionales empleadores)</li> <li>Variables: competencias del perfil integrado del contador público.</li> <li>Instrumento: 2 instrumentos contruidos con el modelo de la escala Likert</li> </ul>	<b>Pág.</b> 38-39-40-41-42-43-44
-------------------------	--	-------------------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
18	Según Boyatzis "Competencia es una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo".
18	Según la norma técnica (Iso 9000 Versión 2000): Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.
18	De acuerdo con el SENA, una competencia laboral es un Conjunto formado por la intersección de los conocimientos, la comprensión y las habilidades para hacer que un individuo pueda desempeñarse efectivamente en una ocupación.
21	Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo. OIT
22	Una competencia Laboral es un Conjunto formado por la intersección de los conocimientos, la comprensión y las habilidades para hacer que un individuo pueda desempeñarse efectivamente en una ocupación. Competencia es un conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. SENA
23	La norma ISO define Competencia Laboral: Como la capacidad Demostrada por la persona en situaciones concretas de trabajo; para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de Calidad y eficiencia en la organización.
24	El decreto 939 define la competencia laboral para el Contador Público como Las capacidades necesarias para localizar, extraer y analizar datos de múltiples fuentes. Y llegar a conclusiones con base en el análisis de la información financiera y contable, a través de procesos de comparación análisis, síntesis y deducción.
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
21	Conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñarse eficiente y eficazmente en una actividad productiva. (OIT)
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
21	O Transversales: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, que son comunes a una cadena productiva o familia ocupacional. (OIT)
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
21	Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, técnicos y tecnológicos propios de la unidad de competencia. (OIT)

<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
22	<p>Según el SENA:</p> <p><b>Competencias Intelectuales:</b> Capacidad enfocada a la resolución de problemas, manejo de información, comprensión de procesos y sistemas, autonomía y responsabilidad.</p> <p><b>Competencias Básicas:</b> Referentes a capacidades de Lecto-Escritura, uso e interpretación de símbolos y formulas matemáticas.</p> <p><b>Competencias Técnicas:</b> Rasgos, atributos distintivos que requiere un trabajador en un puesto de trabajo como Conocimientos, habilidades y actitudes específicas necesarias para desempeñar una función. Son también las referentes al conocimiento instrumental y del funcionamiento de máquinas, herramientas y procedimientos de trabajo.</p>
24	<p><b>De acuerdo al decreto 937:</b></p> <p><b>Competencias básicas:</b> Habilidades contables y financieras, organizacionales, fundamentación teórica, práctica para el manejo contable y financiero.</p> <p><b>Competencias cognitivas:</b> Ciencia contable y financiera para el desarrollo del ejercicio profesional.</p> <p><b>Conocimiento del entorno:</b> Capacidad para desempeñarse adecuadamente en el contexto social, empresarial, legal, económico, político e institucional en el desarrollo profesional.</p> <p><b>Competencias socio humanísticas:</b> Desarrollo de valores éticos, morales. Dado que el contador publico tiene responsabilidad socia, por ser depositario de la confianza Pública.</p>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
19	Los modelos de gestión por competencias de corte conductista identifican a los mejores trabajadores; a quienes están alcanzando los mejores resultados. De ahí derivan el perfil de competencias bajo el supuesto de que, si el mejor desempeño se convierte en un estándar, la organización en su conjunto mejorará su productividad.
23	Identifica las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización, se aplica a niveles directivos y en circunstancias no predefinidas.
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
23	Se refiere a los desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo. El proceso funcional asegura la calidad en la operación de la persona en situaciones y procesos predeterminados.
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
23	<p>En este Grupo las Competencias se construyen a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan en la organización, es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos.</p> <p>Se da con la participación del personal y las condiciones físicas y humanas del medio ambiente del trabajo. Integra la competencia laboral a los diferentes subsistemas que conforman la gestión efectiva del Recurso Humano en la organización.</p>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>

Página	Normalización de competencias
Página	Certificación de competencias
Página	Evaluación de competencias

2.6 Otro. Cuál	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>Dentro de los resultados de las encuestas aplicadas se observó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las competencias de liderazgo en la que el mayor número de los encuestados coincidieron con la más alta calificaron; fue la de <b>AUTOCONTROL</b>. Con un 22% (Autocontrol) equivalente a 16 encuestados.</li> <li>Las competencias de liderazgo en la que el mayor número de los encuestados coincidieron con la calificación de <b>SUMAMENTE IMPORTANTE</b>, Con un 30% (orientación al cliente) equivalente a 13 encuestados.</li> <li>Las competencias de liderazgo en la que el mayor número de los encuestados coincidieron con la calificación de <b>MEDIANAMENTE IMPORTANTE</b>, Con un 2.67% (Flexibilidad) equivalente a 2 encuestados.</li> </ul>
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>Se retoma el problema de investigación: ¿Cuáles son las competencias de liderazgo que requiere el Contador Público para desempeñarse exitosamente en su entorno laboral?, primero se parte de la afirmación de que sí son importantes las competencias de liderazgo y no solo para el contador público sino para cualquier profesional hablando en el sentido de liderazgo en el ambiente laboral, prueba de esto es, entre otras razones, la coincidencia de opinión de muchos de los autores consultados que afirman que el desarrollo del liderazgo es útil para el éxito organizacional y personal por lo cual grandes organizaciones están invirtiendo recursos para el desarrollo del liderazgo en sus empresas, como necesidad estratégica.</p> <p>Para manejar adecuadamente los resultados en el tema de investigación se clasifican las competencias del perfil Integrado del Contador Público así:</p> <p>Competencias propias de la profesión, que son las que le permiten desempeñar su labor con propiedad en el ámbito de su profesión y están dadas por la ética, indispensable puesto que un Contador con la facultad de dar Fe es un profesional al que se le brinda confianza, la integridad y el compromiso son también competencias indispensables para el contador, debe poseer además competencia en el campo de la negociación, resolución de conflictos, habilidad analítica, debe poseer los conocimientos técnicos para el normal desarrollo de su ejercicio como Contador, y no pasar por alto la capacitación y actualización permanente.</p> <p>Se ve muy claramente que el contador afianza su perfil complementando sus competencias técnicas Contables específicas propias de su profesión con las competencias de liderazgo que dan valor agregado a su profesión haciendo de la profesión del contador Público una profesión de servicio Integral.</p> <p>Las siguientes son las competencias que según el criterio de los encuestados son de importancia y se relacionan por no encontrarse incluidas en el cuestionario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un Contador debe tener conocimientos y habilidades en temas comerciales y administrativo, para complementar los conocimientos financieros y desarrollarse como profesionales integrales en un ambiente macroeconómico.</li> </ul>
-------------------------	---

<b>3.Observaciones</b>	Aunque este trabajo pertenece a Administración de empresas, realiza una comparación de los
------------------------	--

	programas de contaduría pública de Bogotá, teniendo como eje central el perfil integral del contador.
--	---

<b>Número de RATSCL</b>
25

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Mar
-----------------------------	-----

<b>Elaborado por</b>	Uvenly Edith Molina Molina
----------------------	----------------------------

### 1. PERFIL

#### 1.1 Tipo de Investigación

X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

#### 1.2 Tipo de Presentación

	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
X	Otro. Cual Memofichas

#### 1.3 Acceso al documento

<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Católica
<b>Número</b>	T/150/ G216 r

#### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>Título de la Investigación</b>	Revisión teórica del modelo de competencias laborales conceptualización y análisis para la empresa colombiana
<b>1.4.2 Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Maria Rocío García Rodríguez	Sexo	M__	F_x__
<b>Otros autores</b>	Nohora Luz Perilla Camelo Gloria Janeth Tovar Salamanca	Sexo	M__	F_x__
		Sexo	M__	F_x__

### 1.5 PUBLICACIÓN

<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogota	1999	255			

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Católica	Psicología. Postgrado. Especialización en psicología de las organizaciones.

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencia, competencia laboral, modelos, recursos humanos, competitividad
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Se hace un recorrido histórico, conceptual del tema de competencia laboral teniendo en cuenta los efectos de la aplicación del modelo en el marco de la empresa, haciendo énfasis el impacto del mismo en la gestión del recurso humano. De igual manera, se tiene en cuenta la aplicación del sistema en algunos países en los cuales se ha aplicado las competencias laborales desde distintos enfoques.
------------------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ADAMS K., (1996) Competencys American origins and the conflicting approaches in use today competence. Londres, Eclipse Group.</li> <li>• ALVAREZ P.E., (1998) Visión empresarial de la normalización de competencias laborales, México, Ed. Limusa.</li> <li>• ARGÜELLES A (1996) Competencia Laboral y educación basada en normas de competencia, Ed. Noriega, México, CONALEP.</li> <li>• CINTENFOR (1998), la formación basada en competencias. Uruguay, Cintenfor.</li> <li>• CINTENFOR (1998) Todo sobre competencia laboral. Uruguay. Cintenfor</li> <li>• FERNÁNDEZ G, (1996) Las competencias: clave para una gestión integrada de recursos humanos . España. Ed., Deusto. S.A.</li> <li>• FERNÁNDEZ A., Caveda (1998), Encuentro Europeo; aplicación de las competencias en la gestión del recurso humano. España.</li> <li>• IBARRA A., (1998) En la búsqueda de cualificaciones del los trabajadores. México.</li> <li>• LEVY – LEBOYER (1997) Gestión de las competencias. España, Ed., Gestión 2000 S.A.</li> <li>• MERTENS L., (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Uruguay, CINTENFOR</li> <li>• VARGAS Z., (1997), Trabajadores competentes panorama Latinoamericano de modelos y estrategias de desarrollo. Seminario internacional. Santa fe de Bogotá, SENA.</li> </ul>	Total
Ponencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CELIS G., (1997), las competencias en la gerencia media, Seminario Internacional, Santa Fe de Bogotá, Colombia, SENA.</li> <li>• SENA (1998), Primer encuentro Andino sobre formación con base en competencia laboral. Santa Fe de Bogotá. Colombia.</li> </ul>	Total 2
Artículo de Revista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AGUILERA J., (1999 Junio 27) ¿Es usted un trabajador problema?, Santa Fe de Bogotá, El Tiempo.</li> <li>• Boletín Informativo del SENA (1998), Santa Fe de Bogotá. Colombia, SENA</li> </ul>	Total 2
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wood (1994), Las competencias en los recursos humanos. (material mimeográfico)</li> </ul>	Total 1
Otro. Cual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CINTENFOR (1998) Seminario Taller diseño de la formación profesional. Argentina. CINTENFOR.</li> <li>• CINTENFOR (1998) <a href="http://www.cintenfor.org.uy/publics/spanish">www.cintenfor.org.uy/publics/spanish</a></li> </ul>	Total 2
No específica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARIAS N. (1998) Proceso de Normalización. Santa fe de Bogotá. Publicaciones SENA.</li> <li>• ARION Consultores (1998) Competencias laborales.: temas claves, Buenos Aires. Argentina.</li> </ul>	Total 2

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orígenes, evolución y concepto de competencia:</li> <li>• Qué es una competencia laboral</li> <li>• Tipos de competencias</li> <li>• Identificación de las competencias</li> <li>• Elementos de competencias</li> <li>• Criterios de desempeño</li> <li>• Unidad de competencia</li> <li>• Certificación laboral</li> <li>• Sistemas de competencia laboral</li> <li>• Certificación laboral</li> <li>• Normas y evaluación de competencia laboral</li> <li>• Capacitación por competencia laboral</li> <li>• Relaciones y diferencias de las competencias laborales y la competitividad</li> <li>• Ventajas de las competencias laborales</li> <li>• Enfoque Conductista</li> <li>• Enfoque Constructivista</li> <li>• Enfoque Funcional</li> <li>• Servicio Nacional de Aprendizaje SENA</li> <li>• Certificación de competencia laboral en Colombia</li> <li>• Certificación de los trabajadores Colombianos</li> <li>• Relación del postgrado en psicología organizacional con las competencias.</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	No específica	<b>Pág.</b>
-------------------------	---------------	-------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
14	La competencia laboral emergió en los años ochenta como una respuesta a las necesidades de impulsar la formación de la mano de obra, administrar y regular el mercado de trabajo interno y externo de las empresas
16 - 17	Una vieja definición del diccionario Larousse decía: en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados ya que considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por la cualidad y capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.
<b>Página</b>	<b>Concepto</b>
16	La noción de competencia tal como es utilizada con relación al mundo del trabajo, se sitúa a la mitad del camino entre saberes y habilidades concretas; competencias es inseparable de la acción pero exige a la vez conocimientos.
17	Competencias, son entonces, un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo, que entran en ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. (Gallart y Jacinto)
18	El concepto de competencia laboral envuelve una capacidad comprobada de realizar un trabajo en el contexto de una ocupación, implica no sólo disponer los conocimientos y habilidades, hasta ahora concebidas como suficientes en el proceso de aprendizaje para el trabajo, puesto que define la importancia de la comprensión de la que se hace y conforma un conjunto de estos tres elementos totalmente articulados (Vargas, 1998)
18 - 19	Las competencias laborales también hacen referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto
22	Las competencias constituyen un vínculo entre las misiones a llevar a cabo, los comportamientos puestos en práctica para hacerlo, por una parte, y las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria (Woodruffe, 1993 citado por LEVY – LEBOYER, 1997)
22	Otra definición dada por Boyartzys (1996) quien dice que es una característica subyacente en una persona, que esta causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.
23	Vargas Z (1998), la define como una capacidad de desempeñar las funciones de una ocupación claramente especificada conforme a los resultados esperados.



23	Para DACUM, una competencia es la descripción de grandes tareas y es a la vez la suma de pequeñas tareas llamadas sub-competencias, la totalidad de las competencias es la descripción total de las tareas del puesto de trabajo.
23	Se pueden encontrar varias definiciones más dependiendo del país donde provengan, en Inglaterra, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentran latente en la estructura del sistema normalizado, la competencia laboral se identifica en las normas a través de una definición de elementos de competencia, normas laborales que un trabajador es capaz de conseguir, criterios de desempeño, teniendo en cuenta criterios de calidad.
24	En Alemania, posee competencia profesional, quien distingue de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión y poder resolver los problemas profesionales de forma autónoma, reflexiva, además está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo. En España, por su parte, se conciben las competencias como el ejercicio eficaz que parte de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo, es algo más que el conocimiento técnico, que hace referencia al saber y al saber hacer, afirman que el concepto de competencia, en sí habla de las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional pero también un conjunto de comportamientos, facultad de manejar el sistema de información y formación, etc., considerados necesarios para el efectivo desempeño de una ocupación.
25 - 26	En Australia, la competencia es concebida como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Una compleja estructura de atributos, conocimientos, aptitudes, valores y habilidades y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. En la provincia de Québec, una competencia es el conjunto de comportamientos socio –afectivos y habilidades cognitivas, cognoscitivas, psicológicas, sensoriales que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel una función, una actividad o una tarea. En México, por su parte, se define la competencia laboral como la capacidad productiva de un individuo dado en términos de desempeño en determinado contexto laboral, no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, éstas aunque son necesarias por sí mismas, para un desempeño efectivo. Ya en América, en Argentina, se define como competencia el conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí que permiten un desempeño satisfactorio en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional. En Colombia, el SENA, define las competencias como la capacidad productiva de un individuo que define y mide no sólo en términos de desempeño sino en términos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes las cuales son necesarias, pero no suficientes, y la complementa afirmando que es también una habilidad multifacética para desempeñar una función productiva de acuerdo con una norma conocida. Para finalizar se puede afirmar que la definición de las competencias está dada por la experiencia de las bases teóricas pero se construyen en la práctica social, son tareas conjuntas entre empresa, trabajadores y educadores.
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
27	Según MERTENS, las competencias básicas se refieren a las habilidades para la lectura, escritura, la comunicación oral y las matemáticas básicas.
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
27	Están relacionadas con comportamientos laborales, propios de desempeño que se desarrollan en diferentes sectores o actividades y que se relacionan usualmente con la interacción de esas tecnologías de uso general.
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
27	Se relacionan directamente con el ejercicio de ocupaciones concretas, no siendo estas intransferibles de un ámbito a otro dadas sus características tecnológicas. Es el caso de competencias como el manejo de maquinaria de control numérico, el chequeo de pacientes y la inauguración de estados financieros, entre otros.
<b>Página</b>	<b>Otro. Cual</b>

17 - 18	<p>Se pueden distinguir dos niveles de competencias:</p> <p>a). Las competencias de empleabilidad, o sea aquellas necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder adaptarse a los cambios. Estas pueden resumirse en habilidades básicas tales como la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (capacidad de resolver problemas), capacidad de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellas y aprender de la experiencia).</p> <p>b). Se agregan a las anteriores otras relacionadas al uso de recursos (tales como el trabajo, dinero, tiempo, materiales, equipos) para lograr objetivos; las competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros). Finalmente, se pueden mencionar las competencias sistemáticas, (aproximaciones a la realidad en su complejidad de relaciones y no con un conjunto de hechos aislados); competencias tecnológicas (conocimiento y uso de tecnologías usuales) (SCANS, 1992).</p>
28	<p>Nordrow (1997), ha identificado seis tipos de competencias, exponiendo antes que se debe tener en cuenta el tipo de empresa y hacer la diferenciación de las competencias especializadas y las generales, que él llama "altas" y "bajas", además menciona la competencia técnico – normal y las competencias únicas, las primeras se refieren a competencias caracterizadas por la especificidad de una tarea especializada para una empresa, mientras que las competencias únicas se refieren tanto a las generales como a las específicas y pueden aplicarse en un cargo definido en cualquier empresa. Las competencias de meta, las de industria, la intra- organizacional, afirma el autor, estos tipos de competencia aportan todo para un desempeño exitoso en cualquier organización.</p>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
75	<p>Aplicado en los EEUU, parte de una propuesta conceptual sobre las competencias la cual las define como las características de un individuo que guarda una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto. (MERTENS, 1996). El desempeño efectivo en este modelo se define como el alcanzar resultados y acciones específicas en un contexto dado, en este sentido la competencia es una habilidad que describe lo que una persona puede hacer y no necesariamente lo que hace independientemente de la situación o circunstancia.</p> <p>De igual manera, se basa en el estudio del desempeño para establecer los factores que permiten a un trabajador un desempeño superior teniendo en cuenta las características del individuo que lo llevan a este nivel, como una relación holística o integrada que analiza la compleja combinación de atributos, conocimientos, aptitudes, valores y habilidades necesarios para el desempeño en situaciones específicas. De esta manera, la noción de competencia integra los atributos para el desempeño lo que significa que la competencia incorpora aspectos de conocimientos habilidades y actitudes aplicadas en el contexto de tareas reales y cuidadosamente escogidos que representan un nivel apropiado de generalidad.</p> <p>En la gestión del recurso humano se toma como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores cuya aplicación en el trabajo se traduce en el desempeño superior que contribuye al logro de los objetivos claves del negocio.</p>
76	<p>Estas características están centradas en las características personales que definen el desempeño superior relacionadas fuertemente con las persuasiones de MacCllegan, según las cuales en cada trabajo las personas se desempeñan mucho más eficientes que otras utilizando diferentes formas y conductas para realizarlo de modo que la mejor forma de identificar las competencias que conducen a un desempeño superior es estudiar a las personas exitosas. Algunos expertos consideran que al enfrentar el modelo de competencias laborales basado en el mejor desempeño (conductista) frente al modelo basado en las normas de competencia (funcionalista) se está discutiendo dos conceptos diferentes, el primero, centra la competencia en la persona, en sus cualidades y el segundo en los requerimientos de la ocupación.</p>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
77	<p>Esta corriente tiene su base en la escuela de pensamiento funcionalista y fue aplicada como filosofía básica del sistema de competencia laboral en Gran Bretaña. En 1980 se produjo un documento que dio origen a una nueva iniciativa de capacitación conduciendo esto a la presentación del sistema nacional de competencias laborales (NVQ) y a la instalación del correspondiente consejo nacional (NCVQ) hacia 1986.</p>
78	<p>La característica del análisis profesional funcional que propone la NVQ radica en que describe productos no procesos lo que importa son los resultados no como se hacen las cosas. Para esto se desglosan los roles de trabajo en unidades y éstos en elementos de competencia, para entenderlo se debe describir que es un elemento de competencia. Los elementos de competencia se agrupan en unidades y éstos a su vez conforman un título de competencia que se conocen como niveles de calificación nacionales (NVQ).</p>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>

77	El modelo constructivista propone aclarar las relaciones mutuas entre las acciones existente, los grupos su entorno y situaciones de trabajo y capacitación. Desde la perspectiva de este método se construyen las competencias no sólo a partir de la función sino que concede igual importancia a la persona a sus objetivos y posibilidades. La metodología constructivista toma como referencia para la construcción de las competencias a las personas de mayor nivel.
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
49	Una norma de competencia laboral, es un conjunto de estándares validados en diferentes ambientes productivos. (Conocer, 1998), describe la agrupación de conocimientos, habilidades y destrezas que se aplican en el buen desempeño de una función laboral de acuerdo con los requerimientos de calidad exigidos por el sector productivo. La norma está conformada por unidades y elementos de competencia, por criterios y evidencias de desempeño teniendo en cuenta el campo de aplicación y los conocimientos. De igual manera, cada norma de competencia describe lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo está haciendo bien hecho y la aptitud para adaptarse a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo, la capacidad de transferir los conocimientos de una situación de trabajo a otra, las habilidades para relacionarse con terceros. Usualmente cuando se organizan sistemas normalizados se desarrolla un procedimiento de estandarización de cara a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita por un procedimiento común se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores, este procedimiento creado y normalizado institucionalmente normaliza las competencias y las convierte en un estándar, un nivel en que se haya acordado empresa, sector o país (Conocer, 1998)
51	La norma de competencia laboral también cumple con un propósito, desarrollar políticas que permitan la gestión del talento humano en las organizaciones ya que estas normas son patrones de referencia para los mercados nacionales e internacionales de conocimiento público, medibles, evaluables y confiables, además pueden ser la base de sistemas de selección de personal, de evaluación de desempeño de propósito e incentivos (Millan, 1998). De igual manera, la norma, puede contribuir un elemento común dentro del personal para alcanzar ciertos objetivos en las empresas (MERTENS, 1996). Las normas de competencia laboral se convierten en un facilitador poderoso de la creación de un lenguaje común entre los diferentes actores en los procesos de selección y capacitación en las empresas. La norma define un desempeño competente entre la cual es factible comparar el desempeño observado de un trabajador y detectar las áreas de competencia en las que necesita mejorar para ser considerado competente. Es una clara referencia para juzgar la posesión o no de la competencia y la norma de competencia, los trabajadores deben saber cual será el contenido a partir de la norma.
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
46	Hablar de certificación de las competencias es hablar de todo un proceso basado en las mismas, que se desarrollan con base en las funciones productivas que se ejecutan en condiciones reales de trabajo, el certificado se refiere a un desempeño laboral plenamente comprobado y en modo alguno en condiciones potenciales, académicas del trabajador, para un certificado de competencia laboral se requiere de un desempeño concreto en el que el trabajador ha demostrado ser competente por medio de la evaluación de competencias.

	La base sobre la cual se expide el certificado es una norma de competencia laboral que como se establece en su momento, la norma debe estar constituida a partir de las competencias necesarias requeridas para desempeñarse efectivamente en una situación concreta de trabajo. Debe referirse a funciones productivas individuales, los certificados pueden abarcar unidades de competencia diferentes, el trabajador puede acumular certificaciones de sucesivas unidades de competencia en las que haya demostrado su dominio de éste y de este modo incrementar sus posibilidades de promoción y movilidad laboral. La certificación de competencia laboral, define un desempeño y una actitud real del trabajador frente a unos estándares previamente definidos, teniendo el sector productivo quien certifique la competencia de sus trabajadores. (Millan, 1998)
163-164	Certificación de competencias laborales en Colombia, teniendo en cuenta que la certificación es el comprobante que el trabajador que posee las destrezas y los conocimientos necesarios para desempeñarse competitivamente en una determinada ocupación laboral, con el modelo de formación por competencias que se está implementando en el SENA los trabajadores reciben la información requerida por las empresas, elevando su capacidad para desarrollar una ocupación o trabajo, no se trata de prepararlo para que domine un oficio específico sino para estimular su capacidad para que aprenda rápidamente una variedad de tareas incluidas en el proceso de producción y se adapte a los cambios continuos que dan en el mundo económico.
	Con estos conocimientos, la experiencia y las destrezas, el trabajador recibe un certificado de calidad donde prueba que reúne todas condiciones para desempeñar competentemente un oficio, con el cual podrá ascender, las empresas también se benefician ya que no corren riesgo al seleccionar el nuevo recurso humano, la certificación además de definir de manera precisa las funciones que desempeñará un trabajador garantiza que éste es competente, que tiene el perfil que no solamente tiene los conocimientos sino también las capacidades para un puesto específico y que es productivo, creativo y capaz de anticipar planear y resolver problemas.
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
52 - 53-54	La evaluación de la competencia laboral, adquiere una dimensión más objetiva cuando es realizada contra una norma técnica de competencia laboral. En los sistemas normalizados de competencia laboral, la evaluación adquiere la connotación de un proceso de clarificación de evidencias de desempeño contra el estándar definido de la norma. El arreglo institucional facilitado por el sistema nacional prevee la interacción entre la autoridad máxima de las calificaciones vocacionales, los comités de normalización de los sectores industrializados y los organismos certificadores. Los organismos certificadores son los responsables por la adjudicación de los organismos evaluadores y por la verificación de la calidad de los procedimientos de evaluación. A su vez requieren estar acreditados ante la autoridad nacional de calificaciones vocacionales. La evaluación es la parte complementaria de la norma que hace referencia al conjunto de evidencias, es decir, a la verificación de si se ha cumplido o no con las especificidades establecidas. La evaluación constituye una medición de la distancia que le falta al individuo recorrer para llegar a la norma.
	Las formas de evaluación incluyen desde las actividades diarias hasta los sistemas estadísticos más complejos. En la evaluación por competencias lo que interesa es la comparación de los resultados preestablecidos es decir, lo correspondiente a los objetivos de la organización. Se trata de una evaluación individualizada en la que no se comparan unos con otros y no se emplea el sistema de compensación, ya que se tiene que cumplir con todas las normas, pues la única escala es "paso o no paso". Esto permite que el sistema de aprendizaje sea permanente y lo más importante es el rendimiento del individuo que logra el "saber hacer". La evaluación basada en competencias puede y debe hacerse en el sentido de trabajo, en este caso se designan a los supervisores como evaluadores los cuales deben entender los principios de la evaluación por competencias. Conocer 1998) de México ha definido la evaluación como el proceso mediante el cual se recogen las evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo con el fin de determinar si es competente o no para realizar una función laboral determinada. No obstante, evaluar las competencias constituye un desafío ya que apreciar cada una de las competencias utilizadas es muy difícil en consecuencia hay que volver a pensar en los métodos de evaluación sobre todo donde la flexibilidad laboral constituye un imperativo.

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b> 44	Sistema de competencia laboral. Según Mertens (1996), el sistema de competencia laboral está conformado por varios elementos que a su vez constituyen subsistemas, cada uno con sus propias dinámicas internas, en otras palabras, es una dimensión de la competencia que permitirá entender con más profundidad este concepto. Los subsistemas a los cuales hace referencia son los siguientes: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De la calificación a la competencia.</li> <li>2. Certificación Ocupacional</li> <li>3. Norma de competencia laboral</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Evaluación de la competencia</li> <li>5. Capacitación por competencias</li> <li>6. Certificación de la norma de competencia</li> </ol> <p>Complementado con lo expuesto anteriormente, el sistema de competencias laborales es todo un laberinto, para recorrerlo no solo se debe tener en cuenta la norma, la evaluación y la certificación, sino principalmente la capacitación ya que ella es una de las herramientas para transmitirla y otros autores, señalan que no basta con una formación especializada de algunos meses, ni una formación profesional de varios años pero focalizada en una sola ocupación o familia de ocupaciones, sino que el tipo de competencia requeridas exigen una formación prolongada de educación.</p>
--	---

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<p>Las autoras de la investigación sugieren tener en cuenta los siguientes puntos:</p> <p>Actualizar el postgrado con los últimos modelos de manejo y administración del talento humano lo que conlleva a mejorar continuamente el modulo de programa acorde con los avances de la investigación en el manejo del talento humano.</p> <p>Incluir dentro del programa uno o varios conferencistas de talla internacional conocidos por su buen desempeño que aporten visiones diferentes y novedosas para los integrantes del mismo.</p> <p>Hacer combinaciones teórico prácticas durante el desarrollo del programa, hacer convenios interinstitucionales, con el fin de dar oportunidad a los participantes de conocer procesos organizacionales diferentes a los de sus propias empresas o sectores.</p> <p>Con base en la presente investigación se sugiere adelantar conexiones con empresas que trabajan el modelo de competencias laborales</p>
----------------------------	---

<b>2.9. Conclusiones</b> 209 -210	<p>La realidad de la economía global exige que la formación y la capacitación sean instrumentos eficaces para incrementar la empleabilidad y movilidad de la fuerza laboral, por ello las organizaciones deben hacerse conscientes de la importancia que juega la estabilidad de las enseñanzas mundiales y colateralmente del equilibrio del mundo, al igual de lo fundamental de tener el personal idóneo y con tal alta capacidad humana que pueda ser eficiente tanto dentro como fuera de la empresa y pueda ser un empleado con competencia laboral.</p> <p>En las competencias es de vital importancia para alcanzar los resultados esperados tener en cuenta la interacción de los actores sociales u del estado, siendo indispensable.</p> <p>Como afirma MERTENS 1996, en su artículo, la competencia laboral pretende ser una respuesta innovadora para administrar el mercado de trabajo externo e interno dentro de la empresa para que la misma surja y se distinga dentro de un campo.</p>
--------------------------------------	---

<b>3. Observaciones</b>	<p>Se tiene en cuenta diferentes modelos de competencia aplicados a empresas como: CARPAC, LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO, ICFES, ICONTEC, SENA, ESAP, entre otras.</p>
-------------------------	---

**Resumen Analítico de Trabajo Social**  
**Competencias Laborales**  
**RATSCL**

Número de RATSCL
26

Fecha de elaboración	Abril 6 de 2006
----------------------	-----------------

Elaborado por	Uvenly Edith Molina Molina
---------------	----------------------------

## 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

1.2 Tipo de Presentación	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
X	CD Room
	Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Biblioteca Universidad Externado de Colombia
Número	TM 658.4012 O969 D

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	Definición de los roles críticos asociados al modelo operativo de ETB que contribuyen al plan estratégico corporativo y la gestión por competencias
Subtítulo	

Autor	Mariana Oviedo Herrera	Sexo	M__ F_X_
Otros autores		Sexo	M__ F__

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2005	102	1		17

Institución	Facultad
Universidad Externado de Colombia	Administración de Empresas / Postgrado/ Especialización en Gerencia de Recursos Humanos

1.6 Palabras Claves	Estrategia, competencias, competitividad, liderazgo, roles
---------------------	--

1.7 Descripción	<p>El resultado de este trabajo es la descripción de los roles que se consideran críticos para el logro de las metas del plan corporativo, teniendo en cuenta las personas que participan en el plan estratégico en diferentes áreas y cargos de la organización. Otro elemento fundamental que contribuye y contempla los roles es el modelo de competencias desarrollado en ETB por Hay Group.</p> <p>La investigación se fundamenta en una serie de entrevistas que permitieron identificar información sobre los roles críticos dentro del modelo operativo y que contribuye a las metas de los trece programas estratégicos definidos por ETB para los años 2005-2008</p>
-----------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS
----------------------------

Tipo de referencia	Referencia	
Libro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benavides Espindola, Competencias y competitividad. Mc Graw Hill. 2002</li> <li>Dalziel, Cubeiro y Fernández, las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. España. Ediciones Deusto, 1996</li> <li>Handley David., "El desarrollo del sistema de calificación profesional nacional del Reino Unido". En: competencia laboral, la educación basada en normas de competencia. México. Limusa Editores, 1996.</li> <li>Levy – Leboyer, Gestión de las competencias. Ediciones gestión 2000 S.A.</li> <li>Mertens L., competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos, Montevideo, CONTENFOR/ OIT, 1996</li> <li>SENA, dirección de empleo, Metodología para la elaboración de normas de competencias laboral, Bogotá, 2003</li> <li>Word R., and T. Payne (1998) competency loased recruitment and selection. Ed., Wiley, U.S.A.</li> </ul>	Total 7
Ponencia		Total
Artículo de Revista		Total
Investigación		Total
Otro. Cual		Total
No específica		Total

1.9 Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión por competencias</li> <li>Enfoques. Anglosajon, Frances,</li> <li>Corrientes: Conductista, Funcionalista, Constructivista</li> <li>Tipos de competencias: Genéricas, laborales, básicas.</li> </ul>
---------------	--

1.10 Metodología	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tipo de Investigación:</b> Descriptiva</li> <li><b>Población y Muestra:</b> Se realizó 358 participantes en los trece programas del plan estratégico de la compañía, pertenecientes a diferentes vicepresidencias.</li> <li><b>Instrumentos:</b> Entrevista estructurada</li> </ul>	Pág. 85-86-87-88-89
------------------	---	------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Pagina	Evolución Histórica
29	<p>El término competencias se introduce en la jerga empresarial a partir de Boyatzis con la publicación de su libro "El gerente competente", donde concluye que hay unas serie de características personales que debería poseer de manera general los lideres, pero que existían también en algunas personas que sólo poseían otras , personas que desarrollaban de manera excelente sus responsabilidades. El uso de las competencias se generalizó rápidamente en los países Europeos y se difundió a partir de su enfoque original de Inglaterra (1980) país que consolida el modelo en el sector privado en el intento inicial de revisar y adecuar los sistemas de formación y capacitación para prepararse a la competencia próxima de la globalización. Dado los resultados que logran los editores experimentales, se introduce como herramienta el logro de la eficiencia pública en la administración de Margaret Thatcher. Después se proyecta en Francia, fundada en los paradigmas participativos de la corriente constructivista de Bertrand Schuwartz, y en América aparece un enfoque comportamental definido para EE.UU., por McClelland y la Universidad de Harvard. Canada se aproxima al modelo funcionalista ingles.</p>

29-30	<p>Algunos estudiosos de la Psicología interpretaron la competencia como equivalente a “rasgo”, término que jamás abarca el alcance pretendido por las competencias. Otros atribuyen su origen a McClelland, quien durante la década de los setenta proyectó una serie de investigaciones motivacionales relacionadas con el estudio de carencias en rendimientos laborales bajos, pero en este caso, la orientación de corte clínico, distorsiona el sentido del concepto integrado de competencias laborales y ocupacionales. Sin embargo, años después orienta la evaluación de cualificación personal y desempeño laboral. Demuestra que los expedientes académicos y los test de inteligencia por sí solos no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana y en consecuencia del éxito profesional.</p> <p>Esto lo condujo a buscar nuevas variables a las que llamó competencias, que permitieron una mejor predicción del rendimiento laboral. Durante estas investigaciones encuentra que, para predecir con una mayor eficacia el rendimiento, era necesario estudiar directamente a las personas en su puesto de trabajo contrastando las características de quienes son particularmente exitosos con las de aquellos que son solamente promedio.</p>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
31	BOYATZIS, define las competencias como “las características fundamentales de una persona, esas pueden ser un motivo, una habilidad, una destreza, un rasgo, un aspecto del autoconcepto o función social o un conjunto de conocimientos usados por la persona.
31	Hornby y Thomas (1989) definen las competencias como los conocimientos, las habilidades y las cualidades de un gerente efectivo.
31	Según la Provincia de Québec: una competencia es un conjunto de comportamiento socio-afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.
31	Competencias es una idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones para ello. OIT
32	Según el Consejo Federal de Cultura y Educación, competencia es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional
32	La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de funciones específicas. Es una compleja combinación de atributos, (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Australia
43	<p>Competencia laboral: se entiende por competencia laboral o gerencial al conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente. Las competencias laborales integran elementos característicos del ser humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos</li> <li>• Habilidades y destrezas</li> <li>• Auto-concepto</li> <li>• Rasgos y temperamento</li> <li>• Motivos y necesidades</li> </ul>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
44	<p>La literatura internacional sobre competencias básicas hace referencia a tres grupos fundamentales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Habilidades básicas: capacidad lectora, escritura, aritmética y matemática, hablar y escuchar.</li> <li>2. Desarrollo de pensamiento: pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender y aprender a razonar (organizar conceptos).</li> <li>3. Cualidades personales: autoresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, autodirección, integridad.</li> </ol>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
42	Se consideran como una serie de características requeridas por los individuos que pueden generalizarse en una empresa, entidad, consorcio, sector o Estado. Su finalidad está orientada a fortalecer la identidad, considerando que nacen de las políticas y los objetivos de la organización; estas variables son el fundamento para determinación de competencias con base en la organización.
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>Página</b>	<b>Otra ¿Cuál?</b>



2.3 Enfoques de Competencia Laboral	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
36-37	<p>Su origen se adjudica a las investigaciones realizadas en la Universidad de Harvard, EE.UU., por Mertens Leonard; las competencias se efectúan en términos de "características del empleado que guardan relación causal con el desempeño superior". Dichas competencias se indagan y se seleccionan por parte de la dirección general o por sus asesores.</p> <p>Se pretende entonces mediante el condicionamiento de los empleados, establecer una cultura organizacional sustentada en las categorías seleccionadas y proyectadas en el día tras día de cada individuo que hace parte de la organización.</p>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
37	<p>Nace en Inglaterra y su orientación se establece en el fenómeno causal, es decir, las competencias se conciben a partir de la identificación de las relaciones existentes entre el problema-resultado-solución.</p> <p>La función del trabajador debe entenderse en relación con el entorno y con las otras funciones. Para establecer las competencias se comparan las diferentes relaciones que se producen en la organización laboral, entre los resultados de los trabajadores y sus habilidades, conocimientos y aptitudes, se busca identificar los elementos más relevantes para la solución de los problemas</p>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
40-41	<p>Facilita la construcción de las competencias organizacionales no solo a partir de la función que nace del contexto, de la razón de ser y la capacidad de respuesta, la organización de parámetros de corte funcionalista, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y sus posibilidades, ofreciendo escenarios de construcción grupal. Competencias constituyen la relación dialéctica entre la capacidad de los trabajadores y su participación progresiva y coordinada en la actividad que realiza.</p>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
34	<p>Enfoque anglosajón: se centra en el contenido del puesto de trabajo, así como la relación con la estrategia global de la organización. Los seguidores de este enfoque comparten su punto de vista con McClelland en cuanto que los test de inteligencia y los expedientes académicos por si solos no aportan valor predictivo sobre el éxito profesional. Por lo tanto requiere de establecer relaciones causales, lo cual hace a este enfoque muy potente desde el punto de vista metodológico.</p>
35	<p>Enfoque Francés: se centra más en la persona, al contrario del enfoque anglosajón su finalidad es actuar como elemento de auditoria en torno a la capacidad individual del sujeto y el esfuerzo de la organización por mantener su fuerza de trabajo en condiciones optimas de "empleabilidad"</p>
2.4 Aplicación al sistema laboral	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
2.5 Dimensiones de competencia laboral	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
2.6 Otro. Cuál	
<b>Página</b>	

<p><b>2.7 Resultados de la Investigación</b></p> <p>90-91-92-93-94-95</p>	<p>Las características generales mediante los cuales fueron definidos y clasificados los diferentes roles fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrador: tiene a su cargo procesos que involucran la relación directa con las otras áreas de la organización y dependen de la sinergia que haya entre todas para entregar su resultado.</li> <li>• Líder: Tiene a su cargo algunos subprocesos que forman parte de funciones o conjuntos de procesos mayores en la empresa. Este rol establece procedimientos que miden y aseguran la eficiencia de la administración de los recursos.</li> <li>• Controller: la esencia de este rol es asesorar a la presidencia en formulación, control y adopción de las políticas para el plan estratégico corporativo, garantizar la interacción de los programas estratégicos y el cumplimiento de los términos y condiciones establecidos para su ejecución.</li> <li>• Especialista: Tiene a su cargo alguna de las funciones en un proceso dentro de los programas, la característica principal de su desempeño es su especialidad por su experiencia en determinados temas.</li> </ul>
<p><b>2.8 Recomendaciones</b></p>	<p>Aunque los roles son importantes y el compromiso de los participantes también se percibe, es muy importante que los directivos de la familia de alta gerencia tengan una participación más activa y acompañen plenamente los diferentes programas. Si lo anterior no se da, se convierte entonces en una amenaza que obstaculiza el logro de los objetivos propuestos y afecta a la compañía en general.</p>
<p><b>2.9 Conclusiones</b></p> <p>94-95-96-97-98-99-100-101-102-103-104</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudio desarrollado permitió la identificación de los roles críticos que facilitan la gestión humana por competencias y el desarrollo efectivo del programa de mejoramiento organizacional, ya que brinda información importante sobre el propósito clave de cada uno de los roles.</li> <li>• La gente por su experticia y especificidad en diversos temas, fueron llamados para apoyar programas estratégicos, de donde se obtuvo el material para definición de los roles críticos, pero la circunstancia particular, en medio de este programa, de dejar, por parte de los jefes de área, que gente de tales capacidades se acogieran al plan de retiro, obstaculizó el estudio ya que se combinaron originalmente los involucrados y los que quedaron debían asumir mayores cargos ocupacionales</li> </ul>
<p><b>3.Observaciones</b></p>	<p>Hace referencia a la gestión humana por competencias teniendo en cuenta diferentes teorías como la teoría de sistemas y profundiza en el trabajo en equipo a partir del cual surge la idea de roles críticos los cuales se aplican en ETB.</p>

**Resumen Analítico de Trabajo Social**  
**Competencias Laborales**  
**RATSCL**

Número de RATSCL
27

Fecha de elaboración	Abril 03 de 2006
----------------------	------------------

Elaborado por	Uvenly Edith Molina Molina
---------------	----------------------------

## 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	1.2 Tipo de Presentación
X Trabajo de Grado	X Imprenta
Tesis	Mimeo
Monografía	Fotocopia
Sistematización	CD Room
Ensayo científico	Otro. Cual
Otra. Cual	

### 1.3 Acceso al documento

Lugar	Biblioteca Universidad Externado de Colombia
Número	TM 373.246 M965 F

### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

Título de la Investigación	Formulación de criterios de mejoramiento del proyecto de diversificación en comercio y sistemas del colegio San José, desde una perspectiva de formación por competencias laborales
Subtítulo	

Autor	Carlos Cristian Mundy Farias	Sexo	M	X	F
Otros autores		Sexo	M		F

### 1.5 PUBLICACIÓN

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	1999	105		23	18

Institución	Facultad
Universidad Externado de Colombia	Educación / Postgrado / Maestría en Administración y supervisión educativa.

1.6 Palabras Claves	Competencias laborales, formación, diversificación, oferta laboral
---------------------	--

1.7 Descripción	Se realizó un diagnóstico en el colegio San José, del proyecto de diversificación en comercio y sistemas, el cual se estructura desde la formación basada en competencias laborales describiendo y aplicando conceptos utilizados en organizaciones como CINTENFOR y la OIT. Buscando ofrecer una alternativa en la formación de la diversificación en cuestión, permitiendo aumentar las posibilidades laborales de las estudiantes.
-----------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flores Fernando, creando organizaciones para el futuro, Santiago de Chile, ediciones Domel, 1997</li> <li>Levy Levoyer, Gestión de las competencias. Barcelona, ediciones Gestión 2000, 1997</li> </ul>	<b>Total</b> 2
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>	Paginas Web: <ul style="list-style-type: none"> <li>CINTENFOR OIT., Documentos varios sobre competencias laborales. www.cintenfor.org.uy/publicaciones, 1999</li> <li>Gallart Maria, Jacinto Claudia., cuestiones actuales de la formación: competencias laborales. OIT, CINTENFOR, 1999 , www.cintenfor.org.uy/publicaciones</li> <li>Ministerio de Educación Español, Formación para el trabajo; competencias laborales, Madrid, 1999. www.pntic.mec.es</li> <li>Mertens Leonard, Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, CINTENFOR /OIT., Montevideo, 1997. www.cintenfor.org.uy/publicaciones</li> <li>Vargas Fernando, La formación basada en competencias: instrumento para la empleabilidad, Corpoeducación, series coloquios de educación, Organización Iberoamericana de Educación, 1997. www.oei.org.co</li> </ul>	<b>Total</b> 5
<b>No especifica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SENA, Proyecto piloto de certificación y formación de competencias laborales, Bogotá, 1999</li> <li>NOT LOUIS, las pedagogías del conocimiento, fondo de cultura económica, Colombia, 1987</li> <li>Galvis y Espinosa (Compiladores), Estrategia competitividad e informática. Ediciones Uniandes. Bogotá, 1997</li> </ul>	<b>Total</b> 3

<b>1.9 Contenido</b>	Introducción, Problema, Objetivos, Justificación, Marco Referencial. Marco Teórico: <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de competencias desde ángulos</li> <li>Las competencias</li> <li>Competencias laborales</li> <li>Dimensiones de las competencias laborales</li> <li>Tipos de competencias</li> <li>Para que sirven las normas de competencia laboral</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de Investigación: Diagnóstico tipo descriptivo</li> <li>Técnicas: Observación, encuesta, entrevistas, DOFA</li> <li>Instrumento: Tres formatos de encuesta: estudiantes, profesores, directivos.</li> <li>Muestra: 36 Estudiantes de 10 -03; 8 docentes de 10-03, 3 profesores del área de diversificación, sistemas y comercio; 5 directivos.</li> </ul>	Pág. 59 – 60
-------------------------	---	-----------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>

33	Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada.
33	CONOCER (México): capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.
33	INEM (España): "las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos para el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de una ocupación.
34	POLFORM /OIT: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también --y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Cabe mencionar que la OIT ha definido en concepto de competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones para ello.
34	La Provincia de Québec: una competencia es un conjunto de comportamiento socio-afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.
35	Según el Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina), competencia es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.
35	Australia: la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de funciones específicas. Es una compleja combinación de atributos, (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite capturar varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente
35	Alemania: Posee competencia laboral quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, poder resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo.
35-36	Nacional Council for Vocational Qualifications CNVQ: en el sistema inglés más que encontrar una definición de competencia laboral el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado, la competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logro laboral que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de la aplicación y los conocimientos requeridos.
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
39-40	Se refieren a comportamientos básicos que deben demostrar los trabajadores y que están asociadas a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de lectura, expresión oral y comunicación verbal y escrita.
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
40	Que describe comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de la actividad productiva, como son la capacidad de trabajar en equipo, de planear, de programar, negociar y entrenar, que son comunes a gran cantidad de ocupaciones.
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
40	Que identifican comportamientos asociados a conocimientos de índole técnica, vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una función productiva determinada.
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>

<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
37	Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel que se haya acordado (empresa, sector, país)
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
39	Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado en un sistema normalizado, no es un diploma que acredite estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido. Esto otorga mucha más transparencia a los sistemas normalizados de certificación ya que permite a los trabajadores saber qué competencias están requiriendo en su empresa y; a las entidades capacitadoras, que orientación dar a su currículo. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>  94-95	<ul style="list-style-type: none"> <li>El colegio San José realizó varias encuestas y estudios para la realización de esta diversificación, se designo un grupo de personas compuesto por profesores, psicologas, coordinadores, que desarrollan en proyecto. Se tomaron las opiniones de los diferentes estamentos de la institución, pero vemos que en el momento de la encuesta algunos profesores no conocían bien el PDC y S, por esto no se encuentran aportando a este sector.</li> <li>Los profesores del área se encuentran ganados para el proyecto pero los profesores en general, no lo conocen, esto es una debilidad grande, al pensar en la formación por competencias, debido a que no sólo es importante que las alumnas aprendan la parte técnica del manejo de la informática, contabilidad, elementos de economía, etc. Es importante que aprendan a trabajar en equipo, comunicar por diferentes medios, tener valores claros de responsabilidad autónoma y estos no los brindan los profesores del área de comercio y sistemas.</li> <li>Las expectativas laborales que tienen los diversos sectores son diferentes, las estudiantes ven la oportunidad de trabajar y estudiar como ayuda para ingreso a la universidad, las directivas ven la diversificación como una orientación profesional en un porcentaje medio, los profesores lo ven como oportunidades para las estudiantes no se tiene claridad sobre el objetivo final de la</li> </ul>
--	---

	<p>diversificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una debilidad notoria es la falta de vinculación institucional del colegio con el sector productivo, que facilitaría el buen desarrollo del proyecto por varios frentes, fuentes de trabajo, asesoría en cuanto a las necesidades y la utilización de la tecnología.</li> <li>• Las estudiantes están motivadas con el desarrollo del proyecto, no tienen seguridad de los contenidos a trabajar, en cambio los profesores del área tienen confianza de los contenidos, la debilidad se presenta en los profesores en general que no conocen los contenidos de las materias de la diversificación, otra debilidad es la falta de análisis con otras instituciones para comparar los contenidos académicos.</li> <li>• La preparación de los profesores está dividida, los área específica sienten que es suficiente y buena, en cambio los generales no saben que se estén capacitando.</li> </ul>
2.8 Recomendaciones	<p><b>Identificación de competencias:</b> El colegio San José se debe integrar a la Mesa Sectorial de Servicios Financieros, El análisis Funcional, está en proceso de validación, el sector educativo tiene su puesto allí, por medio de un delegado que esté al tanto de la diversificación en comercio y sistemas.</p> <p>El contacto del sector productivo con el sector educativo es muy importante en este paso ya que todos los programas de formación se vuelven pertinentes, al tener de cierto modo la asesoría de este sector, además que el SENA, ICONTEC, S.I.C. (Superintendencia de Industria y Comercio).</p> <p><b>Normalización de Competencias:</b> El colegio San José debe estar pendiente de la normalización, para tener claro los objetivos que se buscan con la formación para estudiantes, al tener estas herramientas se proyecta de mejor forma el currículo de la Diversificación.</p> <p><b>Formación por competencias:</b> El colegio San José debe integrar una cadena de formación donde se pueda desarrollar el talento de las estudiantes, con vínculo directo con el sector productivo de servicios financieros, ellos requieren de personal que un curso corto o mediano no garantizará que la persona cumpla con las competencias básicas, honradez, validación de los bienes confiados, etc., para formar para el trabajo directo como para continuar la educación superior.</p> <p><b>Certificación de competencias:</b> Establecer alianzas con una entidad acreditada, para obtener las calificaciones de competencia y calidad de las estudiantes como un estímulo adicional a su bachillerato diversificado con énfasis en comercio y sistemas.</p>
2.9 Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es provechoso para la institución comenzar a trabajar el PDS y C desde las competencias, por el futuro que se proporciona a las estudiantes.</li> <li>• Para modificar una de las debilidades encontradas en el diagnóstico ratificado por esta investigación es la falta de contacto con el sector productivo con el fin de realizar un trabajo, ligado a la realidad de la empresa de hoy, esto afecta a todas las estudiantes, pero con más fuerza a las que están dentro de la diversificación.</li> <li>• Los contenidos de los programas se buscan en libros en cambio al tener los estándares de competencias laborales serán tomados de la realidad del país.</li> </ul>
3.Observaciones	<p>Se exaltan las competencias laborales como el elemento más importante en la diversificación planteada en el colegio San José, es estructura a partir de ellas una propuesta de formación por competencias para desarrollar con éxito tal diversificación.</p>

**Resumen Analítico de Trabajo Social**  
**Competencias Laborales**  
**RATSCL**

Número de RATSCL
28

Fecha de elaboración	Marzo 13 De 2006
----------------------	------------------

Elaborado por	Uvenly Edith Molina Molina
---------------	----------------------------

## 1. PERFIL

### 1.1 Tipo de Investigación

<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra. Cual

### 1.2 Tipo de Presentación

<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input checked="" type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

### 1.3 Acceso al documento

Lugar	Biblioteca Universidad La Sabana / Postgrado
Número	

### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

Título de la Investigación	Diseño de un modelo de competencias para la gestión del talento humano del área de cartera y cobranzas de COOMEVA regional Bogotá.
Subtítulo	

Autor	Bunhc Gutiérrez Erika Shelia	Sexo	M__	F_X__
Otros autores	Sara Camelo Jennifer	Sexo	M__	F_x__

### 1.5 PUBLICACIÓN

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Chía/ Cund.	2005	172			

Institución	Facultad
Universidad la Sabana	Ciencias económicas y administrativas. Especialización en Gerencia Estratégica.

1.6 Palabras Claves	Talento humano, competencias, gestión empresarial, desempeño, habilidades
---------------------	---

1.7 Descripción	Se describen las características de la gestión del talento humano por competencias en el área de cartera y cobranzas de COOMEVA, es así que se estructuran los desempeños de las personas que forman parte de dicha área y se evalúan las competencias que poseen, clasificando en orden de importancia dichas competencias
-----------------	---

### 1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Tipo de referencia	Referencia
--------------------	------------



<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LEVI-LEBOYER, Claude, Gestión por competencias, Barcelona, Ediciones Gestión 2000.</li> <li>• SPENCER &amp; SPECER, Signe. Competences at work, models of superior performance. E.E.U.U., Jhon Wiley &amp; Sons, Inc, 1993</li> <li>• ALLES Martha Lucia, Diccionario de comportamientos, gestión por competencias cómo descubrir las competencias por los comportamientos, Buenos Aires, 2004</li> <li>• LEBOTERF Guy, Ingeniería de las competencias, Ed., gestión 2000 S.A., Barcelona 2000.</li> </ul>	<b>Total</b> 4
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>		<b>Total</b>
<b>No específica</b>	Psigma, empresa colombiana de consultoría en recursos humanos	<b>Total</b> 1

<b>1.9 Contenido</b>	<p>Tipo de Investigación, problema, justificación, marco conceptual: Conceptos básicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de competencias</li> <li>• Modelo de gestión de competencias</li> <li>• Evaluación de competencias</li> <li>• Pasos para el estudio de competencias</li> <li>• Desarrollo de las competencias</li> <li>• Competencias para el personal de ventas.</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<p>La metodología a utilizar para este proyecto es la metodología clásica para un estudio de competencias propuesta por Spencer &amp; Spencer, 1993.</p> <p>Primer paso: Definir criterios de desempeño e indicadores de gestión</p> <p>Segundo paso: identificar ejemplos de acuerdo con los criterios de rendimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección del cargo</li> <li>• Identificar tareas del cargo</li> <li>• Identificar requerimientos de competencias del cargo</li> <li>• Identificar personas de desempeño superior para cada competencia.</li> </ul> <p>Tercer paso: Recolectar información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación 360°</li> <li>• Paneles de expertos</li> <li>• Entrevistas conductuales</li> </ul> <p>Cuarto paso: Analizar los datos y desarrollar el modelo de competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los datos contrastando los resultados a cada método de evaluación utilizado.</li> <li>• Definir aplicaciones del modelo.</li> </ul> <p>Quinto paso: validar el modelo de competencias con los expertos y directivos para validar las competencias escogidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Validación</li> <li>• Elaboración del informe final.</li> </ul> <p>Sexto paso: recomendaciones</p>	<b>Pág.</b> 28 - 29
-------------------------	--	------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>

Página	Conceptos
10	El concepto de competencias es definido por la empresa Psigma como: " el conjunto de características (rasgos de personalidad, habilidades, conocimientos, motivaciones) propias de un individuo que se demuestran a través de conductas en una secuencia de tiempo constante y que está relacionada con el desempeño superior/ exitoso en el trabajo, de acuerdo con los objetivos de la organización".
11-12	De acuerdo con Spencer & Spencer " las competencias son características subyacentes de las personas e indican maneras de pensar y de comportarse, generalizadas a través de diferentes situaciones y perduran por un periodo razonable de tiempo
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	Competencias Básicas
Página	Competencias Genéricas
30	Competencias humanas (genéricas): competencias organizacionales relacionadas con todos los empleados de la empresa, independientemente del proceso donde se desempeñen. Escala de ejecución: Pueden tener entre 3y 5 niveles de ejecución. Por ser generales para todos los empleados, cada nivel tiene una descripción específica de competencia.
Página	Competencias Específicas
30	Competencias relacionadas con cada una de las características y necesidades específicas de cada proceso. Escala de ejecución: Por ser específicas para los empleados de cada proceso, las descripciones de los niveles son iguales para todas las competencias.
Página	Otra. Cual
11	Existen diversos tipos de clasificaciones de competencias, a nivel laboral se clasifican en varios tipos de competencias: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metodológicas: Correspondientes a los niveles precisos de conocimientos y de información requeridos para desarrollar una o más tareas.</li> <li>2. Técnicas: se refieren a las aplicaciones prácticas y precisas para ejecutar una o más tareas.</li> <li>3. Sociales: corresponden a la integración fluida y positiva del individuo a grupos de trabajo y a su respuesta al desafío social que ello implica; aunque siempre vivenciadas desde la perspectiva laboral y las características específicas de su cargo.</li> <li>4. Individuales: que tienen relación con aspectos como la responsabilidad, la puntualidad, la honradez, entre otras.</li> <li>5. Organizacionales: son las genéricas para toda la empresa, las que deben tener todos los colaboradores de la misma y que los identifica, por ejemplo: orientación al cliente, espíritu de servicio, proactividad, apertura, etc.</li> </ol> <p>La integración de estas cinco competencias relacionadas con un oficio o actividad laboral corresponden al perfil ocupacional.</p>
12	Existen cinco tipos de competencias de acuerdo a sus características: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivaciones: las cosas que una persona desea o en las que piensa consistentemente. Las motivaciones "dirigen, manejan y seleccionan" el comportamiento hacia ciertas acciones en vez de otras.</li> <li>2. Particulares: características físicas y respuestas consistentes a ciertas situaciones o informaciones.</li> <li>3. Auto concepto: las actitudes valores y auto imagen de la persona.</li> <li>4. Conocimiento: la información que la persona posee sobre determinada área.</li> <li>5. Destrezas: Las habilidades para la realización de tareas físicas o mentales.</li> <li>6.</li> </ol>
30	<b>Competencias gerenciales:</b> competencias organizacionales relacionadas con los cargos gerenciales, independientemente del proceso donde se desempeñen: Escala de ejecución: Por ser específicas para los empleados con cargos gerenciales, las descripciones de los niveles son iguales para todas las competencias.
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	Enfoque Conductual

14	El modelo conductista se centra en identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que lo hacen destacar ante circunstancias no predefinidas. Por ejemplo, capacidad analítica, toma de decisiones, liderazgo, comunicación efectiva de los objetivos, creatividad, adaptabilidad. En este caso los desempeños a demostrar por la persona no se derivan de los procesos de la organización sino de un análisis de las capacidades de fondo de las personas que se han destacado en las organizaciones. Por ejemplo, capacidades a demostrar en liderazgo pueden ser: a) plantear objetivos claros; b) estimular y dar dirección a equipos de trabajo; c) Tomar responsabilidad y adjudicar sus acciones; d) identificar las fortalezas de otros y delegar tareas adecuadamente, entre otras.
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
13	La aproximación refiere a desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que corresponden al proceso productivo. Generalmente se usa este modelo a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos. Las evidencias que modelos como este piden son: de producto; los resultados de las observaciones de la ejecución de una operación; y, de conocimientos asociados. Por ejemplo, en la industria del vestido, una evidencia del producto es el ensamble de una pieza con dobles, botones y que cumple con la calidad en el acabado; una evidencia de desempeño es la observación en el manejo de la máquina y del orden y limpieza que la operadora tiene en su lugar de trabajo; una evidencia de conocimiento es la identificación de las partes de la máquina de coser y sus funciones, y la explicación de cómo asegurar la calidad en su lugar de trabajo.
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
14	En el modelo constructivista no se definen a priori las competencias del personal, sino las construye a partir del análisis y procesos de solución de problemas y disfunciones que se presentan en la organización. En esta perspectiva las competencias están ligadas a los procesos en la organización: es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos. Por ejemplo, en una empresa se hace conciencia entre el personal directivo y operativo, que no se tienen definidas rutinas de mantenimiento preventivo, ni las técnicas para el predictivo. A la vez que definen estas rutinas y técnicas, las competencias del personal implícitas van emergiendo. Desde esta perspectiva no interesa identificar como competencia las capacidades existentes y predeterminadas, sino las que emergen en los procesos de mejora.
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

15 – 16 - 17	<p>La evaluación de las competencias laborales de una persona qué sabe hacer, cuánto sabe, por qué lo sabe, cómo lo aplica y cómo se comporta en su puesto de trabajo y en qué medida las competencias facilitan su desempeño.</p> <p>(...) En el modelo de gestión de competencias lo primero que se debe preguntar es ¿por qué evaluar las competencias?</p> <p>Se tienen dos respuestas, una para saber que tipo de trabajador estamos contratando y, dos, para saber cuál es el nivel de los trabajadores en cuanto a sus competencias de desempeño.</p> <p>Normalmente, en el primer caso, el resultado de la evaluación de las competencias de un aspirante ayuda a tomar la decisión si conviene o no contratarlo.</p> <p>Y en el segundo caso, el objetivo de evaluar las competencias es sacar una especie de fotografía de la situación laboral de los trabajadores, referida al nivel de sus conocimientos, habilidades y conductas con sus respectivos puestos de trabajo. Y es que la evaluación de las competencias no se aplica durante los procesos de enseñanza - aprendizaje que experimenta una persona, sino que se usa en sus propios procesos laborales.</p> <p>El concepto moderno de evaluación de competencias se refiere a la necesidad de aplicar los respectivos instrumentos antes de contratar al personal, durante las actividades laborales de los trabajadores (evaluación de desempeño) y después se haberlos sometidos a procesos de capacitación, para saber en que medida ésta favorecido el desarrollo de la empresa.</p> <p>Los métodos de evaluación por competencias se pueden clasificar en cuatro categorías: los test clásicos, las referencias, las muestras y los centros de evaluación que combinan varios métodos. Una etapa inicial de la evaluación propiamente dicha es el análisis del puesto de trabajo, el cual debe arrojar como resultado una lista precisa y exhaustiva de las competencias, aptitudes y rasgos de personalidad requeridos para el desempeño de dicho cargo.</p>
--------------	---

2.6 Otro. Cuál	
Página	

<p><b>2.7 Resultados de la Investigación</b></p> <p>38- 39</p>	<p>Principales Hallazgos: A través de la realización del estudio de competencias se pudo encontrar lo siguiente:</p> <p>Las competencias técnicas definidas por el grupo de expertos coinciden en la mayor parte de los casos con las competencias que los ocupantes de los cargos identificaron como importantes para tener éxito en el puesto de trabajo. Esta identificación se realizó a través de las entrevistas de eventos conductuales y se encontraron como características comunes las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al logro: aunque los entrevistados lo relacionaron como: orientación al resultado, cumplimiento de los objetivos del cargo o cumplimiento de metas; la descripción de estas características puede asociarse con la competencia de orientación de logro. Algunos de ellos crean sus propias medidas de excelencia, para cumplir con sus metas mensuales. Algunos otros asumen riesgos para cumplir con sus metas. Estos dos comportamientos coinciden con los indicadores conductuales de esta competencia.</li> <li>• Orientación de servicio al cliente: Todos los entrevistados reflejaron la importancia de esta competencia al describir comportamientos como: siempre buscar la mejor alternativa para el cliente, atender su situación y tratarlo con respeto y empatía.</li> <li>• Negociación: Todos coinciden en que deben tener habilidad de persuasión y de demostrar un conocimiento total de la situación, de los datos y de las alternativas que se pueden ofrecer al asociado.</li> <li>• Manejo de presión: los entrevistados consideran que deben tener empatía, actitud positiva y paciencia.</li> <li>• Toma de decisiones: los entrevistados concuerdan en que es importante conocer las políticas y procedimientos de la cooperativa, así como la situación del cliente para</li> </ul>
--	--

	<p>poder ofrecer alternativas de solución que sean ganar – ganar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las competencias técnicas definidas se encuentran en concordancia con los valores corporativos de Coomeva ya que a través de ella se brinda respaldo solidez y confianza al asociado, haciéndole sentir que Coomeva se interesa por su beneficio y se anticipa a sus necesidades</li> </ul>
<b>2.8 Recomendaciones</b>	<p>Un establecimiento de metas de carrera es necesario con todos los ocupantes del cargo para alinear las metas de la cooperativa y del área con las metas para el desarrollo profesional de los ocupantes del cargo.</p> <p>Es importante monitorear de manera continua las necesidades de capacitación de los analistas de cartera y cobranzas, ya que en ocasiones lo que es necesario para mejorar el desempeño en alguna de las competencias es solo un refuerzo o herramientas que puedan usar en el desempeño cotidiano.</p> <p>Es necesario hacer un seguimiento después de la realización de las actividades de capacitación para corroborar la utilidad y aplicación de lo aprendido.</p> <p>Lograda la consolidación del modelo de competencias técnicas se debe explorar un esquema de comisiones que se peguen sobre la recuperación de la cartera asignada y la demostración de las competencias en su comportamiento laboral cotidiano.</p>
<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>El modelo de competencias utilizado para la realización del presente estudio se adapta a las necesidades actuales en temas de gestión humana y cultura organizacional del área de cartera y cobranzas de Coomeva.</p> <p>Las competencias clave, definidas por el grupo de expertos fueron corroboradas por medio de las entrevistas conductuales de manera recurrente, podemos concluir entonces que dichas competencias técnicas sí son las necesarias para tener un desempeño excelente en el cargo de analista de cartera y cobranzas.</p> <p>El perfil ocupacional del cargo, que incluye las competencias técnicas, fue definido como resultado del presente estudio y es el insumo principal para reorientar los procesos de gestión humana para el área de cartera y cobranzas.</p> <p>Los indicadores conductuales de las competencias definidos son adecuados y completos para evaluar técnicamente a los analistas de cartera y cobranzas.</p> <p>La definición de la escala de ejecución de las competencias técnicas con sus diferentes niveles es útil para los procesos de gestión humana, porque se pueden determinar de manera exacta donde se encuentran las brechas en el desempeño y establecer planes realistas para el mejoramiento.</p>
<b>3. Observaciones</b>	<p>Se profundiza acerca de la gestión por competencias al interior de las organizaciones como un nuevo modelo que estructura la gestión del talento humano.</p>

Número de RAE
29

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Fecha de elaboración	Abril 03 de 2000
----------------------	------------------

Elaborado por	Uvenly Edith Molina Molina
---------------	----------------------------

### 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra. Cual

1.2 Tipo de Presentación	
<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input type="checkbox"/>	CD Room
<input checked="" type="checkbox"/>	Otro. Cual Memofichas

### 1.3 Acceso al documento

Lugar	Biblioteca Universidad Santo Tomas
Número	T. Ps. V11s / 2003

### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

Título de la Investigación	Significados sobre competencias profesionales del psicólogo
1.4.2 Subtitulo	

Autor	Ana Maria Vacca Sánchez	Sexo	M__	F_x_
Otros autores		Sexo	M__	F__

### 1.5 PUBLICACIÓN

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2003	136	3	5	

Institución	Facultad
Universidad Santo Tomas	Psicología – Pregrado

1.6 Palabras Claves	Significados, competencias profesionales, práctica profesional, socio-construccionismo.
---------------------	---

1.7 Descripción	El estudio pretende realizar un ejercicio comprensivo de los significados de un grupo de docentes supervisores de práctica profesional que la universidad ha construido en torno a las competencias profesionales del psicólogo en formación.
-----------------	---

### 1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Tipo de referencia	Referencia
--------------------	------------

<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BOGOYA y Otros (2000) competencias y proyecto pedagógico. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.</li> <li>• HAGER, PAUL y DAVID BECKERT (1996) Bases filosóficas del concepto integrado de competencias. Madrid, 1998</li> <li>• GONCZI ANDREW, Instrumentación de la educación basada en competencias, México.</li> <li>• MIKLOS T., (1999) Educación y capacitación basada en competencias, México.</li> </ul>	<b>Total</b> 4
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AULA URBANA, el mundo de las competencias. Publicación del Instituto para la investigación educativa y el desarrollo pedagógico.</li> </ul>	<b>Total</b> 1
<b>Otro. Cual</b>		<b>Total</b>
<b>No especifica</b>		<b>Total</b>

<b>1.9. Contenido</b>	Marco Conceptual. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Delimitación conceptual de competencias</li> <li>• Puntualizaciones sobre el concepto de competencias</li> <li>• Niveles de competencias.</li> </ul>
-----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tipo de Investigación:</b> Cualitativo de orden comprensivo – interpretativo.</li> <li>• <b>Instrumentos:</b> Entrevista semiestructurada □ Grupo de discusión</li> <li>• <b>Población:</b> Seis docentes de práctica de la Universidad Santo Tomas</li> </ul>	<b>Pág.</b>
-------------------------	--	-------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
8	La competencia se deriva del verbo "competir" que a partir del siglo XV vino a significar "pertenece a", "incumbir", dando lugar al sustantivo competencias y adjetivo "competente" para indicar "apto", "adecuado", de forma que competencia hace referencia a capacitación. (Levy – Leboyer)
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
8	Woodruffe: competencias es un conjunto de patrones de conducta necesarios para desempeñar las tareas y funciones de un puesto en forma eficaz
8	Quinn y Otros (1990), Competencias, son conocimientos y habilidades para desempeñar una cierta tarea o rol de forma apropiada
8	Ulrico Brockbank, Yeung y Lake (1995) competencias es, conocimientos, destrezas y habilidades demostradas por un individuo cuando se añade un valor a la organización
8	Arnold y Mckenzie (1992) competencias son, conocimientos, habilidades y /o conductas transferibles al contexto específico de la organización
9	BOYATZIS (1982) competencias, mezcla de motivos, rasgos, conocimientos, habilidades y aspectos de autoimagen o rol social que se relacionan causalmente con un desempeño efectivo y / o superior en el puesto.
9	LEVY-LEBOYER (1997) competencias es un repertorio de comportamientos (integran aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos), que unas personas dominan mejor que otras lo que las hace eficaces en una situación determinada.
9	SPENCER Y SPENCER (1993) características esenciales (motivos, rasgos, autoconcepto, conocimiento y habilidades) de una persona que se relacionan de forma causal, con un criterio establecido efectivo y/o un desempeño superior en un puesto de trabajo o situación.
9	PEIRO (1999) Conocimientos, aptitudes, habilidades, control y persistencia para hacer frente a las dificultades y barreras y alcanzar el desempeño, disposición para hacer y saber como desempeñar el rol.
15	INTECAP, concepto de competencias: se concibe competencia como "el conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo.

<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
23	Son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentra las competencias cognitivas, teóricas y metodológicas, muchas de las cuales son adquiridas en los niveles de educación básica.
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
23	Son la base común de la profesión o se requieren a situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
24	Son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución
<b>Página</b>	<b>Otra. ¿Cuál?</b>
11	Boyatzis (1992), plantea: 1. Competencias umbral: que son las características esenciales (habitualmente conocimientos o habilidades básicas), que cualquier persona necesita para ser minimamente efectivo en un puesto, pero que no distingue a quienes tienen un desempeño superior de quienes tienen un desempeño medio. 2. Competencias Diferenciadoras: que distinguen a las personas con desempeño superior de aquellas con desempeño medio.
17	BUNK define las competencias de la siguiente manera: 1. Competencia Técnica: experto en tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarias para ellos. 2. Competencias Metodológicas: aplicación del proceso adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten. 3. Competencia Social: colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, comportamiento orientado al grupo y un entendimiento personal.
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	



<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>  128 - 129	<p>La presentación de resultados se define en diferentes momentos donde la emoción del lenguaje posibilita un entramado de relaciones y discusiones que acompañaron la discusión y dieron curso al proceso. Trabajar en un grupo de docentes provocó una dinámica particular donde se evidenciaron encuentros académicos de socialización y otros de discusión.</p> <p>El primer momento de acercamiento a los protagonistas fue difícil ya que se encontró un contenido paradójico cuando se les invitó a participar al exponer cruentos como "el tema es de mucha trascendencia pero no tengo tiempo", el segundo momento, se llevó a cabo el grupo de discusión, quedó en evidencia otra paradoja cuando al observar la asistencia de cuatro de posprotagonistas se generó un cuestionamiento ya que en las entrevistas individuales los protagonistas han expresado la falta de espacios de discusión en los cuales compartir sentires, saberes y experiencia .</p>
--	---

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9. Conclusiones</b>  133-134	<p>En el proceso de aprendizaje de profesiones como psicología, lo académico, lo laboral y lo investigativo no tienen existencia independiente, pueden organizarse en la medida en que los procesos que desarrollan estén coordinados de manera específica y representen las actividades o situaciones laborales que debe ejercer un profesional en formación en los contextos donde se desempeñe.</p> <p>El afecto como componente fundamental de las actitudes y esta a su vez como elemento indispensable de las competencias implica que la evaluación no puede limitarse exclusivamente a la capacidad de resolver problemas o a una virtual correcta aplicación de logaritmos lógicos o a una compleja diferenciación de factores involucrados en un problema, sino que ante todo implica tener en cuenta una historia personal de los estudiantes, con sus diferentes saber, vocaciones e intereses, los contextos en que cotidianamente se desenvuelven. La competencia es un saber hacer con sentido y debe estar expedida en los desarrollos propios de las comunidades educativas como una idea de formación, las competencias son un marco conceptual que se elabora con el fin de justificar la actuación en contextos específicos siendo suficientemente flexible. La competencia puede ser entendida como un proyecto de vida centrado en la protección de la formación y no como un producto acabado. Otra forma de entender la competencia es como un proceso en el cual se puede ubicar diferentes niveles de logro de formación, la competencia tiene un sentido funcional y práctica y se articula a los componentes del currículo puede ser entendida como un desarrollo curricular con diferentes saberes, habilidades, actitudes y valores que los estudiantes desarrollan en un área de conocimiento para un desempeño profesional de calidad.</p>
---	--

<b>3.Observaciones</b>	Se tiene en cuenta la opinión de los docentes de práctica de psicología con respecto a las competencias laborales desde el punto de vista pedagógico.
------------------------	---

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Número de RATSCL
30

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 6 de 2006
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Uvenly Edith Molina Molina
----------------------	----------------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual
<b>1.3 Acceso al documento</b>	

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
X	Otro. Cual
	Memofichas

<b>Lugar</b>	Biblioteca Pontificia Universidad Javeriana (sala de trabajos de grado y tesis)
<b>Número</b>	MT. AD 1837 c 17

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	La Competitividad Organizacional mediante el desarrollo y fortalecimiento de las competencias.
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Marcela Carvajal Vargas	Sexo	M__ F_X_
<b>1.4.4 Otros autores</b>		Sexo	M__ F__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2001	85	6	5	5

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Pontificia Universidad Javeriana	Administración de empresas / Pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias laborales, empresa, competitividad, desempeño, habilidades
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	La propuesta de investigación se enfocó mediante el establecimiento de un modelo que conduzca a la competitividad organizacional mediante el desarrollo y fortalecimiento de las competencias. Para este fin se señalaron los conocimientos, habilidades incluidas en cada una de las competencias, su aplicación en el Recursos Humanos, la importancia de este y sus respuestas a los cambios corporativos. Trabajo que fue realizado con la experiencia de varios autores, determinando toda esta teoría a través de la experiencia de las empresas existentes.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gutiérrez R., Gestión de la competitividad, testimonio de gestión humana. Cámara de Comercio de Bogotá, 1997.</li> <li>Levy-leboyer, Gestión por competencias. Ed., Gestión 2000</li> </ul>	<b>Total</b> 2
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zambrano J., Revista Dinero, Junio 1998- Página 24.</li> <li>Gomez J., Mapa de competencias, Revista clase empresarial, Diciembre -1997</li> </ul>	<b>Total</b> 2
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>		<b>Total</b>
<b>No especifica</b>		<b>Total</b>

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competitividad, concepto e implicaciones</li> <li>Interrelación de competitividad y competencia</li> <li>Las competencias y sus tipos</li> <li>Diferentes tipos y modelos de competencia</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de Investigación: Estudio de caso</li> <li>Instrumento: encuesta</li> <li>Población: 54 trabajadores de la Beneficencia de Cundinamarca</li> <li>Técnica: Escala de actitudes de Liker</li> </ul>	<b>Pág.</b> 38
-------------------------	---	-------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Página	Evolución Histórica
13	La palabra "com-petencia" proviene del latín y significa "buscar-juntos". Significa "optar por correr la misma carrera". Las competencias implican en emitir un juicio acerca de las características, habilidades y comportamientos de los individuos, que pueden afectar o determinar el cumplimiento de los objetivos.
Página	Conceptos
16	La noción de competencia se propone como una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido. Se trata entonces de un conocimiento asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para propiciar soluciones variables o pertinentes
20	Competencias: características que han demostrado tener relación con el desempeño sobresaliente en un cargo, rol, reto determinado en una organización específica. Aquellas que marcan la diferencia entre un desempeño excelente y uno simplemente bueno o adecuado. Están enfocadas a los resultados y expresadas en términos conductuales; identifican lo que las personas deben hacer y los resultados que deben poder alcanzar.
20	Competencia, es una característica individual que se puede medir de un modo fiable, que se puede demostrar y que diferencia de manera sustancial a trabajadores de un desempeño excelente de los trabajadores de un desempeño normal
20-21	Las competencias son habilidades claves que necesita tener una persona para desempeñarse con éxito en una función o responsabilidad concreta. Estas incluyen la intención (interés por hacer las cosas mejor, interés por hacer algo original), una acción (fijación de objetivos, responsabilidad sobre resultados, asunción de riesgos calculados) y un resultado (mejora en la calidad, en la producción, ventas e innovación en servicios y productos)
21	Las competencias, son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una función determinada.
21	Las competencias representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.
21	Una competencia es la que abarca las habilidades interrelacionadas y las bases de conocimiento que permiten a las personas brindar valor agregado a un área general de responsabilidades del puesto.
21	Competencia laboral: desempeño laboral que una persona es capaz de lograr bajo determinadas condiciones. Características personales claves que promueven y mantienen la eficiencia de una empresa en alto. Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y valores cuya aplicación e el trabajo se traduce en un desempeño superior, que contribuye al logro de los objetivos claves del negocio
22	Las competencias son el grupo de conocimientos experiencias, habilidades, destrezas, valores y características personales acordadas que la organización cree que debe tener las personas para obtener éxito y contribuir que la empresa alcance los objetivos.
2. 2 Tipos de Competencia Laboral	
Página	Competencias Básicas
23	Adquiridas en la educación básica (matemáticas, lenguaje, escritura, física).
Página	Competencias Genéricas
23	Desempeños comunes en diferentes ocupaciones
Página	Competencias Específicas
23	Conocimientos técnicos de una ocupación específica.
Página	Otro. Cuál

23-24	<p>A continuación encontraremos una serie de modelos o tipos de competencias:</p> <p><b>1. enfoque conductista:</b>            Personales: Son actitudes, conducta, valores, preferencias, afán de logro, preocupación por la calidad, servicio al cliente.            Técnicas: Uso de herramientas, lectura de instrumentos, operaciones de sistemas de fabricación y control.</p> <p><b>2. Enfoque Bunk:</b>            Competencias Metodológicas: es la que sabe reaccionar, resuelve situaciones emergentes en el trabajo y encuentra nuevas vías de solución.            Competencia Participativa: Sabe organizar, decidir, participa en la organización de su trabajo y su entorno; está dispuesto a aceptar nuevas responsabilidades.            Competencia Técnica: Dominio experto en tareas conocimientos y destrezas en el ámbito del trabajo.            Competencia Social: Colabora proactivamente con otros en su grupo, se comunica efectivamente.</p> <p><b>3. Competencias Centrales:</b></p>
-------	---

### 2.3 Enfoques de Competencia Laboral

<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>

### 2.4 Aplicación al sistema laboral

<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>

### 2.5 Dimensiones de competencia laboral

<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

### 2.6 Otro. Cuál

<b>Página</b>	
---------------	--

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>En la beneficencia de Cundinamarca se percibe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo débil</li> <li>• Una capacitación que no satisface a los empleados</li> <li>• Poca conciencia y conocimiento de la organización en sí misma.</li> <li>• Ausencia de incentivos</li> <li>• Falta de comunicación</li> </ul> <p>Y teniendo en cuenta que la organización analizada no es una empresa que reúna o tipifique a la organización competitiva, se requiere fortalecer y tener algunas competencias básicas, en su recurso humano, y en sus directivos con el fin de poder desarrollar variables que la hagan diferenciadora de su entorno en que desarrolla sus actividades y en general para lograr un excelente funcionamiento debe tener en cuenta algunas herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un manual de funciones claro</li> <li>• Realizar reuniones mensuales en donde se comunique la situación de la empresa.</li> <li>• Darles a conocer la misión y la visión y los objetivos de la empresa a cada empleado.</li> </ul>
---	---

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A pesar de considerar que el concepto de competitividad es visto de manera singular en diferentes ámbitos se hace necesario reconocer que hay un gran término que hace posible unificar contextos alrededor de ellas. Es el caso de la idea o concepción que sobre las competencias o habilidades tienen las personas y que posteriormente es trasladado a las organizaciones y que así entran a formar parte del ámbito empresarial.</li> <li>Los roles directivos comienzan a tomar importancia y a considerar como elementos claves en la formación de todo ser humano en general. Visto así, el concepto que se tenga de competitividad, competencias básicas o habilidades y la forma como se asumen los roles frente a las organizaciones son distintivos en la formación del recurso humano.</li> </ul>
-------------------------	---

<b>3.Observaciones</b>	Se tiene en cuenta la estrecha relación entre competencias o habilidades básicas con la competitividad que estas pueden lograr en las empresas.
------------------------	---

**Resumen Analítico de Trabajo Social  
Competencias Laborales  
RATSCL**

<b>Número de RATSCL</b>
31

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 6 de 2006
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Uvenly Edith Molina Molina
----------------------	----------------------------

**1. PERFIL**

**1.1 Tipo de Investigación**

X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

**1.2 Tipo de Presentación**

	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
X	Otro. Cual Memofichas

**1.3 Acceso al documento**

<b>Lugar</b>	Biblioteca Pontificia Universidad Javeriana (sala de trabajos de grado y tesis)
<b>Número</b>	MT. AD. 1533 B 64

**1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL**

<b>Título de la Investigación</b>	La planeación prospectiva en las instituciones de capacitación laboral, en la localidad de Chapinero en Bogotá
<b>1.4.2 Subtitulo</b>	Estrategia de Calidad en el marco de las competencias laborales

<b>Autor</b>	Eduardo Bohórquez Quiroga	Sexo	M_X_	F__
<b>Otros autores</b>		Sexo	M__	F__

**1.5 PUBLICACIÓN**

<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2002	127	4		16

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Pontificia Universidad Javeriana	Administración de empresas / Pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Formación, competencia laboral, programas, calidad, desempeño.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Este trabajo se propone identificar a través de la planeación prospectiva, factores claves para incrementar la calidad, eficiencia y la eficacia de la formación laboral brindada por los centros de capacitación laboral ubicados en la localidad de chapinero de Bogotá
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONOCER, la normalización y certificación de la competencia laboral: medio para incrementar la productividad de las empresas. 1997</li> <li>• INEM, Metodología para la ordenación de la información profesional ocupacional. Subdirección general de la gestión de formación ocupacional. Madrid, 1995.</li> <li>• DUCCI M., El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: formación basada en competencia laboral. CINTENFOR, Montevideo. 1997.</li> <li>• OIT. Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra, 1993.</li> <li>• Gonczi A., implementación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia.</li> </ul>	<b>Total</b>  5
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bunk., la transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamientos profesionales en la R.F.A., Revista CEDEFOD, Número 1 año 1994</li> </ul>	<b>Total</b> 1
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>		<b>Total</b>
<b>No específica</b>		<b>Total</b>

<b>1.9 Contenido</b>	Competencias laborales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos básicos</li> <li>• Dimensiones que se distinguen en las competencias laborales</li> <li>• Identificación de competencias</li> <li>• Normalización de competencias</li> <li>• Certificación de competencias</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de Investigación: Descriptivo</li> <li>• Hipótesis: 1. la calidad de la educación en los centros de capacitación laboral en la localidad de chapinero en Bogotá, es regular debido a que son instituciones que cuentan con procesos educativos y administrativos débiles.</li> <li>2. Son instituciones que no cuentan con programas de formación laboral por competencias, lo que conlleva a que no satisfagan las demandas del mercado laboral.</li> <li>• Instrumentos: entrevistas, encuestas, censos, taller de prospectiva y observación directa</li> <li>• Población: 379 estudiantes de instituciones educativas del sector no formal en Bogotá de Chapinero en 2002</li> <li>Muestra: 32 personas</li> </ul>	<b>Pág.</b> 79-92
-------------------------	---	----------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
53	Competencia es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. LA competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es la capacidad real y demostrada.
53	Según CONOCER, (México) competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño, en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.
54	Según INEM (España), las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos para el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de una ocupación.
54	POLFORM /OIT: la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la introducción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.
55	Según la Provincia de Québec: una competencia es un conjunto de comportamiento socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.
55	Según el Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina), competencia es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.
55	Australia, la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de funciones específicas. Es una compleja combinación de atributos, (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Especificas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	

<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
58	Una vez identificadas las competencias su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas, usualmente cuando se organiza el sistema normalizado se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional de forma tal que la competencia identificada y descrita como un procedimiento común se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores.
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
59	Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) por un individuo para realizar la actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias, el certificado en un sistema normalizado no es un diploma que predica estudios realizados es una constancia de una competencia demostrada;
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por lo general estas instituciones capacitan, adiestran y habilitan en áreas laborales concretas, específicas y terminales, lo que posibilita la ubicación inmediata en un campo laboral determinado.</li> <li>• El censo realizado demostró que entre las 36 instituciones, en la actualidad de ofrecen 116 programas de capacitación laboral.</li> <li>• Calidad en los currículos: el 47% de los estudiantes considera que el contenido temático de los programas es regular; mientras que el 39% lo califican como buenos.</li> </ul>
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>Las hipótesis planteadas como partida de la investigación son ratificadas al final de la misma, estas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. la calidad de la educación en los centros de capacitación laboral en la localidad de chapinero en Bogotá, es regular debido a que son instituciones que cuentan con procesos educativos y administrativos débiles.</li> <li>2. Son instituciones que no cuentan con programas de formación laboral por competencias, lo que conlleva a que no satisfagan las demandas del mercado laboral.</li> </ol>
-------------------------	---

<b>3.Observaciones</b>	Hace especial énfasis en la formación por competencias laborales, como el modelo educativo más acorde con las demandas del mercado laboral actual, lo cual le permitirá a las personas obtener y desempeñarse más fácilmente en un trabajo.
------------------------	---

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RATSCL</b>
32

<b>1.1. Fecha de elaboración</b>	26 Marzo De 2006
<b>1.2. Elaborado por</b>	Uvenly Edith Molina Molina



## 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

1.2 Tipo de Presentación	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
X	CD Room
	Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Biblioteca Universidad La Sabana
Número	

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	Diseño de una estrategia para el desarrollo de competencias genéricas, que permita a cada uno de los directivos de GAS NATURAL S.A., E.S.P., la consecución del perfil del cargo
Subtítulo	

Autor	Clara Fernanda García Díaz	Sexo	M__ F_X_
Otros autores	Luz Amparo Rodríguez González	Sexo	M__ F_X_

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Chia/ Cund.	2003	155	6		

Institución	Facultad
Universidad La Sabana	Ciencias económicas y administrativas. Postgrado

1.6 Palabras Claves	Competencias, organización, gestión por competencias, competencias laborales
---------------------	--

1.7 Descripción	<p>El objetivo del estudio es el diseño de una estrategia de enfoque práctico – experiencial, para el desarrollo de las competencias genéricas de un grupo de 107 directivos de gas natural S.A., E.S.P., con el fin de alcanzar el perfil requerido para cargo ocupado.</p> <p>El resultado es el diseño de una estrategia, basada en planes de mejora, con la descripción de las actividades, sus objetivos, materiales, logística, formatos y resultados esperados.</p> <p>Se concluye, que una metodología experimental, que proporcione el reconocimiento individual, permitirá la definición de un plan de acción personalizado, enfocado en el desarrollo de competencias organizacionales.</p>
-----------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Murria, Dalziel, Juan Cubeiro, Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos, Guadalupe Ediciones, 1996.</li> <li>Kinn y Otros (1995) Un modelo operativo de competencias. Ediciones de Santos S.A., España</li> <li>Levy-Leboyer, Gestión de las competencias, como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas, Barcelona; Gestión 2000.</li> </ul>	Total 3
Ponencia		Total

<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>
<b>Otro. Cual</b>		<b>Total</b>
<b>No específica</b>		<b>Total</b>

<b>1.9 Contenido</b>	Modelo de gestión por competencias gas natural Definición de competencias genéricas del grupo gas natural Metodología
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	<b>Tipo de estudio:</b> Descriptivo <b>Método:</b> Principios de investigación documental <b>Población:</b> 107 directivos de la organización	<b>Pág.</b> 54- 57
-------------------------	---	-----------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
25	Al respecto D. McClelland menciona "los estudios académicos o el coeficiente intelectual no son suficientes para garantizar el éxito de un directivo. Los conocimientos específicos de técnicas concretas que pueden aplicarse en un momento dado, las actitudes y aptitudes, cualidades de éxito, habilidades y comportamientos forman un conjunto de variables que distinguen a unas personas de otras. El estudio y análisis de éstas variables para cada puesto de trabajo generan un conjunto de elementos observables y medibles que, presentes en una persona, determinan una conducta exitosa, conformista o fracasada.
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
25	Andrés Senlle (2000), las define como el conjunto de conocimientos, experiencias cualidades, habilidades y características personales necesarias para desempeñar una determinada función o cargo. Los conocimientos en el área directiva se refieren a cuatro áreas diferenciadas: gestión, técnica, interrelación y desarrollo personal. Un directivo tiene que demostrar con su conducta que conoce y es capaz de llevar a la práctica las técnicas necesarias para gestionar su departamento o la empresa. Tiene que conocer y aplicar conocimientos técnicos relacionados con su trabajo. Se requerirá también de la aplicación de conocimientos relativos a la interacción entre las personas como son: comunicar, negociar, tomar decisiones, resolver conflictos, motivos o dirigir equipos entre otras competencias del área de interacción.
25	Robert E. Kinn – Suer. Faerman – Michel P. Thompson – Michel R. McGrath (1995)., opinan " cuando los profesionales ocupan puestos de liderazgo, su operativa tiene que ser eficaz en todas las áreas de los valores competitivos. La conceptualización no es suficiente, tienen que ser capaces de actuar, es decir, tienen que tener las competencias conductuales que le permita operar. Competencia significa poseer los conocimientos y las destrezas necesarias para desempeñar determinada tarea o rol
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
	Están relacionados con el estilo de pensamiento y aprendizaje, estilo de gestión, liderazgo, valores y motivaciones.
<b>Página</b>	<b>Competencias Especificas</b>
<b>Página</b>	<b>Otra. Cuál</b>
27	Competencias Técnicas: Están relacionadas con conocimientos, sistemas, procesos y tecnologías.
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>

<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
27	Conjunto de conocimientos, habilidades y competencias requeridas para el adecuado desempeño de su cargo.
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	El modelo de gestión por competencias del grupo Gas Natural, se ha creado con el firme propósito de convertirlo en base para todas las prácticas que desde recursos humanos se realicen. Entre ellas el proceso de selección, los programas de formación y desarrollo y las políticas de compensación. Sin embargo se reconoce que para llegar a una exitosa administración por competencias, en principio se debe lograr además de la comprensión conceptual del modelo, la identificación de los colaboradores con sus principios y metodología.
	Se ha reconocido que el hombre aprende y existe un mayor nivel de recordación, si su forma de asimilación de información parte de su propia vivencia y no de datos exclusivamente académicos. Es por esto, que a continuación se mostrará una estrategia de tipo vivencial, diseñada para comprometer y sensibilizar a los participantes frente a un camino de desarrollo y mejoramiento continuo que no sólo responda a los intereses de la organización, sino frente a su propio proyecto de vida.
	El resultado general es el diseño de una estrategia de mejoramiento y de implementación del modelo de gestión por competencias para la organización de acuerdo con los aportes de los directivos objeto del presente estudio.

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<p>Algunas orientaciones para la implementación de la estrategia son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>El diseño de la estrategia debe garantizar el impacto en los resultados de la organización y además se debe constituir en el motor para la puesta en práctica de nuevas acciones en pro de la visión del negocio.</li> <li>Para que sea posible la implementación de la estrategia se necesita del compromiso de la presidencia y la alta dirección, concientizándolos que el objetivo es impulsar el auto –desarrollo ya que los trabajadores conocen su propio perfil de competencia requerido para el puesto que ocupan o aspiran, identifican y actúan sobre acciones necesarias para conseguir el perfil requerido garantizando directamente una mejora en los resultados organizacionales.</li> <li>Se debe facilitar la creación de una alianza estratégica empresa – trabajadores generando mejores RRHH alineando su visión personal con la de la organización.</li> <li>Es necesario el establecimiento de políticas y acciones que permitan poner en marcha un proceso de desarrollo personal como forma de potenciar una mejora continua.</li> <li>Para que la estrategia no pierda impacto, es necesario darle continuidad con ejercicios vivenciales que les permita a los funcionarios tener permanentemente autorreflexión acerca del proceso interior que está viviendo.</li> </ol>
----------------------------	---

<b>2.9 Conclusiones</b>	
-------------------------	--

<b>3.Observaciones</b>	No desarrolla a fondo el tema de competencias, pues no es clara con respecto al marco conceptual utilizado en la investigación, sin embargo tiene algunos elementos que pueden contribuir con el estado del arte.
------------------------	---

<b>Número de RAE</b>
33

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 05 de 2006
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

#### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
<input type="checkbox"/> Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/> Tesis
<input type="checkbox"/> Monografía
<input type="checkbox"/> Sistematización
<input type="checkbox"/> Ensayo científico
<input checked="" type="checkbox"/> Otra
Artículo de investigación. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
<input type="checkbox"/> Imprenta
<input type="checkbox"/> Mimeo
<input type="checkbox"/> Fotocopia
<input checked="" type="checkbox"/> CD Room
<input type="checkbox"/> Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Biblioteca Universidad de la Sabana
Número	TC-351.2005-026

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>
----------------------------------

<b>Título de Investigación</b>	Revisión teórica sobre situación actual de las competencias laborales en Colombia
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Quintero Torres, Ana María	<b>Sexo</b>	M__ F__
<b>Otros autores</b>	Ana María Zambrano	<b>Sexo</b>	M__ F__

1.5 PUBLICACIÓN						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2005	25	0	0	0

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de la Sabana	Psicología/ Pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencia, competencia laboral, competitividad y productividad
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	El presente artículo es una revisión actual de las competencias laborales de Colombia, basado en artículos realizados por diferentes entidades del país, entre las cuales se encuentra la presidencia de la república, el ministerio de educación CORPOEDUCACIÓN y EL Sena, entre otros; al igual que otros escritos realizados por otros autores.
------------------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	Torrado María C (2000). Educar para el desarrollo de las competencias: Una propuesta para reflexionar, Universidad Nacional de Colombia	Total 1
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual Páginas web</b>	<p>Bunk, G P. (1994), La transmisión de las competencias en la transformación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. Revista CEDEFOP. Nº 1. 1994. Descargado el 15 de Abril de 2004. <a href="http://www.cinterfor.org.uy/publicaciones">www.cinterfor.org.uy/publicaciones</a></p> <p>Conceptos básicos de competencias laborales (s.f), descargado el 30 de marzo de 2004 de <a href="http://www.cinterfor.org.uy/">www.cinterfor.org.uy/</a></p> <p>Corpoeducación (2003 a) Competencias Laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas. Descargado el 30 de marzo de 2004 <a href="http://www.mieducación.gov.co/Bogotá,D.C">http://www.mieducación.gov.co/Bogotá,D.C</a></p> <p>Corpoeducación (2003 b) <i>tendencias en mundo productivo y el perfil esperado en los trabajadores</i>. Descargado el 30 de marzo de 2004 <a href="http://www.mieducación.gov.co/Bogotá,D.C">http://www.mieducación.gov.co/Bogotá,D.C</a></p> <p>Mertens L, (1997), Competencia laboral: sistemas surgimiento y modelos. Descargado el 30 de marzo de 2004 <a href="http://www.cinterfor.org.uy/Publicaciones.Montevideo">www.cinterfor.org.uy/Publicaciones.Montevideo</a></p> <p>Vargas F( 2002) Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano convergencias y desafíos. Descargado el 30 de marzo de 2004 <a href="http://www.cinterfor.org.uy/">www.cinterfor.org.uy/</a></p>	Total          6
<b>No especifica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	No aplica	
<b>1.10 Metodología</b>	Cualitativa – Documental	Pág.

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>10</b>	Según Torrado (2000) Colombia lleva casi una década en el tema de las competencias rondando la política educativa colombiana, como una idea constante sobre el proceso educativo que permite fortalecer la propuesta de renovar los procesos educativos y pedagógicos nacionales, en busca de una mejor calidad, mediante el desarrollo de competencias.
<b>12</b>	El concepto de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas que respondan a los cambios tecnológicos, organizacionales y en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha sido asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades personas, las empresas y la sociedad en general.
<b>13</b>	La aplicación de un enfoque de competencias inicio en el Reino Unido en 1986, posteriormente fue asumido por Australia en 1990 y México en 1996, a través de las políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar los sistemas de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía, En otros países como Francia, Alemania, España, España Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la gestión de los Ministerios de Educación Empleo y Seguridad Social. Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa, entre otros, surgieron por la iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos. Corpoeducación (2003 a)
	En Colombia EL SENA ha promovido el enfoque de competencias laborales, el cual empieza a ser adoptado de forma amplia por los empresarios para la gestión de su talento humano. Corpoeducación (2003 a)
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
<b>5</b>	Según Corpoeducación (2003) "competitividad hace referencia al grado en el cual un país puede, bajo condiciones de mercados libres y transparentes, producir bienes y servicios, los cuales son expuestos al mercado internacional mientras simultáneamente mantiene y expande el ingreso real de la gente a largo plazo". En otras palabras competitividad es la habilidad para crear un nivel de vida alto y creciente para el ciudadano promedio para lo cual se requiere de cierto nivel de desarrollo productivo.
<b>12</b>	Competencias laborales son el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad de generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados objetivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en le logro de resultados.
<b>20</b>	En cuanto al sujeto que trabaja mediante el concepto de competencias, es una persona que requiere tener una mente abierta que esta dispuesto a transformar y cambiar mucho de lo que sabe y como lo hace debido a esto es que un sujeto debe trabajar tanto los conocimientos como los saberes que recibe, partiendo de lo que él mismo posee, pero sin dejar de lado lo que el entorno le ofrece, además para que las competencias ofrezcan realmente productividad requieren de un trabajo que se desarrolle día a día.
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>

<b>Página</b> <b>17</b>	<b>Competencias Específicas</b> Las competencias laborales específicas son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo, poseerlas significa tener dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan a los logros de resultados en la calidad en el cumplimiento de una ocupación y por tanto, facilitan el enlace de las metas organizacionales. Las competencias laborales específicas están relacionadas con funciones productivas, es decir, "con el conjunto de actividades laborales necesarias para lograra resultados específicos de trabajo en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis. " Estas competencias habilitan a alas personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones" SENA 2003
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>  <b>21</b>	<b>Perfil ocupacional</b> El perfil esperado en los trabajadores esta asociado con su capacidad de "Hacer más y mejor" con menor supervisión y mayor autonomía. La integración de procesos de producción hace que se valore la polivalencia, es decir, que un trabajador controle una amplia gama de funciones y trabaje en grupo para coordinarse con los miembros de una cadena productiva.  En nuestro país el sector productivo afirma que el perfil necesario está relacionado con la capacidad de interactuar con otros, la valoración de la diversidad, el aprendizaje y el trabajo en y por proyectos la actuación en ambientes desjerarquizados y con el liderazgo en todos los niveles, el manejo del tiempo, el autoaprendizaje y la nueva ética relacionada con la toma de decisiones con amplias opciones correctas. (Corpoeducación 2003 b)
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>  <b>18</b>	<b>Formación de competencias</b> La formación basada en competencias, se desarrolla cuando este dispuesta la descripción de competencias y su normalización, se realiza orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes, con el objetivo de tener mayor eficiencia e impacto que aquellas desvinculados de la necesidad empresarial.
<b>Página</b> <b>18</b>	<b>Identificación de competencias</b> Es el proceso que sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias se ponen en juego con el fin de desempeñar esa actividad satisfactoriamente, estas competencias se identifican usualmente sobre la realidad del trabajo, y existen diferentes métodos que permitan la identificación de dichas competencias.
<b>Página</b>  <b>14</b>	<b>Normalización de competencias</b> El SENA en su calidad de organismo normalizador dispone de un total 1.238 normas de competencia laboral que han sido desarrolladas por 31 "mesas sectoriales", instancias en las que los representantes de las empresas y trabajadores elaboran perfiles por competencias. Con base a normas de competencia se han elaborado 174 estructuras para programas de formación. El apoyo a la conformación de la red se basa en la idea de compartir y difundir sin costo alguno, las normas y programas de formación así como en la idea de contribuir al mejoramiento de la calidad de la oferta de formación para el trabajo, poniendo a disposiciones de las entidades que voluntariamente integran la red, las 1.238 normas de competencia y la totalidad de las estructuras curriculares.
<b>Página</b> <b>18</b>	La normalización de competencias es el paso siguiente a la identificación, y su descripción es de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas, por lo general para esta se desarrolla un procedimiento estandarizado ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma para la organización y los empleadores.

<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
18	La certificación de competencias que es realizar el reconocimiento formal de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. (Mertens, 1997) En Colombia, en ciertos sectores se exige una certificación laboral de carácter obligatorio para las personas que se vinculan a ellos, en otros es voluntario, pero en la medida en que las empresas establezcan sistemas de gestión de calidad, se encontrará la convergencia de sus políticas en esta materia con la certificación de competencia laboral y su utilización en los procesos de selección y mejoramiento del capital humano (Corpoeducación 2003 a)
19	Según Corpoeducación (2003) a , ara las empresas certificación se constituye en el elemento que faltaba para integrar su política de aseguramiento de calidad, por la cual ya no se certifica la calidad de procesos y productos sino también el desempeño de las personas. Esta triple certificación fortalece aún más la participación del sector productivo en mercados nacionales e internacionales, los que cada vez más exigen mayores avales a la calidad de los procesos que intervienen en la producción de bienes y servicios.
19	La certificación de competencias laborales entraña una ventaja para el trabajador al reconocerle competencias adquiridas aún durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que hata sido vida académica. (Mertens, 1997)
20	
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<p>Es mucho lo que se esta escribiendo en el mundo y en nuestro país sobre competencias laborales y la mayoría coincide en que las mismas constituyen una nueva alternativa apara incrementar el rendimiento laboral, la motivación, la productividad y la empleabilidad, entre otros, lo cual constituye la finalidad de la aplicación del modelo de Competencias.</p> <p>La presidencia de la republica, el SENA, y las organizaciones colombianas han optado por la adaptación de un sistema de competencias laborales como una alternativa par impulsar la formación y la educación, en e busca de lograr un mejoramiento entre las necesidades de las organizaciones, sus empleados y las personas que quieran acceder a un puesto de trabajo.</p> <p>No solo las organizaciones las que se benefician con la implementación y gestión de los modelos basados en competencias, sino que esto ha permitido a los empleados de las mismas ser competentes e idóneos en la realización de su actividad laboral garantizando así una capacidad en el desempeño de estas y en beneficio de la organización.</p> <p>Aunque en las organizaciones colombianas, se ha venido trabajando la implementación de los modelos por competencias, y en otras entidades se ha venido trabajando la investigación y creación de estas para nuestro contexto; es importante mencionar que Colombia esta hasta ahora iniciándose en este proceso, por lo que todavía falta mayor conocimiento y compromiso por parte de todos los entes, educativos, organizacionales y ciudadanos tanto en la aceptación como en el reconocimiento de la importancia que estas representan no solo a nivel económico sino el la calidad de vida de los colombianos</p>
-------------------------	---

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--



<b>Número de RAE</b>
34

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 18
-----------------------------	----------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Biblioteca Central de la Universidad Nacional de Colombia
<b>Número</b>	4.5 RG696 dís.2003

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	Diseño y aplicación de una metodología para la elaboración de perfiles de cargo basados en competencias (caso Legis).
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Diana Zorany Rodríguez Pérez	Sexo	M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>	Héctor Fabio Guerra	Sexo	M <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>
------------------------

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2003	83	8	0	0

Institución	Facultad
UNIVERSIDAD NACIONAL	Psicología/ Pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Talento humano, competencia laboral, perfil de cargo, Gestión Humana
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	
------------------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	CONOCER. (1999). Elaboración del Mapa Funcional: Guía técnica. México, Consejo de Normalización y Certificación de Competencias.	Total 6
	Fernández y Cols. (1996) Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos. México, Deusto	
	Levy Levoyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Cómo realizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona, Gestión 2000	
Ponencia		Total
Artículo de Revista		Total
Investigación		Total
Otro. Cual	www.xcompetencias.com/libros/desepm2print.htm	Total 6
	www.gestiondelconocimiento.com/articulos_profesionales.htm	
	www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/caphumygescomp.htm	
	www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/domingo_i_delgado/compptencias	
	www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/rev/compet/htm	
No específica	Bayona, J. (2002) Gestión por competencias; valoración del Talento Humano. Primer Congreso Nacional de Servicios Administrativos. Bogotá, Sena	Total

<b>1.9 Contenido</b>	<p>CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL, Antecedentes, Sistema de gestión de la calidad y competencias laborales, Surgimiento del concepto</p> <p>Competencias en el ámbito organizacional</p> <p>ENFOQUES DE COMPETENCIA LABORAL, Conductual, Funcional, Constructivista</p> <p>MODELOS DE IMPLEMENTACIÓN</p> <p>CONCEPTO DE PERFILES DE CARGO BASADOS EN COMPETENCIAS LABORALES</p> <p>MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS</p> <p>CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA</p> <p>LEGISLAÇÃO METODOLÓGICA</p> <p>RESULTADOS Y CONCLUSIONES</p> <p>REFERENCIAS</p>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	No Especifica	Pág.
-------------------------	---------------	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 22	<b>Evolución Histórica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>El tema de las competencias ha cobrado interés para la Psicología organizacional desde finales de la década de 1960, entre los primeros investigadores que pretendían identificar una serie de variables que sirviesen para predecir el éxito en las actuaciones en el trabajo: argumentando que los tradicionales test de actitud no sirven para predecir la actuación en el trabajo o éxito en la vida y muchas veces están sesgados contra las minorías.</li> </ul>
24	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 1960 se presentó la idea del Sistema Nacional de Cualificación Vocacional (nacional Vocational Qualification, NQV) y la instalación del Consejo Nacional de Cualificación Vocacional (NCVQ), como respuesta a la necesidad de adecuar los sistemas de formación y capacitación al sistema laboral.</li> </ul>
<b>Página</b> 19 - 20	<b>Conceptos</b> Spencer y Spencer (1993) consideran que la competencia es "una característica subyacente al individuo, que esta relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación de trabajo, definidos en términos de criterio" De Arosena (1996) plantea: 2 Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede calificarse de forma lógica y fiable" Guion, (citado por Spencer y Spencer, 1993) las define como "Características subyacentes de las personas que indican formas de comportarse o pensar, generalizables de una situación a otra, y que se mantienen durante un tiempo razonablemente largo" Woodruffe (citado por Rodríguez, 1999), las plantea como "Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente" Boyatzis (citado por Berrocal, 2001), señala que son: " Una característica subyacente en una persona, que esta causalmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta."
<b>Página</b> 19 - 20	Levy-Leboyer (1997), afirma que el análisis de las competencias parte del estudio de la propia competencia personal de quienes ocupan determinados puestos de trabajo y que allí sale a relucir el grado de calificación o pericia y conocimiento experto en asuntos culturales, científicos y tecnológicos; su talento o habilidad, destrezas y capacidades de índole genérica o específica y su talante ante si mismo, ante las exigencias y retos laborales. Meghnani (citado por Rojas, 1999) plantea que "una competencias es un conjunto de conocimientos técnico-disciplinares y de sentido común, que debe ser objeto de una decodificación en cada situación real en que opera" Fernández y Cols, 1996. Precisan que son "un conjunto identificable y evaluable (a través de acciones concretas) de conocimientos, actitudes, valores y habilidades transferibles y aplicables a diversos contextos y situaciones". Afirman que las competencias reúnen una serie de cualidades personales que responden a una naturaleza diferente siendo algunos aspectos fuertemente enraizados en la personalidad del sujeto y otros fácilmente adquiribles y modificables, estas cualidades son clasificables en tres componentes: afectivo, cognoscitivo y psicofísico – motriz. Berrocal y Pereda (2001), se refieren a: "un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno y excelente de un trabajo concreto y en una organización concreta"
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b> 45	<b>Competencias Específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Son propias de todos los puestos de un determinado nivel organizacional y/o área funcional, en función del contenido de los mismos</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 21	<b>Enfoque Conductual</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Según Mertens (2000), El modelo conductista plantea la definición de las capacidades de fondo de la persona con desempeño superior en la organización. Esta enfocado, por lo común hacia niveles directivos, ya que se orienta a detectar características que lo hagan destacar en ocasiones no previstas o cambiantes.</li> </ul>

<b>Página</b> 21	<b>Enfoque Funcional</b>
24	<ul style="list-style-type: none"> <li>De acuerdo a Mertens (2000), En el funcionalista nos hallamos ante una metodología que parte de analizar un proceso productivo, de acuerdo con las áreas que lo componen, para definir los desempeños o resultados que la persona debe evidenciar.</li> <li>De acuerdo con Mertens, este enfoque propone que los objetivos y funciones de la empresa deben formularse en términos de su relación con el entorno, entendido como el mercado, la tecnología y las relaciones sociales e institucionales. Se hace énfasis en que se puede llegar al resultado de diferentes maneras, aunque se indican algunas condiciones que hacen más restringida y compleja la relación entre el problema y las posibles soluciones, entre resultados y las habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores.<sup>3</sup></li> <li>La técnica utilizada para llevar a cabo la identificación de competencias de acuerdo con este enfoque es el análisis funcional, se caracteriza por que describe productos y no procesos, y se interesa por los resultados y no por la manera en que se hacen las cosas. Este análisis propuesto por el NVQ fue adoptado en Colombia por el SENA como técnica para la definición de las Unidades de Competencia Laboral y las Titulaciones que son el resultado del componente normalizador del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.</li> </ul>
<b>Página</b> 21	<b>Enfoque Constructivista</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mertens (2000), El enfoque constructivista, el cual pone el acento en la construcción conjunta de las competencias ligadas a los procesos de la organización, entre el personal directivo y operativo, favoreciendo la mejora de los procesos a la vez que se desarrollan las competencias.</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b> 43	<b>Perfil ocupacional</b>
	La metodología de determinación de perfiles de exigencias basados en competencias identifica contenidos ocupacionales y facilita la descripción de las competencias requeridas para el desempeño en una ocupación; esta metodología hace énfasis en las competencias que debe acreditar quien desempeña un cargo y no en las funciones que deben desempeñarse, a partir de esta descripción se siguen sustentando los procesos de gestión de talento humano.
44	El éxito del trabajo de elaboración de los perfiles depende en una gran medida de la aceptación y participación de los trabajadores y directivos de la empresa, por lo tanto es necesario brindarles la información necesaria acerca de la importancia que tiene la implementación del sistema de competencias en la organización, los cambios que ello representa y los aspectos de la gestión de talento humano que se van a ver afectados con el nuevo sistema; también es importante hacer claridad con respecto a la metodología que se seguirá para elaborar perfiles y la utilidad que tendrán estos una vez constituidos.
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b> 39	<b>Formación de competencias</b>
	Este enfoque de formación tiene como insumo la titulación referida por la demanda (sector productivo); no solo involucra la adquisición de conocimientos teóricos- prácticos, requiere que estos sean comprendidos y aplicados en situaciones reales o simuladas de trabajo, proporcionadas o creadas por los organismos oferentes de formación.
<b>Página</b> 25	<b>Identificación de competencias</b>
	Es el método de establecimiento de las competencias que son necesarias para desempeñar satisfactoriamente una actividad laboral, estas se identifican sobre la realidad del trabajo.
<b>Página</b> 25	<b>Normalización de competencias</b>
	La norma de competencia describe lo que la persona es capaz de hacer y la manera de juzgar si lo hecho se encuentra dentro de los estándares de calidad establecidos y corresponde al uso de conocimiento efectivo. En cuanto a la competencia en sí, la norma describe la capacidad para obtener resultados de calidad, resolver problemas imprevistos y transferir conocimientos, habilidades y destrezas a otros contextos laborales. Las normas de competencia contemplan diferentes niveles, de acuerdo con el grado de responsabilidad, los conocimientos que se requieren, al grado de supervisión recibida, a la autonomía, ala variedad y la complejidad de la actividad laboral a la que hagan referencia.

<b>Página</b> 28 -29	<b>Certificación de competencias</b> De acuerdo con Mertens (1997), la certificación ocupacional surge en América Latina en el año 1975 como iniciativa de Cinterfor/OIT para medir y certificar las calificaciones ocupacionales adquiridas por los trabajadores mediante cursos de formación, experiencia laboral o mediante la combinación de ambos. Este autor presenta la definición de certificación ocupacional dada por Cinterfor, según la cual este concepto se refiere a "un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independiente de la forma como tales trabajadores, independiente de la forma como tales calificaciones fueron adquiridas". La obtención de esta certificación en relación a diversas unidades de competencia posibilita al sujeto el traslado de un puesto de trabajo a otro que requiera de competencias similares, ampliando su campo de acción laboral y su competencia con relación al mercado. Esta certificación se realiza independiente de la forma en que se han adquirido los conocimientos o destrezas demostrados, ya sea a partir de la educación formal o no formal o de la experiencia. El proceso de certificación es una estrategia formativa que busca que los trabajadores logren dominio ocupacional de una actividad productiva, aporta criterios que permitan correlacionar las normas de competencia establecidas por el mercado de trabajo con los objetivos y contenidos de los programas de acciones formativas, y finalmente, proporciona a los servicios de empleo la información que les permite realizar una mejor y más racional distribución de la mano de obra calificada. La certificación del desempeño laboral, es el reconocimiento formal que un organismo certificador hace a una persona que demuestre ser competente en una o varias funciones productivas. No es un objetivo Terminal sino que propicia espacios y condiciones para que la persona identifique las competencias faltantes y planee su mejoramiento técnico y de conocimientos, buscando su desarrollo continuo y permanente. (SENA, Mayo 2000)
40	
<b>Página</b> 28	<b>Evaluación de competencias</b> La evaluación no solo se debe entender como un instrumento para asegurar que la persona es capaz de cumplir con determinados desempeños, sino también para asegurar que en la organización existan procesos de aprendizaje continuos, orientados a lograr los objetivos de la organización y del personal
40	La evolución basada en competencias es el proceso mediante el cual se contrasta el desempeño de una persona frente a lo establecido de una unidad (Norma) de Competencia Laboral; se concentra en los resultados, es decir en lo que la persona puede demostrar sobre las cuales se pueden emitir juicios acerca de si se es competente o si aún no se es competente.
40	La evaluación por competencias evalúa en el sitio de trabajo el desempeño e integra conocimiento, comprensión. La evaluación basada en competencias es más objetiva en la medida que los referentes están determinados claramente mediante las Unidades de Competencia Laboral.

2.6 Otro. Cuál	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	El principal aporte de esta investigación es una metodología conductual de establecimiento de perfil por competencias de cargo basados en las competencias previamente instauradas por la empresa Legis S.A. Esta es el resultado del refinamiento de la metodología aplicada, se adiciona una fase de sensibilización del personal involucrado en la fase de planeación, ya que a partir de algunas de las dificultades que tuvimos, podemos concluir que podrían solucionarse de esta forma. De igual forma en la actualización de insumos se contempla la actualización o elaboración de las descripciones de cargo y las definiciones de las competencias propias de la empresa, en caso de que no se cuente con algunos de estos insumos, o no sean del todo adecuados.
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	En última instancia debemos recomendar una depuración de insumos tales como la descripción de cargos, la cual debe elaborarse de una manera más formal, así como un mayor compromiso, capacitación y sensibilización de todo el personal de la empresa previo a la intervención.
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>Número de RAE</b>	<b>Resumen Analítico de Trabajo Social</b>
35	<b>Competencias Laborales</b>
	<b>RATSCL</b>
<b>Fecha de elaboración</b>	Abr
<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez

## 1. PERFIL

<b>2.1 Tipo de Investigación</b>		<b>2.2 Tipo de Presentación</b>	
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input type="checkbox"/>	Sistematización	<input type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico	<input checked="" type="checkbox"/>	Otro. Cual Virtual
<input type="checkbox"/>	Otra Cual		

### 1.3 Acceso al documento

<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Santo Tomas
<b>Número</b>	EAGCd56ES

### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>Título de la Investigación</b>	GESTIÓN HUMANA CON CALIDAD
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Sandra Nerithza Cano Perez	<b>Sexo</b>	M__ F <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>		<b>Sexo</b>	M__ F__

### 1.5 PUBLICACIÓN

<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogota	2004	76	3	0	0

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Santo Tomas	Psicología/ Especialización en Administración y Gerencia De Sistemas De Calidad

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Sistema De Calidad, Gestión Humana, Competencias Laborales, Desempeño Laboral.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Formular una propuesta para la implementación de sistema obligatorio de garantía de la calidad en el sector publico, determinando las competencias a desarrollar mediante el desarrollo y crecimiento del funcionario como persona, facilitándole , la toma de decisiones, empoderamiento en su puesto de trabajo para que así lidere la implementación y mantenimiento de los sistemas de garantía.
------------------------	--

### 1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>
---------------------------	-------------------

<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• INTECAP, Gestión De Recurso Humano por competencia laboral. Guatemala. 2002</li> <li>• MERTENS, Leonard, Competencia Laboral, Sistemas, Surgimiento, y modelos. Cinterfor. 1997</li> <li>• PERRENAUD, Philippe. 10 Novas Competencias Para Enseñar. ArtMed editora. Portoalegre. 2000</li> </ul>	Total 3
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• JIMÉNEZ. Alfonso . La Gestión Por Competencias: Una Nueva Manera De Gestionar La organización Y Las Personas En Uno Nuevo paradigma. En: Psicología Del Trabajo Y Gestión De Recursos Humanos, Ediciones Gestión. 2000. Barcelona. 1997</li> <li>• TEJADA JOSE. Acerca de las competencias profesionales. En Revista herramientas, 56. Madrid. 1998</li> </ul>	Total 2
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SECRETARIA DEL TESORO DE CANADÁ. Comisión De La Función Publica Del Canadá. Marco De Trabajo Para La Gestión Por Competencias En La Función Publica Del Canadá. 1999</li> <li>• WHIDDETT, Steve and Hollyforde Sarah. The competencies Handbook. Institute of personnel and development. London. 1997</li> </ul>	Total 2

<b>1.9. Contenido</b>	
-----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	Descriptiva	Pág.
-------------------------	-------------	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>Página 11</b>	<b>Conceptos</b> Competencia laboral: Entendida como rasgos del carácter, habilidades actitudes o valores , conocimientos o capacidades cognoscitivas de conductas que posee una persona en el desempeño de una manera eficaz y eficiente de las funciones del cargo.
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Especificas</b>
	<b>Otra Cuál</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>Página</b>	<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>
<b>Página</b>	<b>Formación de competencias</b>

<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b> 15	<b>Normalización de competencias</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Es la formalización de una competencia a través del establecimiento de estándares que la convierten en un referente válido para determinar un determinado colectivo. De hecho el referente es una norma de competencia laboral.</li> </ul>
<b>Página</b> 15	<b>Certificación de competencias</b> <p>La recolección de evidencias necesarias para certificar la competencia puede acudir diferentes métodos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evidencia de desempeño por observación en el lugar de trabajo.</li> <li>➤ Evidencia con ejercicio simulado</li> <li>➤ Evidencia obtenida a través de las encuestas</li> <li>➤ Evidencia obtenida a través de las pruebas escritas</li> <li>➤ Evidencia de informes sobre los anteriores</li> </ul> <p>Las evidencias de desempeño que van acumulando los trabajadores se deben asociar a las calificaciones a las que pertenecen y están acumuladas en su registro.</p> <p>De este modo cada uno sabrá que unidades de competencia tiene certificadas, que calificaciones pertinentes y que puestos de trabajo exigen para su desempeño en esas unidades.</p> <p>La certificación es el reconocimiento formal y temporal de competencias demostradas por los trabajadores en relación con una norma previamente reconocida. Esto no es ciertamente el reconocimiento de logros académicos. Tampoco de asistencia y aprobación a un curso de formación. El proceso de certificación se centra en las competencias disponibles no en la forma en que fueron adquiridas, por lo tanto, no es obligatorio haber cursado programas formativos para acceder a un proceso de certificación.</p>
16	
<b>Página</b> 15	<b>Evaluación de competencias</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Esta etapa busca establecer las competencias realmente poseídas por los trabajadores en comparación con las que identificaron e incluyeron en la norma. La evaluación se refiere a la determinación de la forma y cantidad de evidencias de desempeño para demostrar si un individuo es competente o no.</li> </ul>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b> 11	<b>Gestión por competencias:</b> Conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que son aplicables al desempeño de un cargo a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados.
19	Un modelo de competencias, es un conjunto de competencias, que además integran los comportamientos conexos que vinculan directamente las prioridades estratégicas generales a sus trabajos al ser adelantados para alcanzarlas, así como los niveles de competencia a alcanzar para cada comportamiento.
	Un perfil aislado de estrategia no es de hostilidad para el logro de los resultados.
	Se debe incorporar el modelo de competencias a las organizaciones que se espera fortalecer en el desempeño laboral y que se se espera fortalecer

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>Número de RAE</b>
36

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Mar
-----------------------------	-----



<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
	Trabajo de Grado
x	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
x	CD Room
	Otro. Cual

## 1.3 Acceso al documento

<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad de la Sabana
<b>Número</b>	TC-352.2004-014

## 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>Título de la Investigación</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL MODELO DE COMPETENCIAS DEL NEGOCIO DE CPP (CROP PROTECTION PRODUCTS) DE DUPONT DE COLOMBIA S.A
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Mónica Bertolotto Cepeda	Sexo	M__ F <u>X</u>
<b>Otros autores</b>		Sexo	M__ F__

## 1.3 PUBLICACIÓN

<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2004				

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de la Sabana	Psicología/ Tesis para optar al título de Especialista en Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización

## 1.4 Palabras Claves

Competencias Dupont, gestión por competencias, competitividad, productividad

## 1.5 Descripción

Este proyecto se diseñó y desarrolló desde el área de Recursos Humanos en el ámbito profesional de la Psicología Organizacional. El tema de interés de este estudio radicó en la identificación y construcción del modelo de competencias del negocio de CPP (Crop Protection Products) de Dupont de Colombia S.A y de cada una de sus áreas (Comercial, Finanzas, Mercadeo) bajo la técnica de "La Arquitectura del Liderazgo" (2000) de Lominger. Esta metodología fue utilizada en Brasil para la identificación del perfil de competencias de otro negocio de Dupont diferente al de CPP (Crop Protection Products) hace 2 años, y por lineamientos de tipo corporativo, y por las condiciones propias del negocio de CPP en Colombia, se utilizó dicha metodología de identificación de competencias a nivel local.

## 1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DAVILA, C. Teorías organizacionales y administración (1995). Ed. Mc Graw Hill, Colombia. Universidad Javeriana 658.4D18T</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ECHEVERRIA, R (2000) La empresa emergente y los desafíos de la transformación, Ed. Granica S.A, Buenos Aires.</li> <li>• MCLAGAN, P. A (1998) La nueva generación de competencias. Training &amp; Development Digest. Número 10, Mayo, P. 12-19.</li> </ul>
<b>Ponencia</b>	Total

<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CASTRO, J (2002) Para un desempeño superior: competencias comportamentales. Revista Empresarial y laboral. Año 8 # 46. P. 49.</li> <li>• CUBEIRO, J.C (1998) Cómo sacarle fruto a la gestión por competencias. Training &amp; Development Digest. Número 10, Mayo, P. 22-23.</li> <li>• PLAZA, R.E Cimientos y Grietas. Tomado de Training &amp; Development Digest. Número 10, Editorial Mayo 1998</li> </ul>	Total  3
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MENDOZA, D (2002). Cátedras recibidas en el Diplomado de Gestión por Competencias, Forum-Universidad de la Sabana.</li> <li>• PRADA, I. (2002). Cátedras recibidas en el Diplomado de Gestión por Competencias, Forum-Universidad de la Sabana.</li> </ul>	Total  2
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	1. INTRODUCCIÓN 2. JUSTIFICACIÓN 3. PROBLEMA 4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO 5. MARCO METODOLÓGICO 6. MARCO DE REFERENCIA 7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN 8. RESULTADOS 9. CONCLUSIONES 10. RECOMENDACIONES 11. BIBLIOGRAFÍA
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<b>TIPO DE ESTUDIO</b> Este proyecto se desarrolló a un nivel <i>exploratorio</i> , ya que no existen antecedentes en el tema de Competencias en Dupont de Colombia S.A . <b>METODO</b> Este estudio se realizó con la técnica de "La Arquitectura del Liderazgo" de Lominger (2000) en su forma de USO A, la cual consiste en la utilización de un método de Tres Opciones Fijas.	Pág.  16
-------------------------	---	----------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Pagina</b>	<b>Evolución Histórica</b>
32	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Según McLagan el mundo se ha comenzado a interesar por el tema de las competencias desde hace un tiempo, enfocándose cada vez con mayor énfasis en elementos intangibles dentro del mundo organizacional tales como el conocimiento, las actitudes, la lealtad de los clientes etc, factores todos estos que hacen parte del capital humano empresarial</li> <li>• La tendencia en la gestión del talento humano basado en competencias tiene una historia relativamente joven, siendo los países más desarrollados aquellos que han implementado primero dichos modelos, y con base en cuyas experiencias los demás países se han interesado en los mismos...</li> </ul>
34	Como afirma Castro "en Colombia ya hay un buen grupo de empresas que han empezado a identificar sus competencias claves y están remodelando sus procesos de Gestión Humana alrededor de ellos, pero como sucede con muchos temas modernos de gerencia, son las empresas extranjeras las que lideran la aplicación del Modelo de Gestión Humana basada en Competencias y unas pocas empresas nacionales que se destacan en su sector"
34	• De acuerdo con Plaza, la evolución de las competencias como herramienta de gestión ha sido impactante. Si bien mirando hacia atrás hace quince años nadie conocía sobre el tema, hoy en día existe una enorme proliferación de libros, artículos, seminarios, etc., que han permitido la conversión de lo que fue un concepto teórico prometedor en herramientas reales de gestión del talento humano.
45	• Desde 1989 Dupont comenzó a interesarse en el tema de competencias, preguntándose en aquella época por cuáles serían los 5 criterios de liderazgo que debían tener las personas que trabajaran en la Compañía. En aquel tiempo comenzaba con fuerza a extenderse el enfoque de competencias en los Estados Unidos, por lo cual existían varias empresas de Consultoría dedicadas a su estudio y benchmarking de los factores de éxito de las empresas multinacionales a nivel mundial.

<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
38	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prada menciona que la competencia está directamente relacionada con lo que se espera de un sujeto para lograr el éxito organizacional e individual, de ahí la importancia de tener claridad en los objetivos estratégicos para poder definir y evaluar competencias</li> </ul>
39	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siguiendo con Mendoza el modelo de competencias es aquel que permite “aterrizar” y traducir la visión, misión y valores corporativos en comportamientos concretos, observables y medibles para el logro exitoso de los retos del negocio.</li> </ul>
40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En términos generales como afirma Mendoza, las competencias hacen referencia a descripciones individuales o de grupos de comportamientos relacionados con el éxito o fracaso en el trabajo, los cuales se pueden ubicar en términos de: conocimientos, destrezas, aptitudes, tecnología, motivaciones etc</li> </ul>
41	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Castro por su parte habla de las competencias diciendo que “esto es lo que llamamos competencias comportamentales: el resultado de aplicar un conjunto de conocimientos, habilidades y características personales, demostrados a través de un comportamiento, el cual genera un desempeño superior, en un determinado contexto de trabajo”</li> </ul>
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>

Página	Otra cuál
41	<p>De acuerdo con McLagan las competencias pueden ser clasificadas de diferentes maneras, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias en función de tareas: son las competencias relacionadas directamente con las actividades y tareas de un trabajo en particular.</li> <li>• Competencias en función de logros: están relacionadas con lo que se desea lograr en un trabajo, anteponiendo las palabras "capacidad para".</li> <li>• Competencias en función de resultados: están relacionadas con los objetivos que se persiguen y se definen anteponiendo las palabras "capacidad para" delante de los resultados que se busca obtener.</li> <li>• Competencias en función de habilidades, conocimientos y actitudes: hacen referencia a habilidades humanas y técnicas requeridas para un desempeño exitoso.</li> <li>• Competencias en función de rasgos distintivos de los sujetos que se destacan por resultados buenos y exitosos: hace referencia a las competencias que tienen los trabajadores sobresalientes dentro de una organización.</li> </ul> <p>Mendoza (2002) clasifica las competencias de forma sencilla en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizacionales o estratégicas (las que están ligadas a la visión, misión, y valores corporativos para garantizar el éxito del negocio).</li> <li>- Del área (son las competencias comunes a diversas áreas. Ejemplo: Para mercadeo y ventas una competencia común e importante podría ser la capacidad de influencia/negociación).</li> </ul> <p>cargo, de acuerdo con los objetivos estratégicos del negocio)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De nivel organizacional (son las competencias definidas según niveles estructurales. (Ejemplo: gerencia, gerencia media, cargos operativos etc.)</li> <li>- Mixtas (son competencias que conjugan dos ó más de las anteriores).</li> </ul> <p>A continuación se presenta la homologación de las competencias definidas por el modelo de Dupont – por una parte- y las definidas por Lominger, por la otra:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Competencia Dupont</li> <li>1. 2 Equivalencia</li> </ol> <p>La definición de Dupont y Lominger en relación con la competencia Orientación al cliente/Interés por el cliente, es equivalente en cuanto al enfoque de priorizar y satisfacer las necesidades del cliente dentro de un contexto de credibilidad, confianza y respeto. Ambos enfoques son equivalentes también en su perspectiva de tomar decisiones y actuar como respuesta a las necesidades de los clientes, de quienes obtienen información pertinente para poder brindar productos y servicios específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Competencia Dupont</li> </ol> <p>Visión a largo plazo: Entiende la visión / misión / estrategias del negocio y la corporación y genera tácticas que conlleven a su realización. Ha demostrado dotes de captar tendencias ( internas y externas) importantes para la dirección de la compañía. Desarrolla una visión de futuro. Traduce su conocimiento del negocio en estrategias claras y específicas que permiten los cambios necesarios para lograr la visión.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Competencia Lominger</li> </ol> <p>Hábil estrategia: Ve el futuro con claridad. Puede predecir con exactitud consecuencias y tendencias futuras. Posee gran conocimiento y amplia perspectiva. Tiene visión de futuro. Puede describir de forma clara situaciones y perspectivas creíbles de posibilidades. Es capaz de idear estrategias y planes competitivos e innovadores.</p>

	<p><b>2.2 Equivalencia</b></p> <p>Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta segunda competencia (Visión a largo plazo desde la perspectiva de Dupont y Hábil Estratega desde Lominger), a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: la capacidad de ver las tendencias futuras de negocio y la creación de estrategias claras e innovadoras para ser implementadas dentro de contextos competitivos.</p> <p><b>3. Competencia Dupont</b></p> <p>Conocimiento del negocio: Está orientado hacia el negocio. Muestra interés en el negocio y en aprender más sobre los procesos del mismo. Entiende la cadena de valor añadido. Relaciona y compara datos de distintas fuentes, identifica problemas, busca información relevante e identifica relaciones para desarrollar conclusiones eficaces para añadir valor / resultados en los negocios. Actúa con comprensión de cómo el mercado rige la marcha de los negocios. Se le confía la dirección de proyectos y grupos debido a su profundo conocimiento sobre los aspectos técnicos, económicos, organizativos y humanos del negocio. Continúa aprendiendo (ej: mercados, competencia, productos, tecnologías, etc.).</p> <p><b>3.1 Competencia Lominger</b></p> <p>Agudeza Comercial: Sabe cómo funcionan los negocios. Tiene conocimiento sobre políticas, prácticas, tendencias, desarrollos en e-comercio e informaciones actuales y futuras que afectan su empresa y organización. Conoce a la competencia. Está al tanto de las estrategias y tácticas del mercado.</p> <p><b>3.2 Equivalencia</b></p> <p>Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta competencia (Conocimiento del negocio desde la perspectiva de Dupont y Agudeza Comercial desde Lominger) ), a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: capacidad de conocimiento sólido y aprendizaje continuo sobre el negocio y la dinámica del mercado en términos de competencia, prácticas, tendencias etc.</p> <p><b>4. Competencia Dupont</b></p> <p>Conocimientos técnicos/funcionales: Tiene sólidos conocimientos técnicos y la capacidad de utilizarlos para poder satisfacer las necesidades del negocio. Competente técnica y profesionalmente; está al día en su campo; conoce bien el trabajo.</p> <p><b>4.1 Competencia Lominger</b></p> <p>Conocimientos técnicos y prácticos: Posee el conocimiento técnico y práctico y las habilidades necesarias para realizar el trabajo con gran perfección.</p> <p><b>4.2 Equivalencia</b></p> <p>La definición de Dupont y Lominger en relación con la competencia Conocimientos técnicos-funcionales/Conocimientos técnicos y prácticos, es equivalente en cuanto la capacidad de poner en práctica el conocimiento técnico que se tiene y que es sólido y completo.</p> <p><b>5. Competencia Dupont</b></p> <p>Logro de resultados: Acepta cualquier tarea y la completa a tiempo. Recoge los cabos sueltos y resuelve los problemas. Es un contribuidor constante. Le motivan los resultados más que la actividad. Establece objetivos ambiciosos y altos estándares para sí mismo y para los demás. Su reputación es excelente y mantiene un fuerte historial de resultados.</p> <p><b>5.1 Competencia Lominger</b></p> <p>Obtención de resultados: Siempre se confía que superará las metas con éxito. Forma parte del grupo de las personas más destacadas constantemente y de manera consistente. Mantiene su concentración en los objetivos a alcanzar. Pide mucho de sí mismo/a y de los demás para conseguir buenos resultados.</p> <p><b>5.2 Equivalencia</b></p> <p>La definición de Dupont y Lominger en relación con la competencia Logro de resultados/ Obtención de resultados, es equivalente en cuanto la capacidad de trazarse metas y objetivos ambiciosos y cumplirlos. Adicionalmente, hacer referencia también a altos niveles de exigencia personal e interpersonal, así como a entrega de resultados de manera constante y de alta calidad.</p>
--	--

	<p>6. Competencia Dupont</p> <p>Planificación y organización: Concede a cada actividad el tiempo que le corresponde. Establece objetivos, organiza el tiempo, marca prioridades y dedica el tiempo adecuado a sus propias actividades. En todo momento tiene idea clara de las interrelaciones existentes entre las diferentes actividades. Anticipa los inconvenientes y hace planes para las posibles contingencias. Establece cronogramas realistas</p> <p>6.1 Competencia Lominger</p> <p>Planificación: Determina con exactitud la duración y la dificultad de tareas y proyectos. Establece objetivos y metas. Desglosa el trabajo en todos los pasos del proceso. Elabora horarios y tareas. Prevee los problemas y las dificultades y se prepara para enfrentarlos. Mide el rendimiento según los objetivos. Evalúa los resultados.</p> <p>6.2 Equivalencia</p> <p>La definición de Dupont y Lominger en relación con la Planificación y Organización / Planificación, es equivalente en cuanto la capacidad de establecer objetivos, desglosar los procesos en partes y cumplir con las metas trazadas. Adicionalmente, hay equivalencia en cuanto a la capacidad de anticipar las dificultades posibles dentro de un proceso.</p> <p>7. Competencia Dupont</p> <p>Cumplimiento de compromisos/gestión del rendimiento: Gestiona las prioridades. Guía y dirige a distintos tipos de empleados. Mide los progresos e informa sobre la consecución del objetivo de forma periódica. Determina los procesos y actividades clave que hay que evaluar para guiar a la organización a lograr los objetivos. Establece sistemas y procesos de evaluación.</p> <p>7.1 Competencia Lominger</p> <p>Dirección y evaluación del trabajo: Asigna con claridad la responsabilidad de efectuar tareas y de tomar decisiones. Establece objetivos el progreso y medidas claros. Supervisa el proceso, y los resultados del trabajo. Elabora mecanismos de evaluación dentro del trabajo.</p> <p>7.2 Equivalencia</p> <p>Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta competencia (Cumplimiento de compromisos-gestión del rendimiento desde la perspectiva de Dupont y Dirección y evaluación del trabajo desde Lominger) , a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: la capacidad de hacer seguimiento del trabajo en relación con procesos y resultados, haciendo seguimiento a través de mecanismos de evaluación.</p> <p>8. Competencia Dupont</p> <p>Innovación y riesgo: Utiliza diversos caminos para las cosas. Genera soluciones innovadoras para los problemas. Crea un buen clima laboral y hace de ejemplo para la innovación. Respaldar nuevos productos y procesos valiosos.</p> <p>8.1 Competencia Lominger</p> <p>Creatividad: Se le ocurren muchas ideas nuevas y originales. Puede relacionar conceptos aparentemente inconexos. Generalmente se le considera una persona original y es valorada cuando se precisan nuevas ideas.</p> <p>8.2 Equivalencia</p> <p>Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta competencia (Innovación y riesgo desde la perspectiva de Dupont y Creatividad desde Lominger) ), a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: la capacidad de generar y poner en práctica ideas novedosas, dándole a la persona que tiene esta competencia, una gran fortaleza en el ámbito de la originalidad.</p> <p>9. Competencia Dupont</p> <p>Mejora continua: Optimista, positivo y cooperador con lo que la organización trata de lograr. Continuamente empuja por medio del ejemplo y los retos. Conoce los elementos clave, los modelos y recursos apropiados a sus operaciones / funciones para llevar a cabo una mejora continua.</p> <p>9.1 Competencia Lominger</p> <p>Mejora personal: Está dedicada activamente a superarse. Comprende que diferentes situaciones y niveles pueden requerir diferentes habilidades y enfoques. Trabaja por mejorar sus capacidades. Se esfuerza por superar sus debilidades y limitaciones.</p> <p>9.2 Equivalencia</p> <p>La definición de Dupont y Lominger en relación con la competencia Mejora Continua/Mejora Personal, es equivalente en cuanto a la orientación hacia la superación permanente de las capacidades y la capacidad de realizar el trabajo de manera más eficiente y eficaz. Es en definitiva, un enfoque de desarrollo y mejora continua.</p> <p>10. Competencia Dupont</p> <p>Influencia/Negociación: Piensa en la relación "ganar / ganar" ("win / win") . Expresa su punto de vista de manera eficaz a todos los niveles. Equilibrado y seguro de sí mismo. Normalmente es capaz de solucionar los conflictos sin alienar a los demás. Consigue acuerdos sobre ideas y actuaciones de modo que resultará en un entendimiento y compromiso claro. Utiliza su influencia de modo positivo y con habilidad para iniciar acciones, impactar decisiones, obtener recursos/ aprobaciones.</p> <p>10.1 Competencia Lominger</p> <p>Negociación: Es muy hábil para llevar a cabo negociaciones con grupos pertenecientes o no a la organización en situaciones difíciles. Es capaz de solucionar las divergencias con discreción. Puede obtener concesiones sin dañar las relaciones. Puede ser una persona directa, enérgica y diplomática a la vez. Obtiene rápidamente la confianza de los demás participantes en la negociación. Siempre sabe cuándo es el momento oportuno de hacer las cosas.</p>
--	--

## 10.2 Equivalencia

La definición de Dupont y Lominger en relación con la competencia Influencia-Negociación y Negociación, es equivalente en cuanto a la capacidad de solucionar conflictos y lograr acuerdos que impacten la toma de decisiones, la obtención de resultados, recursos etc.

### 11. Competencia Dupont

Redes de trabajo: Coopera y consigue la cooperación de los demás. Se comunica bien con compañeros de trabajo. Ayuda a los demás. Crea y mantiene relaciones eficaces con el resto del grupo. Se relaciona bien con diferentes clases de personas. Tiene credibilidad en el grupo. El grupo y él se proporcionan ayuda mutua. Gestiona con eficacia las relaciones y asociaciones externas.

#### 11.1 Competencia Lominger

Relación con sus colegas: Puede encontrar fácilmente puntos en común y resolver los problemas para el bien de todos. Puede buscar sus propios intereses y sin embargo ser leal con los demás grupos. Es capaz de resolver con discreción divergencias con sus colegas. Se le considera un miembro leal del equipo y coopera con él. Obtiene fácilmente la confianza y el apoyo de sus colegas. Promueve la colaboración. Puede ser franca con sus colegas.

#### 11.2 Equivalencia

Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta competencia (Redes de trabajo desde la perspectiva de Dupont y Relación con sus colegas desde Lominger), a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: la capacidad de establecer relaciones eficaces con otras personas, enmarcadas en un contexto de cooperación y ayuda y construidas desde la credibilidad y confianza.

### 12. Competencia Dupont

Creación de equipos: Valora la contribución de todos los miembros de la organización, independientemente del papel que desempeñen. Ayuda a mantener el objetivo del grupo y contribuye a su éxito. Anima a compartir recursos dentro de la organización cuando es apropiado. Fomenta el espíritu de equipo y los compromisos de lograr objetivos comunes. Sabe detectar el talento y formar un equipo alineado que consiga resultados a través de una red de trabajo. Integra funciones dentro de un eficiente equipo de negocio

#### 12.1 Competencia Lominger

Creación de equipos eficientes: Agrupa a las personas en equipos de trabajo cuando la situación lo requiere. Sabe inculcar buen ánimo y espíritu en el equipo. Comparte los triunfos y logros. Promueve el diálogo abierto, franco. Deja que las personas terminen y sean responsables de sus respectivos trabajos. Define el éxito como producto del trabajo de equipo. Hace que todos se sientan parte del equipo.

#### 12.2 Equivalencia

La definición de Dupont y Lominger en relación con la competencia Creación de equipos/Creación de equipos eficientes, es equivalente en cuanto a la capacidad de involucrar a las diferentes personas en diversas actividades laborales así como la capacidad de motivar a las personas para la obtención de resultados.

### 13. Competencia Dupont

Relaciones interpersonales: Se lleva bien con distintos tipos de gente. Maneja los problemas sin alienar a la gente. Tiene el valor y la habilidad para exponer y resolver los conflictos del grupo. Impulsa la creación de un ambiente organizativo que fomente tratar a las personas con respeto.

#### 13.1 Competencia Lominger

Relaciones interpersonales: Se relaciona bien con todo tipo de personas, ya sean superiores, subalternos, pertenecientes o no a la organización. Crea ambientes apropiados. Establece relaciones interpersonales constructivas y efectivas. Utiliza la diplomacia y el tacto. Puede aliviar con facilidad situaciones muy tensas.

#### 13.2 Equivalencia

La definición de Dupont y Lominger en relación con la competencia Relaciones interpersonales/Relaciones Interpersonales, es equivalente en cuanto a la capacidad de relacionarse bien con todo tipo de personas y solucionar situaciones difíciles dentro de un contexto de respeto.

### 14. Competencia Dupont

Apertura a otras opiniones: Escucha. Hace muchas preguntas. Intenta entender el punto de vista de los demás. Busca distintas perspectivas antes de realizar algo. Hace que la gente intente comprender los puntos de vista de los demás. Paciente, su actitud no es nunca amenazante, busca información y puntos de vista.

#### 14.1 Competencia Lominger

Paciencia: Es tolerante con los demás, así como con los procedimientos. Escucha y verifica antes de actuar. Se esfuerza por entender a las personas y la información antes de opinar y de actuar. Espera a que todos hayan entendido antes de proceder. Se da cuenta de cuál es el proceso requerido y el ritmo de trabajo apropiado. Sigue los procedimientos establecidos.

#### 14.2 Equivalencia

Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta competencia (Apertura a otras opiniones desde la perspectiva de Dupont y Paciencia desde Lominger) a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: la capacidad de escucha y orientación para entender otros puntos de vista antes de actuar.

### 15. Competencia Dupont

Comunicación: Presenta la información a individuos o grupos de modo articulado y organizado, adaptándose a la audiencia, y dentro de una amplia gama de situaciones de comunicación. Le da mucha importancia a la comunicación e informa hacia arriba, abajo y lateralmente. Trae al equipo información que mejora la capacidad del mismo para resolver problemas.

y para que se sientan cómodas como miembros del equipo, de la unidad y de la organización. Proporciona información personalizada para que los demás puedan tomar decisiones acertadas. Proporciona información oportunamente.

#### 15.2 Equivalencia

Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta competencia (Comunicación desde la perspectiva de Dupont y Transmisión de información desde Lominger) a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: la capacidad de dar información a los demás de manera organizada y

#### 15. 1Competencia Lominger

Transmisión de información: Proporciona la información que las personas necesitan para desempeñar su trabajo

#### 19.2 Equivalencia

Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta competencia (Liderazgo desde la perspectiva de Dupont y Dirección de personal desde Lominger) a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: capacidad para dar directrices claras a las personas, fijar tareas y responsabilidades a través de permanente comunicación que permita alineación y logro de resultados.

#### 20. Competencia Dupont

Flexibilidad: Averigua lo que se requiere, analiza y hace ajustes. Se adapta rápidamente a las condiciones inesperadas, riesgosas o cambiantes. Gestiona bien situaciones nuevas y distintas. Cambia su comportamiento para conseguir los objetivos.

#### 20.1 Competencia Lominger

Manejo de situaciones ambiguas: Es capaz de enfrentarse a los cambios de forma eficaz. Puede adaptarse sin problemas. Puede tomar decisiones y actuar sin contar con toda la información. No se altera ante situaciones poco concretas. No necesita concluir una tarea para seguir adelante. Puede controlar las situaciones de riesgo y de incertidumbre.

#### 20.2 Equivalencia

Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta competencia (Flexibilidad desde la perspectiva de Dupont y Manejo de situaciones ambiguas desde Lominger) a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: capacidad para enfrentar cambios y situaciones nuevas. Capacidad de adaptación a la incertidumbre y a condiciones riesgosas e inesperadas.

#### 21. Competencia Dupont

Motivación personal e iniciativa: Muestra el deseo de obtener logros. Mantiene un nivel alto de energía. Muestra interés e intensidad. Ataca el trabajo con gran energía. Se aferra a tareas y problemas y toma decisiones con, o sin ayuda. Es perseverante y no se amilana ante los obstáculos.

#### 21.1 Competencia Lominger

Perseverancia: Todo lo que lleva a cabo lo hace con energía, empuje y deseos de terminar su cometido. Rara vez deja un trabajo sin terminar, especialmente cuando surgen problemas o dificultades. Importancia en la acción: Le gusta trabajar intensamente. El tomar acción es importante para él o ella y enfrenta los desafíos con mucha energía. No teme actuar con poca planificación. Aprovecha las oportunidades que se presentan mejor que otros.

#### 21.2 Equivalencia

Este es uno de los casos específicos en el que fue necesario tomar dos competencias de Lominger para que fueran equivalentes con la competencia Motivación personal e Iniciativa descrita por Dupont, más amplia a nivel de contenido. Las competencias equivalentes en Lominger fueron: Perseverancia e Importancia en la acción que comparten con la de Dupont el enfoque hacia la capacidad y deseo de obtener logros y resultados con un alto nivel de energía y con perseverancia.

#### 22. Competencia Dupont

Capacidad conceptual: Aprende con rapidez y tiene una amplia gama de intereses. Capta rápidamente conceptos distintos. Muestra el deseo de participar activamente en distintos acontecimientos. Muestra curiosidad por las personas y las cosas. Se le ve como una persona que aplica sus conocimientos de modo creativo e inteligente para solucionar los problemas.

#### 22.1 Competencia Lominger

Rapidez de aprendizaje: Aprende rápidamente cuando se enfrenta a situaciones nuevas. Es un aprendiz voraz y versátil. Acepta bien los cambios. Analiza los éxitos y fracasos en busca de aspectos claves que le ayuden a mejorar. Está dispuesta a intentar soluciones innovadoras para resolver un problema. Le gusta el desafío de llevar a cabo tareas nuevas. Capta inmediatamente los aspectos esenciales e implícitos de cualquier situación.

#### 22.2 Equivalencia

Aunque no se verifica equivalencia en la forma de denominación de esta competencia (Capacidad Conceptual desde la perspectiva de Dupont y Rapidez de Aprendizaje desde Lominger) a nivel conceptual ambas competencias se orientan hacia el mismo foco: capacidad para aprender con rapidez y versatilidad. Adicionalmente, búsqueda de soluciones innovadoras en las que se aplique el conocimiento adquirido y se puedan enfrentar los problemas.

#### 23. Competencia Dupont

Constancia en la contribución: No pierde de vista sus objetivos. Sabe cumplir. Escucha las críticas sin ponerse a la defensiva y las utiliza eficazmente. Mantiene el equilibrio entre el trabajo y otras actividades de forma que aumenta su eficacia global. No se amedrenta por los conocimientos de los demás y, de forma eficaz, utiliza sus habilidades.

#### 23.1 Competencia Lominger

Ambición profesional: Sabe lo que desea de su carrera y trabaja activamente para conseguirlo. Es una persona experta en su campo. Logra sus objetivos. Sabe promocionarse en busca de oportunidades. Toma iniciativas para conseguir sus objetivos, sin esperar que otros le abran las puertas. Equilibrio entre trabajo y vida personal: Mantiene conscientemente un equilibrio entre el trabajo y la vida personal de manera que uno no domine al otro. No tiene una sola dimensión y sabe cómo atender a ambas partes. Obtiene lo que desea de las dos.

#### 23.2 Equivalencia

Este es otro de los casos específicos en el que fue necesario tomar dos competencias de Lominger para que fueran equivalentes con la competencia Constancia en la Contribución descrita por Dupont, más amplia a nivel de contenido. Las competencias equivalentes en Lominger fueron: Ambición profesional y Equilibrio entre trabajo y vida personal, que comparten con la de Dupont la capacidad de tener claridad los objetivos de carrera y esforzarse por conseguirlos, a través del balance entre la vida personal y laboral



<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>38</b>	Desde hace ya un buen tiempo, la tendencia de las organizaciones es la de utilizar dentro de los procesos de Recursos Humanos, el modelo de Gestión por Competencias que busca identificar, medir y desarrollar perfiles de competencias alineados con las estrategias, misión y visión del negocio y que garanticen el desarrollo exitoso de las mismas.
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	• La gestión de recursos humanos basada en competencias, beneficia múltiples procesos dentro del mundo organizacional tales como selección de personal, capacitación, desarrollo, etc. los cuales deben ser específicos de cada organización, según sus propias dinámicas y coherencias internas.
<b>37</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p><b>Area Comercial</b></p> <p>Se debe tener en cuenta que se validó con el Panel de Expertos durante el taller, la definición de Lominger y la de Dupont para cada uno de estas competencias, no encontrándose diferencias significativas a nivel conceptual entre ambos modelos.</p> <p>Las 5 competencias críticas del área Comercial identificadas por el Panel de Expertos fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interés por el cliente: Se esfuerza por cumplir las expectativas y satisfacer las necesidades de clientes internos y externos. Obtiene información de los mismos clientes y la utiliza para mejorar los productos y servicios. Habla y toma decisiones pensando en los clientes. Establece y mantiene buenas relaciones con los clientes y logra que ellos le brinden su confianza y respeto.</li> <li>2. Relaciones interpersonales: Se relaciona bien con todo tipo de personas, ya sean superiores, subalternos, pertenecientes o no a la organización. Crea ambientes apropiados. Establece relaciones interpersonales constructivas y efectivas. Utiliza la diplomacia y el tacto. Puede aliviar con facilidad situaciones muy tensas.</li> <li>3. Creatividad: Se le ocurren muchas ideas nuevas y originales. Puede relacionar conceptos aparentemente inconexos. Generalmente se le considera una persona original y es valorada cuando se precisan nuevas ideas.</li> <li>4. Agudeza Comercial: Sabe cómo funcionan los negocios. Tiene conocimiento sobre políticas, prácticas, tendencias, desarrollos en el comercio e informaciones actuales y futuras que afectan su empresa y organización. Conoce a la competencia. Está al tanto de las estrategias y tácticas del mercado.</li> <li>5. Transmisión de información: Proporciona la información que las personas necesitan para desempeñar su trabajo y para que se sientan cómodas como miembros del equipo, de la unidad y de la organización. Proporciona información personalizada para que los demás puedan tomar decisiones acertadas. Proporciona información oportunamente.</li> </ol> <p><input type="checkbox"/> Teniendo en cuenta la homologación que se realizó entre el modelo de Lominger y el de Dupont, estas competencias dentro de la Compañía corresponden a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientación al cliente: Reconoce la importancia de valorar y priorizar las necesidades del</li> </ol>
---	--

	<p>cliente. Sabe obtener información de primera mano de clientes y colaboradores internos y la utiliza para mejorar los productos del trabajo. Piensa y actúa teniendo siempre en cuenta al cliente. Crea y mantiene confianza y credibilidad con los clientes y colaboradores internos por que proporciona productos o servicios de alta calidad.</p> <p>2. Relaciones interpersonales: Se lleva bien con distintos tipos de gente. Maneja los problemas sin alienar a la gente. Tiene el valor y la habilidad para exponer y resolver los conflictos del grupo. Impulsa la creación de un ambiente organizativo que fomente tratar a las personas con respeto.</p> <p>3. Innovación y riesgo: Utiliza diversos caminos para las cosas. Genera soluciones innovadoras para los problemas. Crea un buen clima laboral y hace de ejemplo para la innovación. Respaldar nuevos productos y procesos valiosos.</p> <p>4. Conocimiento del negocio: Está orientado hacia el negocio. Muestra interés en el negocio y en aprender más sobre los procesos del mismo. Entiende la cadena de valor añadido. Relaciona y compara datos de distintas fuentes, identifica problemas, busca información relevante e identifica relaciones para desarrollar conclusiones eficaces para añadir valor / resultados en los negocios. Actúa con comprensión de cómo el mercado rige la marcha de los negocios. Se le confía la dirección de proyectos y grupos debido a su profundo conocimiento sobre los aspectos técnicos, económicos, organizativos y humanos del negocio. Continúa aprendiendo (ej. mercados, competencia, productos, tecnologías, etc.).</p> <p>5. Comunicación: Presenta la información a individuos o grupos de modo articulado y organizado, adaptándose a la audiencia, y dentro de una amplia gama de situaciones de comunicación. Le da mucha importancia a la comunicación e informa hacia arriba, abajo y lateralmente. Trae al equipo información que mejora la capacidad del mismo para resolver problemas.</p> <p>Área de Mercadeo</p> <p><input type="checkbox"/> Se debe tener en cuenta que se validó con el Panel de Expertos durante el taller, la definición de Lominger y la de Dupont para cada uno de estas competencias, no encontrándose diferencias significativas a nivel conceptual entre ambos modelos. Las 5 competencias críticas del área de Mercadeo identificadas por el Panel de Expertos fueron:</p> <p>1. Interés por el cliente: Se esfuerza por cumplir las expectativas y satisfacer las necesidades de clientes internos y externos. Obtiene información de los mismos clientes y la utiliza para mejorar los productos y servicios. Habla y toma decisiones pensando en los clientes. Establece y mantiene buenas relaciones con los clientes y logra que ellos le brinden su confianza y respeto.</p> <p>2. Relaciones interpersonales: Se lleva bien con distintos tipos de gente. Maneja los problemas sin alienar a la gente. Tiene el valor y la habilidad para exponer y resolver los conflictos del grupo. Impulsa la creación de un ambiente organizativo que fomente tratar a las personas con respeto.</p> <p>3. Transmisión de información: Proporciona la información que las personas necesitan para desempeñar su trabajo y para que se sientan cómodas como miembros del equipo, de la unidad y de la organización. Proporciona información personalizada para que los demás puedan tomar decisiones acertadas. Proporciona información oportunamente.</p> <p>4. Creatividad: Se le ocurren muchas ideas nuevas y originales. Puede relacionar conceptos aparentemente inconexos. Generalmente se le considera una persona original y es valorada cuando se precisan nuevas ideas.</p> <p>5. Planificación: Determina con exactitud la duración y la dificultad de tareas y proyectos. Establece objetivos y metas. Desglosa el trabajo en todos los pasos del proceso. Elabora horarios y tareas. Prevee los problemas y las dificultades y se prepara para enfrentarlos. Mide el rendimiento según los objetivos. Evalúa los resultados.</p> <p><input type="checkbox"/> Teniendo en cuenta la homologación que se realizó entre el modelo de Lominger y el de Dupont, estas competencias dentro de la Compañía corresponden a:</p> <p>1. Orientación al cliente: Reconoce la importancia de valorar y priorizar las necesidades del cliente. Sabe obtener información de primera mano de clientes y colaboradores internos y la utiliza para mejorar los productos del trabajo. Piensa y actúa teniendo siempre en cuenta al cliente. Crea y mantiene confianza y credibilidad con los clientes y colaboradores internos por que proporciona productos o servicios de alta calidad.</p> <p>2. Relaciones interpersonales: Se lleva bien con distintos tipos de gente. Maneja los problemas sin alienar a la gente. Tiene el valor y la habilidad para exponer y resolver los conflictos del grupo. Impulsa la creación de un ambiente organizativo que fomente tratar a</p>
--	---

	<p>las personas con respeto.</p> <p>3. Comunicación: Presenta la información a individuos o grupos de modo articulado y organizado, adaptándose a la audiencia, y dentro de una amplia gama de situaciones de comunicación. Le da mucha importancia a la comunicación e informa hacia arriba, abajo y lateralmente. Trae al equipo información que mejora la capacidad del mismo para resolver problemas.</p> <p>4. Innovación y riesgo: Utiliza diversos caminos para las cosas. Genera soluciones innovadoras para los problemas. Crea un buen clima laboral y hace de ejemplo para la innovación. Respaldar nuevos productos y procesos valiosos.</p> <p>5. Planificación y organización: Concede a cada actividad el tiempo que le corresponde. Establece objetivos, organiza el tiempo, marca prioridades y dedica el tiempo adecuado a sus propias actividades. En todo momento tiene idea clara de las interrelaciones existentes entre las diferentes actividades. Anticipa los inconvenientes y hace planes para las posibles contingencias. Establece cronogramas realistas.</p> <p>Área de Finanzas</p> <p>Se debe tener en cuenta que se validó con el Panel de Expertos durante el taller, la definición de Lominger y la de Dupont para cada uno de estas competencias, no encontrándose diferencias significativas a nivel conceptual entre ambos modelos.</p> <p>Las 5 competencias críticas del área de Finanzas identificadas por el Panel de Expertos fueron:</p> <p>1. Interés por el cliente: Se esfuerza por cumplir las expectativas y satisfacer las necesidades de clientes internos y externos. Obtiene información de los mismos clientes y la utiliza para mejorar los productos y servicios. Habla y toma decisiones pensando en los clientes. Establece y mantiene buenas relaciones con los clientes y logra que ellos le brinden su confianza y respeto.</p> <p>2. Negociación: Es muy hábil para llevar a cabo negociaciones con grupos pertenecientes o no a la organización en situaciones difíciles. Es capaz de solucionar las divergencias con discreción. Puede obtener concesiones sin dañar las relaciones. Puede ser una persona directa, enérgica y diplomática a la vez. Obtiene rápidamente la confianza de los demás participantes en la negociación. Siempre sabe cuándo es el momento oportuno de hacer las cosas.</p> <p>3. Planificación: Determina con exactitud la duración y la dificultad de tareas y proyectos. Establece objetivos y metas. Desglosa el trabajo en todos los pasos del proceso. Elabora horarios y tareas. Prevee los problemas y las dificultades y se prepara para enfrentarlos. Mide el rendimiento según los objetivos. Evalúa los resultados</p> <p>4. Transmisión de información: Proporciona la información que las personas necesitan para desempeñar su trabajo y para que se sientan cómodas como miembros del equipo, de la unidad y de la organización.</p> <p>Proporciona información personalizada para que los demás puedan tomar decisiones acertadas. Proporciona información oportunamente.</p> <p>5. Relaciones Interpersonales: Se relaciona bien con todo tipo de personas, ya sean superiores, subalternos, pertenecientes o no a la organización. Crea ambientes apropiados. Establece relaciones interpersonales constructivas y efectivas. Utiliza la diplomacia y el tacto. Puede aliviar con facilidad situaciones muy tensas. Teniendo en cuenta la homologación que se realizó entre el modelo de Lominger y el de Dupont, estas competencias dentro de la Compañía corresponden a:</p> <p>1. Orientación al cliente: Reconoce la importancia de valorar y priorizar las necesidades del cliente. Sabe obtener información de primera mano de clientes y colaboradores internos y la utiliza para mejorar los productos del trabajo. Piensa y actúa teniendo siempre en cuenta al cliente. Crea y mantiene confianza y credibilidad con los clientes y colaboradores internos por que proporciona productos o servicios de alta calidad.</p> <p>2. Influencia/Negociación: Piensa en la relación "ganar / ganar" ("win / win"). Expresa su punto de vista de manera eficaz a todos los niveles.</p> <p>Equilibrado y seguro de sí mismo. Normalmente es capaz de solucionar los conflictos sin alienar a los demás. Consigue acuerdos sobre ideas y actuaciones de modo que resultará en un entendimiento y compromiso claro. Utiliza su influencia de modo positivo y con habilidad para iniciar acciones, impactar decisiones, obtener recursos/ aprobaciones.</p> <p>3. Planificación y organización: Concede a cada actividad el tiempo que le corresponde. Establece objetivos, organiza el tiempo, marca prioridades y dedica el tiempo adecuado a sus propias actividades. En todo momento tiene idea clara de la interrelación existentes entre las diferentes actividades. Anticipa los inconvenientes y hace planes para las posibles contingencias. Establece cronogramas realistas</p> <p>4. Comunicación: Presenta la información a individuos o grupos de modo articulado y organizado, adaptándose a la audiencia, y dentro de una amplia gama de situaciones de</p>
--	--

	<p>comunicación. Le da mucha importancia a la comunicación e informa hacia arriba, abajo y lateralmente. Trae al equipo información que mejora la capacidad del mismo para resolver problemas</p> <p>5. Relaciones Interpersonales: Se lleva bien con distintos tipos de gente. Maneja los problemas sin alienar a la gente. Tiene el valor y la habilidad para exponer y resolver los conflictos del grupo. Impulsa la creación de un ambiente organizativo que fomente tratar a las personas con respeto.</p>
<b>2.8 Recomendaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación que permitieron la identificación del perfil de competencias propio del negocio de CPP (Crop Protection Products) de Dupont de Colombia , se recomienda realizar una investigación que permita medir el nivel ideal requerido de dichas competencias vs el nivel real que presentan en la actualidad los empleados en relación con ellas. Este trabajo permitirá identificar las brechas entre ambos niveles, y diseñar planes de acción más enfocados a las necesidades puntuales del negocio.</li> <li>• Es recomendable hacer una revisión periódica del perfil de competencias identificado, según las dinámicas del mercado vayan impactando al negocio y lo lleven a la redefinición de sus objetivos estratégicos.</li> </ul>
<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La homologación entre las 67 competencias de Lominger y las 23 establecidas a nivel corporativo por Dupont, permitieron ver la alineación entre ambos modelos ya que los dos están enfocados en la identificación de las actitudes, comportamientos, habilidades y conocimientos relacionados con el liderazgo, para el logro exitoso de los objetivos organizacionales. Dado que en la estructura Dupont de Colombia S.A no existe nivel operativo, el modelo de Lominger se ajustó a la necesidad de identificar el perfil de competencias requerido para los profesionales del negocio de CPP (Crop Protection Products) de la Compañía. Igualmente, fue evidente con la homologación, la similitud en cuanto a la forma de nombrar las competencias, así como su definición operacional.</li> <li>• La homologación de las competencias de Lominger y Dupont permitió ver en general una concordancia en la manera de describir los comportamientos asociados a cada una de ellas; sin embargo, en algunos casos fue necesario agrupar dos competencias de Lominger para que se verificara coincidencia completa con alguna de las de Dupont, como por ejemplo en el caso de las competencias número 21 y 23. El giro del negocio propio de CPP es decir, comercialización de Productos para protección de cultivos, permitió identificar como competencias críticas en los empleados las siguientes, las cuales se presentan descritas bajo la denominación de Lominger y Dupont:</li> <li>• Transmisión de información / Comunicación: Proporciona la información que las personas necesitan para desempeñar su trabajo y para que se sientan cómodas como miembros del equipo, de la unidad y de la organización. Proporciona información personalizada para que los demás puedan tomar decisiones acertadas. Proporciona información oportunamente (Lominger) / Presenta la información a individuos o grupos de modo articulado y organizado, adaptándose a la audiencia, y dentro de una amplia gama de situaciones de comunicación. Le da mucha importancia a la comunicación e informa hacia arriba, abajo y lateralmente. Trae al equipo información que mejora la capacidad del mismo para resolver problemas (Dupont). Los resultados obtenidos destacan la necesidad para todo el personal del negocio de CPP (Crop Protection Products) en conjunto con el apoyo del área de Recursos Humanos, del diseño e implementación de un plan de desarrollo que le permita a los empleados llevar sus niveles de competencias individuales, hacia una mayor competitividad para responder a las exigencias y necesidades del mercado de Agroquímicos.</li> </ul> <p>El giro del negocio propio de CPP (Crop Protection Products) que consiste en la comercialización de agroquímicos (herbicidas, fungicidas, insecticidas y fertilizantes) genera la necesidad de tener un recurso humano muy fortalecido en competencias que permitan generar demanda en campo de los productos Dupont, especialmente en el ámbito de los agricultores y distribuidores de las diferentes zonas del país. El área Comercial se presenta como la clave dentro del negocio, la cual permanentemente está apoyada por las áreas Financiera y de Mercadeo, claves para identificar oportunidades de negocio y capacidad de pago de los clientes</p>

	<p>respectivamente.</p> <p>Es de suma importancia resaltar que el desarrollo de las competencias anteriormente mencionadas, tendrá un impacto fuerte tanto en el cliente interno (personal de las diferentes áreas de CPP de Dupont) como externo (agricultores y distribuidores) de la Compañía.</p> <p>Aunque el alcance de la presente investigación llega hasta la identificación del perfil de competencias del negocio de CPP de Dupont de Colombia, queda como siguiente paso el diseño de una estrategia de Gestión Humana que permita la potencialización de las competencias que han sido identificadas como críticas para el negocio. Para tal fin, es de suma utilidad la medición de las competencias en términos de ideales vs reales, con el fin de identificar las brechas existentes y diseñar planes de desarrollo enfocados a las necesidades particulares. La metodología de Lominger está diseñada para permitir la realización de este paso posterior a la presente investigación. Por otra parte, es de suma utilidad que Dupont genere un sistema de anclaje de las competencias, según diferentes niveles de desarrollo de las mismas, con el propósito de identificar no sólo qué tipo de competencias son necesarias para el éxito del negocio, sino también en qué estadio de desarrollo de encuentra cada una de ellas para así poder diseñar planes de diferenciales en los empleados, de acuerdo con sus necesidades específicas.</p> <p>Es importante resaltar que para la realización del proceso de identificación de competencias se buscó la conformación de un panel de expertos que tuviera representantes de las diferentes áreas y niveles organizacionales, con el propósito de garantizar que la identificación de las competencias propias del negocio de CPP de Dupont en general y de las áreas de Mercadeo, Finanzas y Comercial en particular, contara con el enfoque tanto estratégico como táctico necesario para definir el perfil de competencias requerido en el personal.</p>
<b>3. Observaciones</b>	La investigación desarrolla un diagnostico exploratorio de las competencias laborales de la empresa, teniendo en cuenta el modelo de competencias que se utilizó en Brasil en la misma compañía.

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RAE</b>
37

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 02 de 2006
<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez

## 1. PERFIL

<b>1.2. Tipo de Investigación</b>		<b>1.2 Tipo de Presentación</b>				
X	Trabajo de Grado		Imprenta			
	Tesis		Mimeo			
	Monografía		Fotocopia			
	Sistematización	X	CD Room			
	Ensayo científico		Otro. Cual			
	Otra. Cual					
<b>1.3 Acceso al documento</b>						
Lugar	Biblioteca Universidad de la Sabana					
Número	TC-352.2004-013					
<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>						
Titulo de la Investigación	PRUEBA DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN EL SECTOR FLORICULTOR					
Subtitulo						
Autor	Diana Maritza Rincón Cárdenas	Sexo	M__ F <input checked="" type="checkbox"/>			
Otros autores	Ángela Maria Rojas Rincón	Sexo	M__ F <input checked="" type="checkbox"/>			
	Diana Sophia Sierra Arias	Sexo	M__ F <input checked="" type="checkbox"/>			
<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2004	52	2	1	7
<b>Institución</b>		<b>Facultad</b>				
Universidad de la Sabana		Psicología/ Especialización en Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización				
<b>1.6 Palabras Claves</b>	Selección, modelo de competencias, desempeño laboral, selección y reclutamiento.					
<b>1.7 Descripción</b>	Desarrollar una prueba de Selección por Competencias, con el fin de evaluar a los candidatos que aspiran al cargo vacante y que a su vez, el elegido posea las competencias requeridas para vincularse a la compañía. (Melody Flowers)					

1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	<ul style="list-style-type: none"> <li>ALLES, Martha Alicia. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Argentina, 2002</li> <li>LEVY-LEBOYER, Claude. Gestión de las Competencias. España, 1996.</li> </ul>	Total 2
Ponencia		Total
Artículo de Revista		Total
Investigación		Total
Otro. Cual		Total
No específica		Total



<b>Página</b>	<b>Otro Cuál</b>
52	<p>COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS/CORPORATIVAS: Están ligadas a la Visión, Misión y Valores de la empresa para garantizar el éxito del negocio. Son comunes a todos los empleados.</p> <p>FUNCIONALES/DEL CARGO/ESPECÍFICAS: Son aquellas ligadas directamente a cargos particulares y que garantizan el desempeño exitoso dentro del mismo. Son principalmente de tipo técnico.</p> <p>DE ÁREA ORGANIZACIONAL: Son las competencias específicas de un área o de un grupo de áreas o departamentos. (Ej. Competencias comunes a Ventas y Mercadeo)</p> <p>DE NIVEL ORGANIZACIONAL: Son las competencias definidas según niveles estructurales. (Ej. Gerencia Media, Alta Gerencia)</p> <p>Mixtas: Son competencias que conjugan dos o más de las anteriores. (Ej. Competencias estratégicas + Funcionales)</p> <p>Umbral: competencias mínimas para un rendimiento aceptable en el trabajo</p> <p>Diferenciadoras: competencias exclusivas de actuaciones superiores ó exitosas</p>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
16	Son descripciones individuales o de grupos de comportamientos observables, relacionados con el éxito o fracaso (resultado) en el trabajo y se pueden ubicar en términos de: conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes.
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
16	ENFOQUE INTROSPECTIVO Ó DINÁMICO: (motivaciones): Característica subyacente (motivo) en una persona que se relaciona con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. (Boyatzus, 1982)
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil ocupacional</b>
14 – 15	Es importante valorar la importancia de las competencias para la eficacia global en el puesto, ya que valiéndose de los conocimientos sobre el puesto, se identifican las competencias genéricas que con más probabilidad son importantes para el puesto y proporciona un perfil de los niveles requeridos para su desempeño superior en cada una de las competencias seleccionadas, este perfil representa un modelo de las competencias y los niveles de las mismas que se deben buscar en el proceso de selección.
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.4 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
18	<p><b>Otra Cual</b></p> <p>COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS/CORPORATIVAS: Están ligadas a la Visión, Misión y Valores de la empresa para garantizar el éxito del negocio. Son comunes a todos los empleados.</p> <p>DE ÁREA ORGANIZACIONAL: Son las competencias específicas de un área o de un grupo de áreas o departamentos. (Ej. Competencias comunes a Ventas y Mercadeo)</p> <p>DE NIVEL ORGANIZACIONAL: Son las competencias definidas según niveles estructurales. (Ej. Gerencia Media, Alta Gerencia)</p> <p>Mixtas: Son competencias que conjugan dos o más de las anteriores. (Ej. Competencias estratégicas + Funcionales)</p> <p>Umbral: competencias mínimas para un rendimiento aceptable en el trabajo</p> <p>Diferenciadoras: competencias exclusivas de actuaciones superiores ó exitosas</p>
<b>2.5 Otro. Cuál</b>	



<b>Página</b>	<b>USOS DE LAS COMPETENCIAS</b>
<b>18</b>	<p>1. Selección de personal: para realizar "entrevistas de incidentes críticos", en las que se busca indagar sobre comportamientos pasados del sujeto y ver su nivel de ajuste con las competencias requeridas para un determinado cargo. Se piden ejemplos de comportamientos para verificar si la persona tiene o no las competencias buscadas.</p> <p>2. Ubicación del personal: Mediante el establecimiento del gap entre las competencias ideales para un cargo y las reales que trae el sujeto, se puede reubicar a las personas de acuerdo con su perfil de competencias.</p> <p>3. Modelamiento del desarrollo del personal: permite dar cuenta de las áreas críticas en las que hay que apoyar al sujeto en términos de capacitación para fomentar su desempeño y plan de carrera.</p> <p>4. Alineamiento Estratégico del negocio: permite garantizar que las personas poseen las competencias necesarias para cumplir exitosamente con los objetivos y retos del negocio, los cuales están alineados con las Visión, Misión y Valores corporativos. Dependiendo del USO que se le quiera dar a la implementación del Modelo de Gestión por Competencias, se trabaja desde una u otra de las clasificaciones.</p> <p><b>VENTAJAS Y CONSIDERACIONES DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b></p> <p>La implementación de un Modelo de Gestión por Competencias debe permitir:</p> <p>1. "Aterrizar" y traducir la Visión, Misión y Valores del negocio en comportamientos concretos, deseables, observables y medibles (competencias) para el logro exitoso de los objetivos.</p> <p>2. Garantizar que el enfoque estratégico del negocio se cumpla (por eso la importancia que sea definido y claro para todos)</p> <p>3. Identificar, medir y desarrollar necesidades de competencia requeridas para afrontar los retos del negocio</p> <p>4. Depurar los procesos organizacionales relacionados con el Recurso Humano (Selección, planes de carrera, desempeño, ubicación del personal etc.)</p> <p><b>ELEMENTOS QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA EN UN MODELO (GESTIÓN POR COMPETENCIAS)</b></p> <p>Para la implementación de un Modelo de Gestión por Competencias hay que tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un proceso costoso en términos de tiempo y dinero</li> <li>• Es imprescindible la colaboración permanente y comprometida de los líderes de la organización, ya que son aquellos que definirán el enfoque estratégico del negocio y las competencias requeridas en las funciones/personas para cumplirlo</li> </ul> <p><b>QUÉ ES UN MODELO GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b></p> <p>Es un modelo que permite gestionar el desempeño de las personas, relacionándolo con las estrategias del negocio hacia futuro.</p> <p>Una vez que se tiene claro: "¿qué se quiere?" (Estrategia del negocio), surge la pregunta sobre "¿qué se necesita para alcanzar lo se quiere?" (Competencias críticas necesarias), de manera que:</p> <p>QUE + COMO = Gestión por Competencias</p> <p>DESEMPEÑO: Los logros de una organización se miden en términos de desempeño, el cual se refiere a los resultados alcanzados exitosamente al completar las tareas de trabajo.</p> <p>Una empresa es exitosa si tiene un buen desempeño y éste a su vez depende de un recurso humano que tenga las competencias adecuadas para el logro de los resultados esperados.</p>
<b>19</b>	
<b>20</b>	
<b>21</b>	
<b>14</b>	

<b>2.6 Resultados de la Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ADAPTABILIDAD:</b> En el personal antiguo con altos y bajos rendimientos se evidencia la presencia de esta competencia en un 72.5%, manifestándose un acoplamiento en el comportamiento de estos grupos a situaciones cambiantes. El 25 % de los encuestados no tienen aun desarrollada esta competencia pero pueden llegar adquirirla sin dificultad, mientras que el 2.5% que representa un porcentaje mínimo de esta población están muy lejos de llegar a poseerla. En el Personal nuevo se evidencia cierta dificultad para adaptarse a diferentes situaciones, lo cual es una característica propia del personal joven que se esta contratando, observándose que el 15% de los encuestados son los únicos que poseen esta competencia, mientras que el 75% pueden estar próximos a adquirirla, siendo muy probable que el 10% de los individuos sea la población rotante de la Empresa.</li> <li>• <b>COMUNICACIÓN:</b> La correlación existente entre los tres grupos evaluados fue constante sin presentar una variación representativa en ninguno de los casos, viéndose que del 42% al 45% de la población entrevistada poseen esta competencia, siguiendo la tendencia con el personal que puede llegar a adquirir dicha competencia representada en un promedio entre el 40% y el 50% mientras que un 10% de la población representada por el personal nuevo no la tienen. Esto demuestra que la política bidireccional que tiene la empresa, no se esta cumpliendo en su totalidad, lo cual demuestra una gran falencia, evidenciada en los procesos de producción y por consiguiente en el alto índice rotacional.</li> </ul>
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN:</b> La tendencia en esta competencia es constante en los tres grupos evidenciándose que el 60% de la muestra no la tienen pero pueden llegar a adquirirla y esto se puede ver reflejado en el día a día, en donde al volverse los oficios repetitivos no se llega a desarrollar esta competencia, sin embargo en un 30% del personal en general se evidencia mas compromiso representado en la ejecución de sus labores y en el aprovechamiento del tiempo y los recursos disponibles, sin embargo se observa que el 12% del personal nuevo no presentan interés por planear y organizar, puesto que esperan que se les capacite y organice su trabajo, sin mostrar iniciativa en la realización de sus actividades.</li> <li>• <b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> La disposición que tiene el personal de los tres grupos hacia el cumplimiento de esta competencia es bastante dispersa, evidenciándose que en el personal antiguo con altos rendimientos se demuestra colaboración hacia su entorno más no en la construcción de un objetivo en común, donde se puede ver representado con un porcentaje del 35% en el cumplimiento de esta competencia y un 60% que no la poseen pero podrían obtenerla. Con el personal nuevo se presenta mayor interés por trabajar en equipo, representado en un 90%, con el fin de interactuar en su grupo de trabajo y apoyarse en la resolución de dificultades que se presentan en sus labores diarias. Mientras que con el grupo antiguo de bajo rendimiento, su interés es mínimo por desarrollar esta competencia, apoyado en el 67% de las personas carecen de ella, y que tienen la posibilidad de llegar a aplicarla en su actividad laboral.</li> <li>• <b>ATENCIÓN AL DETALLE:</b> Siendo una de las competencias más importantes para el sector; se demostró que el ser minucioso en el manejo de cada operación es una característica propia de los grupos de alto rendimiento representado en un 82.5% de las personas que la poseen y un 17.5% de los que pueden estar próximos a adoptarla, sin embargo en el personal nuevo se muestra que el 80.5% de la población encuestada tienen interés por mejorar los niveles de concentración durante el desarrollo de su labor. La falta de interés del personal antiguo de bajo rendimiento por su actividad laboral se confirma en los datos consignados en la prueba en donde únicamente el 2.5% tienen desarrollada esta competencia sin ser su rendimiento el mejor y el 40% no se interesa por alcanzarla.</li> <li>• <b>ORIENTACIÓN AL LOGRO:</b> La oscilación en esta competencia tiende a verse marcada en el personal antiguo en general. En el personal de alto rendimiento, se manifiesto la presencia de esta competencia debido a su nivel de experiencia, perseverancia, compromiso con ellos mismos y deseo de superación lo cual se ve representado en el 75% del personal que poseen la competencia. Por el contrario, el grupo de bajo rendimiento, no presenta interés alguno por fijarse metas retadoras y alcanzables con base en el conocimiento adquirido en la Empresa, reflejándose con un 57,5% de personas que no la tienen, pero podrían adquirirla y un 32.5% que no se interesan por desarrollarla. Continuando con el personal nuevo se refleja que el 50% la tienen presente y el 35% aunque no la tienen muestran interés por alcanzar las metas y buscar retroalimentación de su desempeño.</li> <li>• <b>ORIENTACIÓN AL MEJORAMIENTO CONTINUO:</b> La constante en esta competencia se puede notar claramente en las personas de alto rendimiento ya sea por su nivel de experiencia o por metas propias, en donde se muestra el interés por aprender con base en el análisis de su actuación, donde el total de la población encuestada posee la competencia o puede llegar a adquirirla. En los nuevos existe el compromiso por el mejoramiento continuo, por aprender de los demás y analizar los errores cometidos y las causas para evitar repetirlos, señalado en el 40% de la población que la posee y el 45 % que podría llegar a adquirirla. La fluctuación es grande con respecto al personal antiguo con bajos rendimientos, ya que en algunos casos no muy frecuentes como lo es el 12.5% del personal han demostrado querer mejorar su actitud frente al trabajo, sin embargo el 35% del personal no se interesa por desarrollarla y el 52.5 % aunque puede llegar a adquirirla no se preocupa por ir mas allá, después del largo tiempo en el que han estado en la Empresa.</li> </ul>
<b>2.7 Recomendaciones</b>	<p>Al momento de la aplicación de la prueba es preciso que dentro de cada ítem se cuestione la respuesta del aspirante con el fin de constatar la veracidad de las respuestas y la presencia de las competencias.</p> <p>Es importante aclarar que esta prueba es una herramienta objetiva que pretende</p>

	identificar las competencias requeridas para desempeñar eficazmente el cargo operativo, mas no es el único elemento que se debe tener en cuenta, al momento de la selección.
--	--

<b>2.8 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De acuerdo a las experiencias consultadas se puede evidenciar dentro de la competencia de planeación y organización que el nivel operativo no planea, ya que su trabajo es repetitivo y no se ve la necesidad de realizar esta actividad. Mientras que la organización es un aspecto fundamental para el buen desempeño de los trabajadores, el cual permite optimizar el tiempo y aumentar la productividad.</li> <li>Una de las competencias fundamentales para la eficiencia en este tipo de labor, radica en la atención al detalle, la cual se presenta principalmente en el grupo de los empleados antiguos con alto rendimiento, esto se puede explicar por otros comportamientos complementarios como lo son la responsabilidad, el sentido de pertenencia, el esfuerzo por realizar el trabajo con la mayor calidad posible y por el deseo constante de superación.</li> </ul>
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RATSCL</b>
38

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 10 de 2000
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
<input type="checkbox"/> Trabajo de Grado
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis
<input type="checkbox"/> Monografía
<input type="checkbox"/> Sistematización
<input type="checkbox"/> Ensayo científico
<input type="checkbox"/> Otra Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Imprinta
<input type="checkbox"/> Mimeo
<input type="checkbox"/> Fotocopia
<input type="checkbox"/> CD Room
<input type="checkbox"/> Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Biblioteca Universidad Católica de Colombia
Número	TI/150p542re1

1.4. REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	REVISIÓN TEÓRICA SOBRE COMPETENCIAS ACADÉMICAS Y LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL
Subtítulo	

<b>Autor</b>	Díaz Parrado Aura Stella	<b>Sexo</b>	M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>	Rodríguez Monsalva Nohora Elsa	<b>Sexo</b>	M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2001	135	0	0	0

Institución	Facultad
Universidad de la Sabana	Psicología/ Especialización en Psicología educativa

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias laborales, competencias académicas, orientación vocacional, desempeño profesional, profesional y laboral
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	La investigación tuvo como objetivo hacer una revisión histórico. Teórico – conceptual sobre los temas de competencias académicas laborales y orientación vocacional.
------------------------	---

1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arguelles, (1999). Competencia Laboral y educación basada en normas de competencia. Colombia Limusa.</li> <li>Mertens, L (1996). Competencia Laboral, sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo. Cinterfor.</li> <li>Rodríguez y otros. (1999) Revisión teórica del modelo de competencia. Cinterfor</li> <li>Saluja, S. (1999). La capacitación basada en competencias en el Reino Unido. Limusa. México.</li> <li>SENA, (1997) Hacia la competitividad del talento humano. Bogotá . Sena</li> <li>Steffen, I. (1999) Modelos de competencia laboral. Turín. OIT.</li> </ul>	Total  6
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centro Internacional de formación de la OIT. (1999) Turín</li> <li>Conocer. (1998). Estudio básicos de la competencia. México</li> </ul>	Total  2

<b>1.9 Contenido</b>	<p>Capitulo I: Competencias Académicas</p> <p>Capitulo II: Competencias Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Educación básica</li> <li>✓ Educación Medio Técnica</li> <li>✓ Educación no formal</li> <li>✓ Educación de nivel superior</li> <li>✓ Educación profesional Universitaria</li> <li>✓ Modelo de competencia laboral según las teorías filosóficas <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Modelo conductista</li> <li>✓ Modelo funcional</li> <li>✓ Modelo constructivista</li> </ul> </li> <li>✓ Evolución de la competencia laboral en diferentes países</li> <li>✓ Desarrollo de la competencia laboral</li> <li>✓ El trabajo calificado</li> <li>✓ De la certificación a las competencias</li> <li>✓ Certificación ocupacional</li> <li>✓ Modelo impulsado por el gobierno</li> </ul> <p>Conclusiones</p>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	La investigación se inscribió de forma documental y se dentro de la metodología de carácter monográfico	Pág.
-------------------------	---	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En Colombia el tema de las competencias ha sido abordado en las políticas educativas hace un década aproximadamente, surge con el animo de abordar el problema de la calidad educativa, los posibles cambios sobre los contenidos curriculares en los diferentes niveles y también con el propósito de elevar el nivel de calificación y competencia de la fuerza laboral del país con base en la certificación de la competencia de los trabajadores, a partir del establecimiento de normas de calidad, concertadas entre los actores de la educación, el trabajo y la tecnología y la modernización de la oferta educativa.</li> </ul>
<b>10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los esfuerzos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay están llevando a cabo modelos de formación y certificación por competencias. Excepto Brasil cuyo interés se ha centrado en la certificación más que en las competencias; Uruguay y Chile han formulado proyectos de creación de sistemas de formación y certificación de competencias.</li> </ul>
<b>51</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El economista Holandés Leonard Mertens (1.996) opina que el concepto de competencia laboral emergió en los años 70 con gran fuerza en los países industrializados, especialmente para aquellos que presentaban problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo.</li> </ul>
<b>56</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El SENA (1.996) considera que a principios de los años 80 las características de la capacitación por competencias ya habían sido identificadas por investigadores, pero su aplicabilidad ha sido escasa.</li> </ul>
<b>57</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bunk, quien según Maldonado (1.999) introdujo el termino de competencias a Alemania a principios de los años 70, en el marco de los aspectos educativos y laborales, asignándola a cada uno de ellos un papel preponderante en el desarrollo de las competencias, donde la competencia establece una relación entre pedagogía y el trabajo, asignándola como un núcleo articulador, no sin antes analizar si el trabajo opera como un objeto medio, principio o como forma de educación.</li> </ul>
<b>58</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El movimiento de competencia empezó a finales de los 70, como pionero de este movimiento está el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David MC Clelland, quien argumentó que los tradicionales exámenes académicos no garantizaban ni el desempeño en el trabajo, ni el éxito en la vida y con frecuencia estaban discriminando a minorías étnicas, mujeres y otros grupos vulnerables en el mercado del trabajo. (Adams, 1995) referenciado por (Mertens 1.996)</li> </ul>
<b>64</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En Inglaterra durante 1.980, producen un documento básico que da origen a la iniciativa de capacitación, lo que origina el sistema nacional de competencia laboral (National Vocational Qualification, NVQ) y la instalación del correspondiente Consejo Nacional (NCVQ)</li> </ul>
<b>76</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El modelo de competencias en Canadá, surge a finales de los años 70 y tuene apoyo del gobierno, en un contexto de desarrollo industrial para mejorar las habilidades y destrezas de la fuerza laboral del país.</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
<b>51</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La competencia laboral según Leonard Mertens (1996) debe considerarse como un enfoque integral de formación, que conecte el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación.</li> </ul>
<b>61</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante la década de los 80 fueron realizados otros estudios por , Richard Biyatzi, quien propone una explicación del concepto de competencias así: "son las características de fondo de un individuo que guardan una relación casual con el desempeño efectivo o superior en el puesto de trabajo"</li> </ul>
<b>62</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las competencias pueden ser motivos, características de personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen y de su rol social o un conjunto de conocimientos que un individuo esta usando. (Adams, 1995) referenciado por (Mertens 1.996)</li> </ul>
<b>79</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia laboral es la aptitud que un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.</li> </ul>
<b>80</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De acuerdo al modelo Británico, la competencia laboral es un conjunto de conocimientos que se aplican en el desempeño de una función ocupacional a partir de los requerimientos impuestos por el.</li> </ul>

81	<ul style="list-style-type: none"> <li>Argentina define las competencias como el conjunto identificable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo.</li> </ul>
81	<ul style="list-style-type: none"> <li>En Colombia, la competencia laboral es la "capacidad productiva de un individuo que se define y mide no sólo en términos de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes, las cuales son necesarias pero no suficientes. Es además, una "habilidad multifacética" para desempeñar una función productiva de acuerdo con una norma reconocida. SENA,(1.998)</li> </ul>
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 80	<b>Competencias Básicas</b> Son los comportamientos elementales que están asociados a conocimientos de índole formativa, como: capacidad de la lectura, expresión y comunicación verbal y escrita.
<b>Página</b> 80 81	<b>Competencias Genéricas</b> Aquellas que describen comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, como son: el trabajo en equipo, capacidad para planear, programar, negociar y entrenar; son aquellas comunes a una gran cantidad de ocupaciones. Son aquellas que son comunes al conjunto de sectores, pero que corresponden a la misma ocupación.
<b>Página</b> 80 81	<b>Competencias Específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Son conocimientos asociados a conocimientos de índole técnico, vinculados a cierto lenguaje.</li> <li>Son los conocimientos, destrezas y aptitudes, requeridos para desempeñarse en una actividad profesional específica.</li> </ul>
	<b>Otro Cuál</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 60 62 62 63	<b>Enfoque Conductual</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene su origen en Estados Unidos y comienza por identificar atributos fundamentales que permitan a los individuos lograra un desempeño superior. Sus principios psicológicos son de la teoría behaviorista e incentivan al desarrollo de los atributos que el empresario que el empleado de alto rendimiento busca en los empleados del mañana. Este modelo tiene en cuenta a los empleados más capacitados y a empresas de alto desempeño para la construcción de las competencias, se inspira en las capacidades profesionales de los trabajadores de más alto rendimiento e identifica características de las personas que causan las acciones de desempeño deseado. (OIT, 1.999)</li> <li>El modelo conductista considera las competencias por sobre todo, como una habilidad que refleja la capacidad de la persona y describe lo que él o ella puede hacer, y no necesariamente lo que puede hacer, ni tampoco lo que siempre hace, independiente de la situación o circunstancia.</li> <li>Este modelo trabaja las competencias a partir del modelo genérico de las competencias de desempeño efectivo, cada modelo genérico consta de varias agrupaciones o (clusters) y cada uno tiene dos a cinco competencias por agrupación, con tres a seis indicadores de comportamiento que demuestran la competencia en el puesto de trabajo.</li> <li>El análisis conductista parte de que " una persona que hace bien su trabajo de acuerdo a los resultados esperados y define en términos de de las características de dichas personas, el énfasis ésta en ele desempeño superior y las competencias son las características de dichas personas, el énfasis esta en el desempeño superior y las competencias son las características de fondo que causan la acción de una persona" (Adams, 1995) referenciado por (Mertens 1.996)</li> </ul>
<b>Página</b> 63	<b>Enfoque Funcional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Originario de Inglaterra, parte del supuesto "análisis funcional" el cual describe la función o funciones que están compuestos por elementos de competencia, con criterios de evaluación que indican los niveles de desempeño requerido. (OIT, 1999)</li> </ul> <p>La teoría funcional tiene su base en la escuela de pensamiento funcionalista en sociología y fue aplicada como filosofía básica del sistema de competencia laboral en Inglaterra.</p>

65	<ul style="list-style-type: none"> <li>El análisis funcional ha sido acogido por una nueva teoría de sistema sociales, como fundamento metodológico – técnico. La empresa no funciona como un sistema cerrado sino en una continua relación con su entorno, es decir con el mercado, la tecnología y las relaciones sociales e institucionales; por lo tanto la función de cada trabajador dentro de la organización debe entenderse no solo como la relación con el entorno de la empresa, donde cada función es el entorno de la otra. (Mertens 1.996)</li> </ul>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
65	<p>Este enfoque fue desarrollado en Francia, se centra en la persona que aprende o en la que va a desarrollar sus potencialidades hasta ser un individuo competente. Las competencias son desarrolladas por procesos de aprendizaje ante disfunciones e incluye a al población menos competente.</p> <p>Establece como estándar al trabajador de más alto rendimiento, el modelo constructivista se desarrolla a partir de la población menos competente, que sometida a un proceso de aprendizaje, mejora sus competencias profesionales, construye sus normas a partir de resultados de aprendizaje, analiza las disfunciones de una determinada empresa o área ocupacional y busca la solución más adecuada a estos problemas o disfunciones e intenta dar soluciones mediante un proceso de motivación (OIT, 1999)</p>
66	<p>(Mertens 1.996), considera que uno de los protagonistas, sino el principal de seta corriente es Bertrand Schwartz, para quien el concepto "constructivista" alude a que "aclara las relaciones mutuas y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación".... Este modelo constituye la competencia no solo de la función que nace del mercado sino, que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades.</p>
67 - 72	<p>La preocupación del modelo constructivista es el análisis de las personas de menor nivel educativo, por las siguientes razones: <b>Primera:</b> El ingreso de las personas de menor nivel educativo, solo se puede realizar si sus conocimientos, sus experiencias, sus dificultades, sus desilusiones y esperanzas pueden ser escuchadas, oídas, consideradas y respetadas. Es decir, se rechaza de antemano la exclusión de las personas menos formadas: ellas también están en condiciones necesarias para crear, por poco que sea; pueden ser autónomas y responsables, por tanto se postula el siguiente principio: Si se otorga confianza a la gente, si se cree en ella, si se le ofrece la oportunidad de aprender por ella misma, casi todo es posible y puede aprender mucho más rápidamente. <b>Segundo:</b> Una de las razones para que la capacitación sea efectiva es la capacitación de los sujetos a formar en la construcción y análisis del problema, un modo de capacitación que relaciona el saber con el hacer, en otras palabras la adquisición de conocimientos vinculados con la acción; es importante considerar la capacitación no solo por la inserción de conocimientos sino para el desarrollo y progreso personal, lo cual implica desarrollar la capacidad y la posibilidad de adaptarse permanentemente ala vida cotidiana, en particular a la evolución de las condiciones de trabajo. Se plantea una estrategia de formación – capacitación por alternancia: periodos de formación practica. <b>Tercera:</b> La capacitación individual solo tiene sentido dentro de un capacitación colectiva: para satisfacer solicitudes y necesidades individuales, es importante que ella se realice masivamente. La participación colectiva de capacitación no es solo participación masiva de los participantes, es también una implicación considerable del entorno, desde los formadores hasta las organizaciones sindicales, desde los delegados de las instituciones hasta familias. <b>Cuarto:</b> En la elección de las tareas deben participar todos los actores (tutores, ejecutivos de la empresa, coordinador y trabajadores). Cada uno de ellos en acción tiene su propia concepción del oficio, así como la capacitación de sus contenidos, cada quien tiene su manera de pensar, de analizar, su método de aprehender las situaciones. <b>Quinta:</b> Es importante que en toda organización se le de la siguiente secuencia: Primero capacitación, confianza y responsabilidad después. La responsabilidad del personal no calificado y el hecho de concederle un verdadero lugar, favorece sus comportamientos, los trabajadores pueden adquirir saberes relativamente complejos, sin dominar realmente los conocimientos de base, los cual se explica por la motivación que surge en el momento en el que se le otorga a alguien confianza y se le responsabiliza. Una vez adquiridos los saberes complejos, se entienden mejor a veces la utilidad de las bases teóricas, que de hecho se consideran indispensables. <b>Sexta:</b> La identificación de la competencia y de los objetivos de trabajo, comienza por identificar y analizar las disfunciones propias de da organización y que son causas de costos innecesarios u oportunidades no aprovechadas. <b>Séptima:</b> La definición de la competencia ocurre al final del proceso dex aprendizaje, por alternancia de acciones para contrarrestar las disfunciones: es una relación dialéctica entre la capacitación colectiva de los empleados y su participación efectiva. Progresiva y coordinada en las modificaciones de las tareas y los puestos de trabajo. Mertens, (1999)</p>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil por competencias</b>

<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b> 87	<b>Identificación de competencias</b> La competencia se identifica a partir de los resultados y los objetivos deseados por la organización en su conjunto, que se derivan en tareas y estas en conocimientos y destrezas requeridas.
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b> 93	<b>Certificación de competencias</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>La certificación que se haga de las competencias que el individuo adquiera voluntariamente le hace un reconocimiento social; equivalente al académico en cuanto se refiere a las habilidades adquiridas en la práctica de su ocupación, diferente a la certificación por los grados o niveles escolares alcanzados.</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	La formación incompetencias esta presente en la actualidad en las diferentes propuestas educativas, con miras a mejorar la competitividad del talento humano, tanto a nivel nacional como internacional; así que la intención debe ser, desarrollar un modelo educativo basado en el conocimiento y en el desarrollo de habilidades que permiten formar personas competentes, analíticas e innovadoras, que fortalezcan las perspectivas económicas y sociales de un país.
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>Número de RAE</b>
39

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	02 de Marzo de 2006
-----------------------------	---------------------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

	Imprenta
	Mimeo
<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	Fotocopia



## 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
x	Otra Cual
	Artículo de investigación

x	CD Room
	Otro. Cual

## 1.3 Acceso al documento

Lugar	Biblioteca Universidad de la Sabana
Número	TC-351.2004-059

## 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

Título de la Investigación	Aporte del modelo de gestión por competencias las organizaciones, en el marco de la globalización y el desarrollo de las tecnologías
Subtítulo	

Autor	Sandra Patricia Leiva Guzmán	Sexo	M	F	X
Otros autores		Sexo	M	F	

## 1.5 PUBLICACIÓN

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2004	32	0	0	0

Institución	Facultad
Universidad de la Sabana	Psicología/ Pregrado

## 1.6 Palabras Claves

Gestión por competencias, globalización, tecnología, organizaciones.

## 1.7 Descripción

Tiene como objetivo principal, identificar los aportes del modelo de gestión por competencias para las organizaciones, dentro de un entorno de globalización y desarrollo de tecnología, que ha llevado a las empresas a buscar caminos para competir.

## 1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Tipo de referencia	Referencia	
Libro	Dalziel, M Cubeiro J. Fernández, G. (1196) Las competencias, Clave de una gestión integrada de los Recursos Humanos. España: Ed. Deusto	Total 1
Ponencia		Total
Artículo de Revista	Kochanski, J (1998). Más y mejor Competencia. Revista Gestión, 1, 52-57	Total 1
Investigación		Total

Otro. Cual: <u>Paginas Web</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bolívar, C. (2000).Más allá de la formación en el desarrollo de competencias, Área de recursos humanos. Descargado 14 de Agosto de 2004. <a href="http://www.aerah.com/formación.masallaformación.htm">http://www.aerah.com/formación.masallaformación.htm</a></li> <li>•Levoyer, c (1197).Gestión de las competencias. España: Gestión: 2000. Portal Gestipolis. El capital humano y gestión por competencias, (2004). Descargado el 16 de Agosto de 2004 de, <a href="http://www.getiopolos.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/cahumyg.escamp.htm">http://www.getiopolos.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/cahumyg.escamp.htm</a></li> <li>• Gramigna, M (2004).Gestión por competencias: una opción para las empresas más competitivas. Ser Humano y Trabajo. Descargado el 8 de Septiembre de 2004 de: <a href="http://www.shtr.com.ar/archivos/temas/competencias.htm">http://www.shtr.com.ar/archivos/temas/competencias.htm</a></li> <li>•Quezada, H. (2004).Competencias Laborales(II) Evolución y tipologías. Ser humano y trabajo. Descargado el 14 de Septiembre de: <a href="http://www.shtr.com.ar/archivo/temas/competencias2b.htm">http://www.shtr.com.ar/archivo/temas/competencias2b.htm</a></li> <li>• Quezada, H. (2004). Competencias Laborales: La puesta en valor del capital humano. Descargado el 14 de Septiembre de: <a href="http://www.shtr.com.ar/archivo/temas/competencias2b.htm">http://www.shtr.com.ar/archivo/temas/competencias2b.htm</a></li> <li>•Mendoza, D. (2002). Gestión por competencias un modelo para marcar la diferencia. Gestión Humana .com. Descargado el 14 de septiembre de: <a href="http://www.gestionhumana.com/bancoconocimiento/c/chatcompetencias/1681">http://www.gestionhumana.com/bancoconocimiento/c/chatcompetencias/1681</a></li> </ul>	Total  6
No específica	Le Boterf, G (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Gestión 2.000	Total 1

<b>1.9 Contenido</b>	Se da inicio exponiendo la relación de las competencias en un entorno globalizado y dinamizado por la tecnología y las diferentes concepciones que se tiene sobre el término competencias, luego se enumera la clasificación de las mismas, para entender las diferentes visiones que hay sobre el mismo tema. Se expone el modelo de gestión por competencias y su metodología de implementación, para después valorar las ventajas y desventajas del mismo.
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	Revisión teórica	<b>Página</b>
-------------------------	------------------	---------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>  9	<b>Evolución Histórica</b> El concepto de competencia no es nuevo para psicología, este se ha venido desarrollando a partir de los estudios realizados por McClelland en los años 70. A partir de ese momento muchos teóricos han tratado definir el concepto de competencia, a fin de facilitar su aplicación al campo organizacional. El desarrollo de las competencias en el campo empresarial toma fuerza a partir de los años 90, cuando las empresas empiezan a ver la importancia de contar con elementos que diferencien el mercado más allá de la promoción, precio, producto o plaza concebidos en el mercado tradicional... de acuerdo con Boterf " La gestión y la producción de competencias es la fuente de los años 90 la competencia profesional adopta en un primer plano las preocupaciones de las grandes empresas y de los individuos.
<b>Página</b> 9	<b>Conceptos</b> •De acuerdo con Alamillo y Villamor citados por Bolívar (2000), competencia corresponde a "El conjunto de comportamientos, habilidades, conocimientos y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la organización tiene interés en desarrollar o reconocer a sus colaboradores de cara a la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa"

9	<ul style="list-style-type: none"> <li>•De acuerdo a Dalziel, M Cubeiro J. Fernández, G. (1196), una competencia corresponde al conjunto de destrezas, conocimientos y características, conductuales que al combinarse adecuadamente en una situación de trabajo predican un desempeño superior.</li> <li>•Pérez (2004) considera que competencia corresponde a la "Capacidad del hombre para ejecutar un trabajo con certeza y alto indicador de eficiencia al conjugar la intersección de sus conocimientos, la comprensión de su labor, entorno, organización y las condiciones de personalidad e inclinaciones personales."</li> <li>•De acuerdo a Quezada (2004) competencia corresponde a la "Capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo utilizando conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar contingentes y problemas"</li> </ul>
10	
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
14	Corresponden a las competencias que deben desarrollar las personas que integran la empresa, para crecer en su entorno competitivo, el cual debe ser acorde con el planteamiento estratégico y los objetivos clave de negocio como son las funciones y procesos claves de organización.
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
14	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Permiten diferenciar la conducta esperada en relación a los niveles jerárquicos de la organización, como los comportamientos deseados para los niveles directivos, los mandos medios y operativos.</li> <li>•Permiten definir cuales son los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe poseer una persona para ser exitosa en un área específica de la compañía.</li> </ul>
	<b>Otra Cuál</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
20	El cual se centra en "identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores dentro de la organización. Generalmente se aplica a niveles directivos dentro de la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas"
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
20	El cual esta centrado en desempeño o resultados concretos y predefinidos que la persona debe mostrar, derivado de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo. Generalmente se usa este modelo a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos.
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
20	En este modelo, las competencias se establecen a partir de un análisis de la organización. "el modelo constructivista no se definen a priori las competencias del personal, sino que se las construye a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan en la organización. En esta perspectiva, están ligadas a los procesos de la organización"
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
21	Definición del perfil de competencias requeridas: En la cual se hace un listado de las competencias requeridas para cada área y se definen los perfiles con base a las competencias determinadas... Se realiza la evaluación de la aplicación del modelo y se ajustan las competencias.
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencia laboral</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación por competencia laboral</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>

<b>Página</b> 23	<b>Certificación de competencias</b> La implementación exitosa de un sistema de certificación por competencias laborales puede traducirse en los siguientes beneficios:  Los empleadores dispondrán de estándares definidos y aceptados para ser más eficientes sus procesos de reclutamiento y selección de personal; apoyar procesos de desempeño con normas y estándares definidos y, en general, para orientar su inversión en desarrollos de recursos humanos. • Los trabajadores actuales y futuros, contarán para certificar los conocimientos adquiridos y las habilidades y las actitudes desarrollados en su vida laboral y profesional, mejorando sus posibilidades de movilidad laboral, dentro o entre distintos sectores productivos y dispondrán de información sobre los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para planificar posibles trayectorias de desarrollo personal y profesional. • Los organismos del mundo de la formación y capacitación contarán con información generada y validada para orientar su oferta de programas tanto en términos de pertinencia como de calidad.
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	
<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
<b>2.8 Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestión por competencias, permite profundizar en el desarrollo e involucramiento del capital humano, ya que ayuda a elevar a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la organización.</li> <li>• La empresa esta encontrando, en el modelo de gestión por competencias una manera útil de incorporar la técnica de recursos humanos a su planeación estratégica y a su necesidad de adaptarse a un modelo competitivo.</li> <li>• El modelo de competencias es único y depende de las necesidades de cada negocio. Por tanto debe ir alineado con los objetivos y la misión de la compañía, implementar modelos que han sido eficientes para otra compañía puede ser un grave error, ya que los objetivos perseguidos no son necesariamente los mismos.</li> </ul>
<b>3. Observaciones</b>	Es un artículo el cual se basa en una investigación documental, cuyos documentos fueron adquiridos en su mayoría por medio de rastreo virtual.

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RAE</b>
40

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 22 de 2006
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
Trabajo de Grado
Tesis
Monografía

x	CD Room
	Otro. Cual
<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia

	Sistematización
	Ensayo científico
x	Otra Cual Artículo de investigación.

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Universidad de la Sabana
<b>Número</b>	TC-351.2004-021
<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	Impacto de los Modelos por Competencias en las Culturas Organizacionales
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Andrea Orozco R.	Sexo	M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>	Diana P. Parra	Sexo	M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2004	25	0	0	0

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de la Sabana	Psicología / pregrado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Cultura organizacional, cultura, modelo de competencia
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Tiene como propósito principal describir el impacto que la implementación de Modelos por Competencias tiene en la cultura de las organizaciones. Dicho propósito se realizará partiendo de la concepción simbólico – interpretativa sobre cultura. La cultura será planteada desde la perspectiva postmoderna, en la cual la realidad es un fenómeno socialmente construido. Igualmente, se expondrán algunas posturas desarrolladas alrededor de los modelos por Competencias.
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalziel, M., Cubeiro, J.C. &amp; Fernández, G. (1996). <i>Las competencias, clave para una gestión integrada de los recursos humanos</i>. España: Deusto S.A.</li> </ul>	Total 1
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lawler, E. (1998). La organización del mañana: La participación de los empleados y el liderazgo compartido resultan esenciales para crear una ventaja competitiva. <i>Revista Gestión</i>, 1, 118-121.</li> </ul>	Total 1
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	No especifica	
<b>1.10 Metodología</b>	No especifica	Pág.

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>15</b>	La evolución que ha tenido el concepto de competencias a lo largo de la historia se remonta a 1960, cuando la Psicología organizacional pretendía identificar factores que lograran predecir el éxito laboral; por lo cual, las primeras investigaciones no arrojaron resultados sólidos ni consistentes debido a que las muestras se encontraba algo sesgadas. Seguido a esto, Mc Clelland optó por trabajar con variables poco sesgadas por factores socio-culturales como raza, sexo, entre otros; con el propósito de identificar variables que predijeran la actuación laboral, en la cual logro identificar variables como: "la utilización de muestras significativas", haciendo comparaciones de grupos de personas que habían logrado éxito con aquellas que no lo habían logrado con la idea de identificar las características personales predoctoras de éxito.
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
<b>16</b>	Competencia para lo cual Richard Boyatzis (1982) la define como "Una característica subyacente de un empleado, es decir, un motivo, un rasgo, una habilidad, un aspecto de la imagen de sí mismo, un rol social, o un conocimiento – que resulta en una actuación eficaz y / o superior en un trabajo específico"
<b>16</b>	Dubois(1993; citado por Dalziel y otros, 1996) define a la competencia como la "capacidad del empleado de alcanzar (o exceder) los requisitos de un trabajo mediante un nivel esperado de calidad dentro de los límites del ambiente dela organización".
<b>17</b>	Kochanski define las competencias como "los cimientos para la selección, el aprendizaje, las recompensas y otros aspectos de la administración de recursos humanos. Sirve de soporte a imperativos tales como la velocidad de lanzamiento al mercado, la satisfacción del cliente, la flexibilidad y el control de los empleados sobre su carrera profesional".
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Especificas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	

<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.5 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b> <b>17</b>	Un posible método de implementación de un modelo por competencias en las organizaciones es el propuesto por Jim Kochanski con su modelo CBM – Competency Based Management-, Gerencia Basada en Competencias. El autor propone reducir la complejidad, sumar actitudes y aumentar las habilidades.
<b>17</b>	Modelo CBM consta de los siguientes pasos. Definir el rumbo estratégico, lo cual implica precisar las capacidades que deben crecer, reducir y proteger para poder así identificar las competencias necesarias que deben tener los empleados de la organización. El segundo paso consiste en diseñar la arquitectura del sistema, significa tener una visión clara de cómo será y funcionará el sistema una vez implementado el modelo por competencias. Un tercer paso es desarrollar un modelo y las correspondientes herramientas, para lograr descubrir las competencias de la organización es indispensable la participación interactiva de los miembros de la misma, formar grupos de análisis, generando un mayor compromiso, responsabilidad y equidad durante el proceso de construcción del modelo. El cuarto paso consiste en mantener una comunicación abierta, la cual consiste en mantener informados y actualizados a los empleados durante el levantamiento del modelo, con lo cual se busca lograr una sensibilización minimizando un impacto negativo a nivel cultural en el momento de la aplicación. Por último, realizar la implementación en fases, buscando la adaptación adecuada de los miembros de la organización al nuevo funcionamiento de la organización.
<b>18</b>	Los sistemas organizacionales basados en competencias tienen como tarea, entre otras, promover el desarrollo o la eficacia de los empleados en diferentes áreas como lo son: la contratación y selección, la capacitación, el diseño y la asignación de responsabilidades, la promoción de personas, la estructura organizacional, el sistema de reconocimiento y remuneración, y el desarrollo de carrera de los miembros de la organización dentro de la compañía. En la mayor parte de las organizaciones dichos sistemas se focalizan tan solo en una o algunas de dichas áreas, sin embargo debe esclarecerse y recalcar que la implementación de un modelo por competencias no se puede reducir a una o varias áreas sino que es una visión integradora de todas y cada una de las áreas por lo cual implica un cambio global en la organización y no una fragmentación de la misma.
<b>20</b>	Dalton menciona algunas razones por las cuales la gestión basada en competencias no funciona. "Crear un supuesto modelo de competencia a partir de las creencias y opiniones de un grupo de gente, por más poderoso que sea, lo convierte en un ejercicio inútil" (Dalton, 1998). Igualmente, la implementación de éste solo servirá para alcanzar un status quo. Así mismo, se genera una confusión en las personas debido a la utilización ambigua del término competencias, por lo cual la gente preferiría expresarse en términos de "conocimientos" "habilidades y / o "atributos".

<b>2.6 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.7 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.8 Conclusiones</b>	A partir de lo anteriormente expuesto, se puede comprender que la implementación de los modelos por competencias en las organizaciones no puede ser vista como algo conveniente o no para las mismas, ya que cada organización es única y diferente de las demás, de acuerdo con esto dependiendo la individualidad de cada organización será propicio o no la construcción y aplicación de dicho modelo buscando con esto los beneficios que éste le puede traer a la misma. Adicional a lo anterior, es necesario individualizar dicha implementación para cada organización, identificando así las
-------------------------	---

	<p>necesidades y características propias que puedan llegar a satisfacerse y potencializarse con la implementación del modelo construido.</p> <p>Dentro de los aspectos que pueden ser variados en la organización por la implementación de un modelo por competencias, tanto positiva como negativamente dependiendo de lo acertado y oportuno que sea el diagnóstico que se realice con anterioridad a la construcción e implementación de dicho modelo, se encuentre y se debe resaltar la cultura de la organización, la cual tiene y juega un papel trascendental en la misma ya que el factor humano es en la actualidad la mayor riqueza de una empresa y por ende su principal ventaja competitiva frente al entorno. Por lo cual, se hace indispensable tener en cuenta los signos, los símbolos y los significados que dentro de la organización se manejan y que constituyen su cultura organizacional en el momento de decidir, construir e implementar un modelo por competencias buscando siempre beneficiar a los miembros que la componen.</p>
--	---

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>Número de RAE</b>
41

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Fecha de elaboración	Marzo 25 de 2006
----------------------	------------------

Elaborado por	Nazmille Rahman Gómez
---------------	-----------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input checked="" type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
Lugar	Universidad de la Sabana
Número	TC-352.2004-015

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
Título de la Investigación	Definición del proceso de selección por competencias del personal docente del Liceo Nuestra Señora de Torcoroma
Subtítulo	

Autor	Claudia Milena Acosta Caicedo	Sexo	M__ F <input checked="" type="checkbox"/>
Otros autores		Sexo	M__ F__



1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2004	91	3	1	0

Institución	Facultad
Universidad de la Sabana	Psicología/ Especialista en Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización.

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Selección, Selección Competencias, Reclutamiento, Personal docente, Vinculación.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Este trabajo es basado en un proyecto institucional del colegio Nuestra Señora de Torcoroma en el cual se quiere implementar el proceso de vinculación del personal docente, aquí se establecen pautas de lo que es el proceso y como realizarlo, se utilizan herramientas como una entrevista estructura, solicitud de empelo y complementando el proceso se explica la contratación y la inducción.
------------------------	---

1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	• BENAVIDES ESPINOLA OLGA, "Competencias y Competitividad, Diseño para Organizaciones Latinoamericanas", Editorial Mc Graw Hill, (2001).	Total 1
Ponencia		Total
Artículo de Revista		Total
Investigación		Total
Otro. Cual		Total
No específica		Total

<b>1.9 Contenido</b>	1. ASPECTOS RELEVANTES DEL ANTEPROYECTO 2. MARCO DE REFERENCIAS 2.1 Marco Teórico 2.3 Caracterización de Desempeño e Idoneidad basado en Competencias Teoría de Competitividad 2.3.1 Corrientes de Orientación por Competencias 2.3.2 Tipos de Competencias 3. ANTECEDENTES GENERALES DE LA INSTITUCIÓN 4. PROCESO DE VINCULACIÓN LICEO NUESTRA SEÑORA DE TORCOROMA 4.1.2.1 Competencias Genéricas 4.1.2.2 Competencias Laborales 4.3 CONTRATACIÓN 4.4 INDUCCIÓN CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES TABLA ANEXOS BIBLIOGRAFÍA
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	No específica	Pág.
-------------------------	---------------	------

<b>2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE</b>
<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>

<b>Página</b>  <b>31</b>	<b>Evolución Histórica</b> El término de competencias se introduce en la jerga empresarial a partir de Boyatzis con la publicación de su libro el Gerente Competente. Se introduce como herramienta para logro de eficiencia y valoración del nivel de desempeño en el amplio ámbito del escenario laboral. Después de excursionar por Europa en varios sectores experimentales; Inglaterra en la Administración de Margareth Thatcher, Francia con la corriente constructivista de Bertraund Schwartz, aparece en América con un enfoque comportamental... Se atribuye el origen de las competencias a Mc Clelland (1970-1975) quien proyectó laborales bajos”, pero la orientación clínica distorsiona el sentido de ocupacionales.
<b>Página</b>  <b>32</b>  <b>33</b>  <b>33</b>  <b>38</b>	<b>Conceptos</b> • “Las competencias son características fundamentales de una persona, estas pueden ser un motivo, una habilidad, un rasgo, una destreza, aspecto del autoconcepto o función social, o un conjunto de conocimientos usados por la persona”. Boyatzis • “Las competencias son los conocimientos, las habilidades y cualidades de un individuo” Hornby Thomas (1989) • Se consideran como cualidades las personas que están interrelacionadas y se proyectan en su comportamiento productivo. Conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo o comportamiento para lograr un desempeño idóneo y eficiente. Se sintetizan: <input type="checkbox"/> Conocimientos cognitivos <input type="checkbox"/> Habilidades y destrezas <input type="checkbox"/> Rasgos Temperamentales - Actitudes <input type="checkbox"/> Motivos y necesidades – Pertenencia
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>          <b>39</b>	<b>Competencias Básicas</b> • Competencias básicas, se hace referencia a tres grupos fundamentales: Habilidades básicas • Capacidad lectora • Escritura • Aritmética y matemáticas • Hablar y escuchar Desarrollo del pensamiento • Pensamiento creativo • Solución de problemas • Toma de decisiones • Asimilación y comprensión • Capacidad de aprender y razonar
	Es así como las competencias básicas se constituyen como indicador del desarrollo humano en nuestro país; las pruebas de evaluación de resultados TIMSS (Tirad internacional mathematics and science study) establecer pautas a los niveles educativos y propiciar la creación de estrategias para obviar debilidades en el campo del desarrollo matemático del pensamiento, como primera instancia.
<b>Página</b>  <b>37</b>	<b>Competencias Genéricas</b> Características establecidas y requeridas en el individuo a seleccionar; se puede generalizar en cuanto a la identidad directamente, pero se particulariza de acuerdo al nivel y área para la que se requiere: Estas variables son fundamentales para la determinación de competencias con base en la orientación organizacional. Podemos establecer las siguientes: Competencias para desempeñar satisfactoriamente el empleo; Competencias de comportamiento fundamentales para el cumplimiento de su misión; coherentes a las políticas institucionales.

59	<p>Estas variables son el fundamento para determinar las competencias con base en la orientación organizacional. Establecemos las siguientes para desempeñar satisfactoriamente el empleo y permanecer en la empresa cumpliendo con la misión y aplicando las políticas institucionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplitud de conocimientos para estar bien informado: Desarrolla y mantiene canales de comunicación dentro de la organización y fuera de ella; utiliza tecnología para ganar información; hace seguimiento de las actividades de la competencia.</li> <li>• Astucia para tener un entendimiento claro: Tienen una vista panorámica de los asuntos, recoge información continuamente y la relaciona, llega al punto central del problema, analiza todas las variables que afectan un asunto, adapta su pensamiento a la luz de una nueva información, tolera y maneja ideas o información conflictiva o ambigua.</li> <li>• Razonamiento para encontrar alternativas: Genera opciones, evalúa las opciones teniendo en cuenta los aspectos negativos o positivos de su uso; anticipa necesidades de recursos, anticipa los efectos de las opciones en otras personas, demuestra sentido común e iniciativa.</li> <li>• Organización para trabajar productivamente: Identifica prioridades, organiza actividades antes del plazo límite, identifica y organiza los elementos de las tareas; anticipa recursos necesarios, ubica los recursos para las tareas; establece los objetivos para los demás, maneja su tiempo y el de los demás.</li> <li>• Se enfoca en conseguir resultados: Propone soluciones en el marco del tiempo, crea o adapta procedimientos para asegurar resultados en los problema; supera inconvenientes personales, para asegurarse que los problemas sean resueltos; anticipa ideas; propone retos.</li> <li>• Liderazgo: Tramite y expresa su competencia y habilidad a los demás; esta preparado para formar y apoyar decisiones y habilidad para el cálculo de riesgos, aconseja a áreas inexpertas.</li> <li>• Cooperación para trabajar en equipo: involucra a otras personas en su área y en sus ideas, mantiene informado a los demás, hace uso de sus servicios de apoyo disponible, utiliza habilidades de los miembros del equipo, esta abierto a las ideas y sugerencias.</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>Competencias Especificas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
35	<p>Funcionalista: Nace en Inglaterra y su orientación problema-resultado-solución involucra al entrevistador y asesores en la selección de personal. El entrevistador debe ser competente en el análisis del empleo ofrecido para determinar las funciones esenciales y los elementos fundamentales implicados para la obtención de resultados y la demostración de la capacidad de desempeño de cada trabajador.</p>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
37	<p>Tiene su raíz en Francia, esta tendencia facilita la construcción por competencias ocupacionales no solo a partir de la función que nace del contexto, de la razón de ser y la capacidad de respuesta de la organización; sino que incide igual importancia a la persona, a sus objetivos y sus posibilidades, ofreciendo escenarios de construcción grupos: su aporte es metodológico, considerando que su orientación fundamentalmente se establece con criterios constructivistas participativos.</p>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil ocupacional</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>Página</b>	<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>
<b>Formación por competencias</b>	
32	<p><b>Identificación de competencias</b> La identificación de las competencias, requiere un análisis construido con bases conceptuales fuertes, que permitan la coherencia con la realidad organizacional del Liceo Nuestra Señora de Torcoroma líneas conductistas que demarcan la propia cultura de lineamientos filosóficos institucionales, dando a las gestiones de la institución, competencias metodológicas en la consecución de objetivos previstos.</p>

	<b>Normalización de competencias</b>
	<b>Certificación de competencias</b>
	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<p><b>2.6 Resultados de la Investigación</b></p>	<p>Para construir el diseño del puesto se establece el perfil de la persona que necesitamos para la vacante con los matrices de necesidad vs competencia.</p> <p>Variable dependiente Docente(general de nivel específico de área.) Directivo y Jefe Administrativo</p> <p>Variable independiente - Competencias Genéricas - Competencias Laborales - Competencias Básicas</p> <p>Según lo anterior el perfil de nuestro docente torcoromista será: Este perfil es generalizado pero tendremos en cuenta la licenciatura de acuerdo al área requerida.</p> <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en la elaboración del planteamiento y programación de las actividades del área respectiva.</li> <li>• Programar y organizar las actividades de enseñanza, aprendizaje de las asignatura a su cargo con los criterios establecidos a nivel de área.</li> <li>• Dirigir y orientar las actividades de los estudiantes para lograr el desarrollo de la personalidad y darles tratamiento y ejemplo formativo.</li> <li>• Controlar y evaluar justa y equitativamente a los estudiantes y darles las orientaciones mínimas en la prestación e investigación de los trabajos.</li> <li>• Participar en la realización de actividades complementarias.</li> <li>• Prestar al Consejo Académico informe del rendimiento de los estudiantes a su cargo al termino de cada uno de los períodos de evaluación, certificados con su firma.</li> <li>• Participar en la administración de alumnos conforme lo determine el reglamento de la institución y presentar los casos especiales a los coordinadores, el director de grupo o la orientación.</li> <li>• Presentar periódicamente informe al director académico sobre el desarrollo de las actividades propias del cargo.</li> <li>• Elaborar y mantener al día la planeación y diario de campo que debe presentar al director académico según se le indique.</li> <li>• Cumplir con los turnos de disciplina que le sean asignados.</li> <li>• Participar en actos y reuniones convocadas por los directivos del plantel.</li> <li>• Atender a padres de familia de acuerdo con el horario establecido.</li> <li>• Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos y materiales confiados a su manejo.</li> <li>• Entregar en las fechas indicadas los informes en gestión docente a coordinación y dar cumplimiento al contenido de este.</li> <li>• Al evaluar, tener en cuenta el aprovechamiento y los valores actitudinales, según capítulo 6º del Decreto 1860.</li> </ul> <p>Características innatas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visionario, proyecta el saber al poder construir y crear nuevas tecnología : El mundo real es su campo de acción.</li> <li>• Individuo con alto autoestima que valora sus capacidades y las coloca al servicio de las personas de su entorno.</li> <li>• Disponibilidad para trabajar en equipo flexible y buen oyente capaz de apropiarse de estrategia propuesta para el desarrollo de los planeamientos</li> <li>• Actitud favorable al cambio con mente abierta que asimila a la evolución con su crecimiento personal.</li> <li>• Es modelo para ser imitado, se acepta a si mismo y a los demás.</li> <li>• Es simpático tierno, afectuoso, comprensivo, sociable cualidades necesarias para crear lazos empáticos con sus alumnos.</li> <li>• Alto sentido de pertenencia, comprometido con la institución con la capacidad de servicio que exige el ser maestro.</li> <li>• Es líder nato vende sus ideas mediante actuaciones en la creación de equipos con metas</li> </ul>
--	---

	<p>definidas y formas organizacionales puntuales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmite seguridad por que posee equilibrio emocional que hace que sus actuaciones hagan sentir importantes a las personas que lo rodean.</li> <li>• La docencia es su forma de vida apasionado con su conocimiento y , transmitirlo es su prioridad diaria</li> <li>• Persona que tiene como característica primordial la responsabilidad, el orden y la honestidad.</li> <li>• Fácil comunicación verbal y escrita, se hace entender y es ameno en sus explicaciones, creativo en los recursos y versátil en sus actividades.</li> </ul> <p>• Conocimientos Generales y Experiencia Profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplia cultura general teniendo en cuenta los avances de la ciencia, la tecnología y la técnica</li> <li>• Conocimientos propios del área y de la profesión (pedagógicos, didácticos y psicológicos)</li> <li>• Aprender la estructura y los conocimientos esenciales de las disciplinas básicas</li> <li>• Interés de informarse y actualizarse</li> <li>• Capacidad para construir conocimiento</li> <li>• Actitud positiva, disponibilidad absoluta en solucionar problemas y búsqueda del mejoramiento continuo.</li> <li>• Conocimiento detallado del sistemas de evaluación y promoción</li> <li>• Habilidad para motivar a sus estudiantes mostrando el conocimiento como una forma de construir experiencias</li> <li>• Manejo integrado de métodos pedagógicos que contribuyan a la creación de una cultura particular de escuela de la institución.</li> <li>• Liderazgo situacional con conocimiento previo del énfasis microempresarial que impulse al alumno a desarrollar competencias dentro del contexto de su cotidianidad.</li> <li>• Manejo de estrategia que el permita comunicarse con el niño o joven usando el mismo lenguaje con intereses unificados del quehacer docente.</li> <li>• Actualización en el área específica con mínimo de 2 años anteriores.</li> </ul> <p>HABILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para desarrollarse en interactuar con sus colegas desarrollando creatividad y capacidad critica frente a planteamientos preestablecidos.</li> <li>• Habilidad de usar la lógica y el sentido común para relacionar, recrear y transformar los conocimientos aprendidos</li> <li>• Habilidad para construir conocimiento crear estructuras y puntualizar la esencia en diferentes disciplinas básicas</li> <li>• Habilidad de crear vahitos de puntualidad, cumplimiento y autocuidado, aseo e higiene que le permitan ser modelo para cada uno de sus estudiantes.</li> <li>• Amplio manejo de contenidos del área en los tres de ciclos (preescolar, Básica y Media Académica)</li> </ul>
--	--

<b>2.7 Recomendaciones</b>	
<b>2.8 Conclusiones</b>	<p>Las necesidades de un puesto deben ser puntuales y excelentemente edescritas para que el elegido al mismo responda ampliamente a las expectativas. Esta misión cumplida mediante la conformación de perfiles del docente que se quieren contratar.</p>
<b>2.3 Observaciones</b>	<p>Hace una reseña histórica de la institución haciendo referencia al marco contextual del proyecto, así mismo se elabora un diagnostico institucional previo a la aplicación del proyecto de investigación.</p> <p>Por otra parte, se hace énfasis al modelo de reclutamiento y selección del personal docente de la institución.</p>

**Resumen Analítico de Trabajo  
Social Competencias Laborales  
RATSCL**

<b>Número de RAE</b>
42

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 30 de 2006
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

**1. PERFIL**

<b>1. 1 Tipo de Investigación</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input checked="" type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

**1.3 Acceso al documento**

<b>Lugar</b>	Universidad Católica de Colombia
<b>Número</b>	TCD / 150 / D611

**1. 4 REFERENCIA DOCUMENTAL**

<b>Título de la Investigación</b>	DISEÑO DE UN ASSESMENT CENTER PARA SELECCIÓN DE ENFERMEROS (AS) BASADO EN EL MODELO DE COMPETENCIAS
<b>Subtitulo</b>	

<b>Autor</b>	MARIA EUGENIA CÁRDENAS SÁNCHEZ	Sexo	M__	F <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>	ZAHYRA PATRICIA FAJARDO FITZGERALD	Sexo	M__	F <input checked="" type="checkbox"/>
	DIANA MARCELA GALVIS ENRIQUEZ	Sexo	M__	F <input checked="" type="checkbox"/>

**1.5 PUBLICACIÓN**

<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2005	115	2		

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Católica de Colombia	Psicología/ Especialización en psicología de las organizaciones

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias, evaluación, gestión de recursos humanos por competencias, selección, assesment center, enfermeros, sector salud.
----------------------------	--

<b>1. 7 Descripción</b>	Este estudio presenta el Assesment Center diseñado por las autoras para la Selección de Enfermeros(as), basado en el modelo de competencias. Las competencias definidas para tal fin, fueron ocho: <i>planeación y organización, orientación a pacientes, resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación, trabajo bajo presión, liderazgo y evaluación</i> ; cada uno de ellas fue definida operacionalmente, señalando correspondientemente sus indicadores de evaluación. Las pruebas que conforman el Assesment Center son: juego de roles, formulación de una propuesta, simulación y ejercicio de evaluación.
-------------------------	---

<b>1. 8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	Arguelles A. (1996) Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. Limusa Noriega editores. Leboyer Levy, (1997) Gestión de las Competencias. Barcelona: ed Gestión2000. Malpica, M. (1996), Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. Ed Limusa Noriega Pereda Santiago, Berrocal Francisca, (1999) Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: ed Centro de estudios Ramón Areces. S.A SENA, (2003). Metodología para evaluar y certificar competencias laborales. Bogotá. Publicaciones SENA SENA, (2003). Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral. Bogotá. Publicaciones SENA.	Total       7
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual Web</b>	González V. (2002) ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Vol XXIII No. 1. [Internet] Disponible: <a href="http://monografías.com/trabajo14/modelo-cubano2.shtml">http://monografías.com/trabajo14/modelo-cubano2.shtml</a>	Total   1
<b>No específica</b>	SENA, (1999). El contexto de la evaluación basada por Competencias.	Total 1

<b>1.9 Contenido</b>	
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El estudio se concibe bajo el paradigma de la investigación cuantitativa y se trata de un estudio descriptivo, de acuerdo con la clasificación de Dankhe en 1986</li> </ul>	Pág. 78
-------------------------	--	------------

<b>2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE</b>
<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>

<b>Pagina</b>	<p data-bbox="418 226 678 254"><b>Evolución Histórica</b></p> <p data-bbox="418 258 1433 436">La transición del término desde la lingüística al campo laboral y educativo se da por el cuestionamiento al sistema de evaluación efectuado por el norteamericano David McClelland, psicólogo y profesor de la Universidad de Harvard. Las investigaciones de David McClelland y Richard Boyatzis, llevaron a identificar y diferenciar entre lo que ellos denominaron desempeño superior y desempeño pobre, entendido el primero como el logro de resultados específicos con acciones específicas, en un contexto dado, de políticas, procedimientos y condiciones de la organización, (McClelland y Boyatzis, 1982). Tomado de material presentado para Jornada Pedagógica – SENA, 1999.</p> <p data-bbox="418 441 1433 640">12 Fue en el Reino Unido, donde se comenzó a aplicar el enfoque de competencias laborales, suscitado por la evidente incoherencia en el sistema de calificaciones, es decir, como lo afirma Handley (Educación Basada en normas de competencias, ed. Limusa, 1996), no estaban claras las relaciones ni la transición entre diferentes calificaciones y diferentes tipos de calificación; había una profunda división entre las calificaciones profesionales que ofrecía el sistema educativo y las calificaciones vinculadas con la capacitación que proporcionaba la industria, con lo cual se obtenía la multiplicación de calificaciones incoherentes, que hacían al sistema incomprensible, viéndose la necesidad de racionalizarlo y simplificarlo (p.174).</p> <p data-bbox="418 644 1433 844">29 El ingreso de Francia al esquema de la competencia laboral como orientador de las relaciones sector productivo-sistema educativo, se da a partir de la necesidad de reconsiderar el conjunto de dispositivos de formación, lo que implica redefinir el papel de las instituciones de formación, involucrar a la empresa en estos programas, convertir la formación en un componente inherente al trabajo, reflexionar sobre las funciones del formador, adaptar los lugares y los procesos de capacitación, definir con precisión las competencias que caracterizan un oficio, deducir de estas las capacidades que se ponen en práctica, relacionarlas con los diplomas y desarrollar modalidades de evaluación integradas a objetivos de formación y certificación, necesidad resultante, a su vez, de la problemática detectada en cuanto que aproximadamente el 60% de la población trabajadora no ponía en práctica, en su trabajo, los conocimientos adquiridos en la formación. (Formación basada en competencia laboral. ed. Publicaciones SENA, 2003).</p> <p data-bbox="418 848 1433 1165">30 En Colombia, el SENA, ante la necesidad de actualizar los programas de formación profesional, cualificar la oferta de formación para el trabajo y brindar una nueva modalidad educativa, que respondiera a las exigencias de las empresas y a los cambios tecnológicos en la producción, llevó a cabo diversos estudios de las experiencias de otros países en materia de programas de capacitación basados en un sistema de normalización de competencia laboral; tomando la metodología del sistema inglés, pionero en este tema y las experiencias del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México, primer país a nivel latinoamericano que empezó a adaptar el Sistema normalizado de competencia laboral. Es así como desde 1996, inició la conformación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT), fundamentado en la formación basada en competencias como estrategia para actualizar y hacer más pertinente sus programas de formación y capacitación.</p> <p data-bbox="418 1060 446 1087">32</p> <p data-bbox="418 1089 446 1117">33</p>
---------------	---



<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
<b>13</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La habilidad que refleja la capacidad de la persona y describe lo que ella puede hacer y no necesariamente lo que hace, ni tampoco lo que siempre hace (MacClelland, 1973). Tomado de Pereda y Berrocal (1999, p. 59)</li> </ul>
<b>14</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Según Malpica (1996), existe una variedad de perspectivas para definir el significado de competencia, como eje de nuevos modelos de educación, desde aquellas que se centran más en el análisis de las demandas del exterior hacia el sujeto, que asocian la competencia de manera directa con las exigencias de una ocupación y que, por tanto, la describen en términos de lo que debe demostrar el individuo, hasta las que privilegian el análisis de aquello que subyace en la respuesta de los sujetos; es decir, más definida por los elementos cognitivos, motores y socio-afectivos implícitos en lo que el sujeto debe hacer.</li> </ul>
<b>15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>González (2002), psicóloga cubana, define la competencia laboral, como: una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento motivación, cognición y recursos de la persona que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente.</li> <li>Otros autores la definen como una categoría psicológica que integra determinados componentes figurativos, procedimentales, actitudinales y personológicos en función de lograr un desempeño eficiente en un contexto concreto de actuación, tal como se destacó previamente. (Castellanos y cols, 2003).</li> <li>Forgas (2003), argumenta que la competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados.</li> <li>Agudelo: Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.</li> <li>Bunk: Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.</li> <li>Ducci: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.</li> <li>Gonczi: Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.</li> <li>Le Boterf: Una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.</li> <li>Mertens: Aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.</li> </ul>
<b>16</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prego: Aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica.</li> </ul>
<b>20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kochanski: Las competencias son las técnicas, habilidades, conocimientos y características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral.</li> <li><i>Competencia</i>: Conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta (Pereda, 1999, p.77).</li> </ul>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>

Página	<b>Competencias Específicas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro Cuál</b>
22-24	<p><u>Métodos para elaborar lista de Competencias</u></p> <p>Existen muchos textos que ofrecen una lista de los numerosos métodos para establecer competencias, sin embargo, pocos están adaptados a las necesidades y requerimientos de las organizaciones, como es obvio por la complejidad y especificidad de cada empresa. Resulta pertinente comentar que ningún puesto tiene un contenido fijo en el tiempo y hay que evitar descripciones que hacen rígida la naturaleza de las funciones que definen un puesto determinado. También hay que considerar que un mismo puesto puede ser ocupado por diferentes personas, por tal razón se debe evitar hacer análisis de puestos que subestimen la necesaria adaptabilidad y las posibilidades de iniciativa individual. De igual forma, un mismo nombre de un puesto en una misma empresa, puede corresponder a competencias diferentes porque el entorno y la situación son distintos. . A continuación se relaciona información acerca de cómo se puede realizar un listado de competencias.</p> <p>Existen dos tipos de métodos: los no estructurados y los estructurados. Los principales métodos no estructurados son: la observación, las entrevistas, los incidentes críticos y la cuadrícula de Kelly . (Levy – Leboyer, 1999).</p>
Página	La observación es el método más frecuentemente utilizado cuando se trata de hacer el análisis de las competencias. Puede ser más riguroso o menos, es decir, implican simplemente la observación de personas mientras ejecutan las tareas que componen su puesto o incluir una relación detallada de la frecuencia y del tiempo dedicado a cada una de estas tareas. Si la observación va acompañada de un análisis de los documentos disponibles, destinado a confeccionar una lista de los comportamientos que desempeña un papel central en el cumplimiento de la tarea y si se realiza una entrevista con la persona observada que completa la información, constituye un método eficaz para este fin.
22-24	<p><i>La autodescripción.</i> Como su nombre lo indica, consiste en que la persona o las personas que ocupan el puesto a analizar describen la forma como realizan su trabajo, esto puede adoptar varias formas: hacer anotar las actividades sucesivas cada vez que cambian o también, hacer apuntar la naturaleza de la actividad en curso a intervalos determinados durante el proceso, ejemplo: cada hora, o también pedir que elaboren una lista de actividades al final de la jornada. Este método es particularmente útil cuando se trata de puestos cuyas responsabilidades excluyen la presencia de un observador y en los que el tiempo de tareas efectuadas hace ineficaz la observación.</p> <p><i>La entrevista</i> puede ser estructurada o no estructurada, a fin de abordar sistemáticamente el contenido de las actividades. Esta técnica permite obtener no solo una descripción de las actividades, sino también información sobre lo que la persona que ocupa el puesto considera que es particularmente importante o difícil e incluso sobre las actividades que le resultan agradables o pesadas.</p>
	<p><i>Método de los incidentes críticos.</i> Fue inventado por Flanagan (1954), (citado por Levy –Leboyer, 1999. p.70) durante la segunda guerra mundial y todavía se utiliza ampliamente. Se trata de recoger incidentes que según las personas interrogadas son críticos, es decir, muy importantes para la actividad descrita. Estos incidentes deben haber sido realmente observados, descritos en función de un problema a resolver en relación con las intenciones y con los objetivos de las personas afectadas, de manera que las consecuencias de los diferentes comportamientos adoptados puedan ser evaluados o por lo menos descritos con precisión. Este método permite obtener información que no se explicitaría en una entrevista clásica. Requiere un análisis de contenido del repertorio de incidentes. El mejor procedimiento consiste en hacer la lista de los comportamientos implicados y clasificarlos a fin de presentar los resultados de un conjunto de incidentes bajo la forma de una lista de comportamientos, precisando su frecuencia y su importancia evaluados en función de las consecuencias de los incidentes referidos (Gestión de recursos humanos por competencias. ed.Centro de Estudios Ramón Areces. 1999. ) <i>La cuadrilla de Kelly</i>, se cimienta bajo la teoría de las cualidades personales requeridas. Permite obtener una lista de estos conceptos personales y definir su significado. En el caso del análisis de puestos precisa los conceptos que diferencian los buenos comportamientos de los malos, o los buenos empleados de los mediocres y en consecuencia, las cualidades requeridas para asegurar eficazmente una función determinada.</p>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil por competencias</b>

<b>Página</b> 19	<b>Otro cual?</b> El perfil de exigencias son un conjunto de comportamientos perfectamente observables, que constituyen los comportamientos que llevan a los ocupantes del puesto a tener éxito en la realización de las actividades y en las responsabilidades incluidas en este.
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación por competencias</b>
34	<b>Normalización de competencias</b> El estándar reconocido por trabajadores y empresarios, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que puede presentar para demostrar su competencia. <i>Normalización de competencias:</i> una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores, y entidades educativas.
50	Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una futura institución, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país).
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
34	Certificación de competencia laboral: Es el proceso mediante el cual un organismo certificador, investido de autoridad testifica por documento escrito, que una persona ha demostrado la conformidad con una norma de competencia laboral colombiana y que es competente para el desempeño laboral. El proceso se centra en los resultados, sobre los cuales el evaluador debe emitir el juicio de competente o aún no competente, en este último caso, se infiere que el candidato debe buscar alternativas que le permitan desarrollar las competencias faltantes, ya sea mediante procesos de formación, capacitación, autoformación o bien entrenamiento en la empresa. <i>Certificación de competencias:</i> Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, es un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido.
50	

Página	<b>Evaluación de competencias</b>
10	<p>"las competencias evaluadas están directamente relacionadas con los comportamientos exigidos por el puesto de trabajo y las evaluaciones se realizan a partir de los juicios conjuntos realizados por varios evaluadores".</p> <p><u>Métodos de Evaluación de Competencias</u></p> <p>Para hacer la evaluación de las tres características individuales que son las aptitudes, los rasgos de personalidad y las competencias, se pueden clasificar en tres categorías: signos, muestras y referencias, las cuales se describen a continuación:</p>
25	<p><u>Los signos.</u> Se obtiene por medio de test abstractos que corresponden a dimensiones psicológicas identificadas gracias a numerosas investigaciones y análisis factoriales que permiten medir aptitudes y describir la personalidad. Los test más útiles en el contexto de la medición de las competencias son aquellos que miden la inteligencia general, es decir, la aptitud para identificar un problema, para analizarlo y para utilizar este análisis a fin de resolverlo eficazmente. (Lévy - Leboyer, 1999).</p> <p><u>Las muestras:</u> Son llamadas también tests de situaciones, y como su nombre lo indica son situaciones simplificadas que tienen lugar en un periodo de tiempo reducido y que son semejantes a las actividades profesionales; por esto son muestras. No son el resultado como en el caso de los test de investigaciones teóricas previas dirigidas a definir los conceptos que miden. Este tipo de evaluación se puede clasificar en función de su naturaleza, en seis grupos diferentes, todos ellos basados en el principio de muestreo.</p> <p><u>Test de grupo</u> (Lévy – Leboyer, 1990): Se trata en general de grupos sin un líder asignado, formado por personas de nivel escolar y funcional homogéneos y que no conocían el test previamente. Se les encarga que efectúen un trabajo concreto que puede no tener relación con el puesto a que se orienta; el objetivo de este ejercicio es evaluar la capacidad individual de trabajar en grupo y no la capacidad de resolver el problema planteado.</p>
34	<p><u>Test de bandeja de entrada:</u> se crea una situación en la que se indica a cada sujeto que uno de sus compañeros se ha visto obligado a ausentarse inesperadamente y se les solicita que le sustituyan. Su primer trabajo consiste en atender todos los problemas presentados representados por (cartas, mensajes, llamadas telefónicas etc.) que se encuentran en la bandeja del correo (basket o tray) Estas situaciones deben ser creadas según el objetivo para cada puesto o conjunto de puestos homogéneos. Esta actividad permite evaluar competencias como, la comunicación escrita, la capacidad de organizar el trabajo, la iniciativa, la capacidad de delegar y la flexibilidad.</p>
28	<p><u>Los juegos de rol:</u> Dan la oportunidad de observar el comportamiento en una situación de interacción social específica semejante a aquellas que caracterizan al puesto de trabajo. Constituye una ocasión para recoger información sobre la estabilidad emocional que puede ser medida por otra parte con ayuda de un test de personalidad.</p> <p><u>Presentaciones orales.</u> Como su nombre lo indica se trata de hacer sustentaciones de forma oral ante algún tema en particular, el cual puede ser elegido por el evaluador, al azar o escogido por el sujeto. Las competencias tratadas más frecuentemente son la comunicación oral, organización del trabajo, y la estabilidad emocional.</p>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	No especifica
<b>2.8. Recomendaciones</b>	No especifica
<b>2.9 Conclusiones</b>	No especifica
<b>3. Observaciones</b>	

<b>Número de RAE</b>
43

**Resumen Analítico de Trabajo  
Social Competencias Laborales  
RATSCL**

<b>Fecha de elaboración</b>	Abr
<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez

	Imprenta
<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	Mimeo

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
X	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra. Cual

<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input type="checkbox"/>	CD Room
X	Otro. Cual Memofichas

## 1.3 Acceso al Documento

<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Católica de Colombia
<b>Número</b>	T/150/C237d

## 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>Título de la Investigación</b>	Diseño y construcción de una prueba para evaluar competencias profesionales en Estudiantes de último semestre de psicología de la Universidad Católica de Colombia
<b>Subtítulo</b>	Primera Fase

<b>Autor</b>	Caro Monqui Tilcia Yolima	Sexo	M	F	X
<b>Otros autores</b>		Sexo	M	F	

## 1.5 PUBLICACIÓN

<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2003	139			

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Católica de Colombia	Facultad de Psicología . Postgrado: Especialización en psicología educativa.

## 1.6 Palabras Claves

Psicología, competencias, psicometría, competencias profesionales

## 1.7 Descripción

En la búsqueda de resolver el problema, ¿cómo medir la competencia profesional de los estudiantes que terminan el pregrado de psicología de la Universidad Católica de Colombia?, tomando el término de competencias se establecen niveles del saber derivados del plan de estudios de la carrera a saber: nivel epistemológico, nivel metodológico y nivel disciplinar.

Así mismo, se hace un recorrido por el concepto de competencia y competencia profesional donde se tiene en cuenta los mismos conceptos que se plantean para competencia laboral.

## 1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	IBARRA, 1996, la gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. OEI, 2002	Total 1
<b>Ponencia</b>	CORTADA M, 1995, Proyecto de competencia laboral y medición de la productividad empresarial, Santo Domingo. 1998 Seminario Taller "Metodología para el desarrollo curricular en base a la competencia. CINTENFOR	Total 1
<b>Artículo de Revista</b>	GALLART y JACINTO, 1995, Competencias laborales: tema clave en la articulación educación – trabajo. Educación y trabajo. Boletín de la Red Latinoamericana de educación y trabajo. Buenos Aires, 2002	Total 1
<b>Investigación</b>		Total



59	<p>AUSTRALIA, los primeros antecedentes se encuentran en un documento del consejo de sindicatos ACTU que se pronuncio en 1987 a favor de una reforma en el sistema de certificación en ese país y adicionalmente solicito llevar a cabo un esfuerzo de capacitación en las empresas, siguiendo este se generaron varios documentos gubernamentales, Habilidades para Australia en 1987, asimismo el primer avance en la política gubernamental sobre la formación de destrezas laborales, generando cambios en el aspecto estructural en el mercado laboral australiano, Capacitación Industrial La Necesidad de un Cambio, en 1988 delató que la capacidad estaba desequilibrada a nivel empresarial y que el ambiente en el lugar de trabajo en general desalentaba la capacitación. En el documento Mejora en el Sistema de Capacitación Australiana 1989, el gobierno estableció su deseo en orientar la capacitación basada en la competencia como base de un conjunto de reformas más amplias para mejorar la calidad y cantidad de la capacitación. Fue organizada en 1990 una comisión gubernamental que conoció e investigó diversas experiencias de capacitación en el extranjero y declaró que su informe COSTAC que un enfoque de competencias para la educación y capacitación basada en las normas dictadas por la empresa ayudaría a mejorar muchos de los problemas de la formación profesional. Posteriormente se publicó los lineamientos para implementar este sistema.</p>
60-61	<p>MEXICO, el diagnóstico efectuado en la capacitación, abonado con la clara visión de los cambios que se registraban en el entorno a nivel de las relaciones económicas del mercado del trabajo, propició el diseño y formulación del proyecto de modernización y actualización de la educación tecnológica y la capacitación. Para su ejecución el gobierno Mexicano instalo el consejo de normalización y certificación de competencias laborales, el 2 de agosto de 1995, la necesidad de modernizar u reformar el sistema de capacitación surge en primer lugar porque se está dando un cambio muy importante en la economía mundial caracterizada por el transito desde la economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda; en segundo lugar porque las transformaciones del mercado exigen a la empresa abordar modelos de producción flexible que a su vez requieren esquemas de organización flexible y abierta que se basa en redes y equipos de trabajo ya no en la concepción atomística y aislada del puesto de trabajo, en tercer lugar se consideró la transformación del contenido de los puestos de trabajo. En un modelo de producción flexible el individuo debe ser capaz de aportar e incorporar cada vez más sus conocimientos en el proceso de producción y de colaborar en el análisis de problemas que obstaculizan el aumento de la tarea productiva dentro de una empresa. El diagnostico de la capacitación en México se caracterizaba por el enfoque de capacitación basado en la oferta. Los procesos son diseñados, aplicados y evaluados desde la academia o desde las áreas de los recursos humanos de las empresas. Por la incompatibilidad entre la organización de los servicios de capacitación organizados por especialidades y en algunos casos hasta por puestos de trabajo y en las demandas actuales de producción y la planta productiva.</p> <p>El sistema normalizado en certificación de competencias laborales fue propuesto con características como: que este enfocado en la demanda; basado en el resultado integrado por los mismo usuarios que posibilite en el mediano plazo una mejor coordinación institucional así como una mejor permeabilidad en los centros de trabajo y capacitación que promueva al mercado información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito del trabajo y oriente la toma de decisiones a los agentes económicos que permitan contar con programas flexibles de mayor calidad pertinentes con las necesidades de la población y la planta productiva.</p>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
43-44	<p>Según Gallat y Jacinto (1995), la noción de competencia se sitúa a mitad del camino entre los saberes y las habilidades concretas, lo que significa que la competencia es inseparable de la acción pero exige a la vez conocimiento razonados ya que se considera que no hay competencia completa sin los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permite ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.</p> <p>Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a prueba en la resolución de problemas complejos en situaciones de trabajo que entrañan cierto margen de incertidumbre y complejidad técnica, lo anterior implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículo de escuela formal sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas</p>
50	<p>Según CONOCER, competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño, en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo</p>



50	Según INEM, las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos para el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de una ocupación
50	Según la Provincia de Québec: una competencia es un conjunto de comportamiento socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.
50	Según el Consejo Federal de Cultura y Educación, competencia es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional
51	Australia, la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de funciones específicas. Es una compleja combinación de atributos, (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite capturar varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente
51	Alemania: Posee competencia laboral quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, poder resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo.
51	CNVQ, en el sistema inglés más que encontrar una definición de competencia laboral el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado, la competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logro laboral que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de la aplicación y los conocimientos requeridos.
51	La OIT ha definido el concepto de competencia laboral como una idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones para ello.
52	Spencer y Spencer 1999, consideran que competencia es una característica subyacente de un individuo que esta causalmente relacionada con el rendimiento efectivo o superior en una situación de trabajo definido en términos de desempeño
52	Rodríguez y FELIU, 1996, las definen como el conjunto de conocimientos y habilidades disposiciones y conductas que posee una persona que permiten la realización de ciertas actividades
52	ANSORENA 1996, define competencia como una habilidad o atributo personal que la conducta de un sujeto puede definir como la característica de un comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea va clasificarse de forma más confiable.
52	GUIÓN 1992, citado en Spencer y Spencer las define como características subyacentes de las personas que indican formas de comportarse y pensar irremplazables de una situación a otra y que se mantienen durante un tiempo razonablemente largo.
52	Vargas 1993, las plantea como una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente
52	BOYATZIS citado por Vargas 1993, señala que son conjuntos de patrones de conjunta que una persona debe llevar a cargo para rendir eficazmente en sus tareas y funciones.
53	Ibarra 1996 las competencias son la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos del desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos habilidades destrezas, es decir, las competencias son la integración del saber, el saber hacer y el saber ser
68-69	Unidad de competencia: es la agrupación de funciones productivas identificadas a través del análisis funcional a nivel mínimo en la que dicha función ya puede ser realizada por una persona. La unidad de competencia está conformada por un conjunto de elementos de competencia, reviste un significado claro en el desempeño del trabajo y por tanto tiene un valor en el campo del trabajo, la unidad no solo se refiere a las funciones directamente relacionadas con el objetivo del empleo, incluye cualquier requerimiento relacionado con la salud y la seguridad, la calidad y las relaciones de trabajo.
69	Elemento de competencia, es la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación, por tanto se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado, que el trabajador debe demostrar y es entonces una función realizada por el individuo. Los elementos de competencia se redactan como una oración siguiendo la regla de iniciar con un verbo en infinitivo preferiblemente a continuación describir el objeto y finalmente aunque no es obligatorio en todos los casos incluir la condición que debe tener la acción sobre el objeto.
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>

<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
69-70	Una vez identificadas las competencias su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas, usualmente cuando se organiza el sistema normalizado se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional de forma tal que la competencia identificada y descrita como un procedimiento común se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores . Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, organiza las competencias y las convierte en un estándar a nivel del que se haya acordado (empresa, sector, país), para clarificar este concepto es necesario describir que es una norma de competencia, dicho parámetro se entiende como una descripción estandarizada de una descripción de competencias laborales identificadas previamente, es importante considerar la norma como una expresión de estándar de patrones comparación más que de un instrumento jurídico o de obligatorio cumplimiento.
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
73	Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) por un individuo para realizar la actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias, el certificado en un sistema normalizado no es un diploma que predica estudios realizados es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido. Esto da mucha más transparencia a los sistemas normalizados de certificación ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber que competencia están requiriendo en las empresas y a las entidades capacitadoras que orientación dar a su currículo. El certificado es una garantía de calidad para lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
75	CONOCER de México ha definido la evaluación como el proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo con el fin de determinar si es competente o aún no para realizar una función laboral determinada.
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<p><b>2.7 Resultados de la Investigación</b></p>	<p>En esta investigación se buscó realizar la primera fase de la conceptualización, diseño, y piloto de una prueba que permite evaluar las competencias del psicólogo recién egresado de la Universidad Católica de Colombia de acuerdo con los objetivos planteados se alcanzaron los siguientes resultados:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aproximación al estado del arte de las competencias profesionales y del psicólogo en Colombia en especial del psicólogo de la Universidad Católica de Colombia</li> <li>2. Delimitación de los indicadores de competencia profesional del psicólogo, elaboración de ítems por competencias, como resultado de la aplicación de juicios de expertos se obtuvo un instrumento de 65 indicadores para evaluar competencias del psicólogo recién egresado de la Universidad Católica. Con respecto a la elaboración de dichos ítems en la aplicación de la prueba piloto se encontraron los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados de la prueba piloto aplicada muestra que el grado de dificultades de la prueba es alto dado que los estudiantes no superaron la media esperada, de la misma manera se muestra en los resultados de la desviación una población en términos que la comprensión para la solución de problemas es similar, sin embargo no tienen los elementos suficientes para cumplir con los indicadores de competencias. Con respecto a la confiabilidad, la prueba es pertinente en la medida en que mide las competencias que pueden tener los estudiantes de último semestre de psicología de la Universidad Católica de Colombia.</li> <li>• Los resultados de análisis por ítems de dificultad, muestran que la mayoría de ítems se encuentran evaluando las competencias de los estudiantes, lo que quiere decir que dichos ítems predicen la adquisición de competencias para la resolución de problemas en psicología.</li> <li>• Con respecto a los elementos que no cumplen con el criterio teniendo en cuenta el modelo de Rasch que argumenta que los estudiantes con mayor habilidad deben ser aquellos que respondan acertadamente, se observa que las preguntas que se encuentran en la tabla análisis de ítems detallado, descripción de respuestas por medio de habilidad, deben poseer algún tipo de ambivalencia en el enunciado o en las opciones de respuesta que no permiten contestar acertadamente, teniendo en cuenta lo anterior se revisan las preguntas y se hacen correcciones pertinentes.</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>2.8 Recomendaciones</b></p>	
<p><b>2.9 Conclusiones</b></p>	<p>El objetivo de esta investigación fue elaborar la primera fase de un instrumento que permite evaluar las competencias del psicólogo de la Universidad Católica de Colombia. Al realizar la recopilación, revisión y selección de la información existente sobre el tema de estudio, competencias del psicólogo, se puede afirmar que la documentación sobre el tema se encuentra dispersa y existe un número indeterminado, por lo cual fue pertinente para las investigadoras abordar una línea sobre la cual se desarrollaría la investigación.</p> <p>El concepto de competencias es un tema que se ve involucrado en la evaluación profesional desde hace poco, sin embargo, ha tenido una importante trascendencia en Colombia, de tal manera que todos aquellos decretos y leyes que implican la creación, desarrollo y evaluación de planes de estudios de carreras del país no pueden por ningún motivo dejar olvidado este tema. Empero es importante destacar que a luz de los avances en educación no se han creado todavía las estrategias de evaluación por competencias, situación que le da toda la relevancia a la investigación.</p> <p>Como resultado de esta investigación se evidencio un gran interés por parte de la población académica en especial de los profesionales que actuaron como jueces y expertos para la elaboración del instrumento con los indicadores de competencia que incentive a vincularse a los procesos de evaluación por competencias en el desarrollo</p>

	<p>de su actividad académica diaria. Adicionalmente a lo anterior los resultados de esta investigación abren el panorama para el desarrollo de una prueba adecuada para la evaluación del psicólogo egresado de la Universidad Católica de Colombia ratificando la importancia de la evaluación para el rendimiento tanto de los estudiantes como de la facultad y sus fortalezas y debilidades, los indicadores elegidos por los jueces permiten dar un gran vistazo del desempeño general del psicólogo observando una amplia responsabilidad sobre las actividades propias del psicólogo, así como la necesidad de evaluar adecuadamente los conocimientos para poder ser aplicados en muchos contextos .</p> <p>Lo anterior deja una base sólida sobre la cual se puede continuar con la segunda fase que consistiría en la elaboración de ítems de la evaluación por competencias y con ellos una prueba, de esta manera, los instrumentos por competencias no solo es importante sino vital para conocer las características de las población de psicólogos de la Universidad Católica de Colombia sino que además se podrán identificar de forma rápida y adecuada las fortalezas y debilidades de la formación del psicólogo de esta universidad.</p>
--	---

<b>3. Observaciones</b>	Se aplica una prueba piloto para medir las competencias en estudiantes de psicología de la universidad Católica de Colombia.
-------------------------	--

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RAE</b>
44

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 12 de 2006
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

#### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
	Trabajo de Grado
X	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
x	Otro. Cual Memofichas

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Universidad Pontificia Javeriana - Sala de Trabajos de Grado y Tesis
<b>Número</b>	MT. AD 2116 g 15

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	Como desarrollar competencias potencializando el liderazgo organizacional participativo, aplicando a cargos directivos de la Corporación de los trabajadores de Ecopetrol – Cavipetrol

<b>Subtítulo</b>	
------------------	--

<b>Autor</b>	Elena Gallardo Arévalo	Sexo	M__ F_X_
<b>Otros autores</b>		Sexo	M__ F__

1.5 PUBLICACIÓN						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2004	62	4	1	10

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Pontificia Javeriana	Ciencias Económicas y Administrativas- Administración de Empresas Pregado

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias, liderazgo, organizaciones, participación.
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Este trabajo tiene como objetivo principal investigar e identificar las competencias que desarrollen el liderazgo participativo en los directivos organización, en este caso particular la cooperativa de trabajadores de ECOPEPETROL - CAVIPETROL, con el fin de implementar de manera exitosa programas que determinen el desarrollo de las competencias requeridas de un líder alcance los niveles de productividad más eficientes.
------------------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mertens, Leonard. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT. Montevideo 1996</li> <li>•Tjerk Hooghiemstra (1996) Las competencias clave para la gestión de recursos humanos (Capítulo 1) Pág. 26- 28</li> </ul>	Total 2
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>	Salazar Escallón Diego Tahúr: Tesis " Medición y definición de las competencias sustentadas en el concepto DISC de la tecnología. Thomas Internacional Managementn System" - Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ingeniería. Bogotá 2001	Total 1
<b>Otro. Cual Pagina Web</b>	<a href="http://www.cinterfor.org.uy">www.cinterfor.org.uy</a> <a href="http://www.oit.org">www.oit.org</a> <a href="http://www.paho.org/spanish/hsp/hsr/hsro2/compet_labor_manual">www.paho.org/spanish/hsp/hsr/hsro2/compet_labor_manual</a> <a href="http://www.sionoe.GOB.mx">www.sionoe.GOB.mx</a>	Total 4
<b>No especifica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	I. Introducción II. Metodología III. Liderazgo organizacional IV. Liderazgo organizacional participativo V. Competencias VI. Análisis de liderazgo y competencias de la corporación de los trabajadores de Ecopetrol - Cavipetrol. VII. Conclusiones VIII. Recomendaciones IX. Fuentes bibliográficas.
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	Estudio campo, observación directa y aplicación del instrumento de identificación de tipo deductivo y descriptivo. Investigación: cualitativa Tipo: exploratorio	Pág. 10
-------------------------	--	------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Página	<b>Evolución Histórica</b>
34	<p>El origen del concepto de competencia se inicia durante la década de los 60s cuando se comenzaron a fundar movimientos en Estados Unidos luego McClelland empezó a identificar los principios o competencias y sus preceptos han sido utilizados por las organizaciones por más de 25 años sin embargo, a lo largo de los años se han ido delimitando el concepto hasta llegar a designar únicamente aquellos comportamientos observables y habituales que contribuyen al éxito de una tarea o de la misión de un puesto.</p> <p>El tema de las competencias se empieza a tomar mucho auge en la década de los 80s en países como el Reino Unido de la Gran Bretaña, Estados Unidos, Australia, Canadá, y Francia.</p>
	La competencia laboral ha ido surgiendo como un marco de referencia para la administración y desarrollo del personal para las organizaciones de hoy, en las que el proceso de adaptarse y adelantarse a los cambios del entorno se presentan como un factor determinante y es una condición que dará pauta para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.
Página	<b>Conceptos</b>
32	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las competencias son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su actividad o función, "un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada y más que todo una capacidad demostrada y nunca una probabilidad de éxito"</li> <li>CONOCER - México: Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; Estos son necesarios pero no suficientes por sí mismos para un desempeño efectivo.</li> <li>INEM (1995): las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber - hacer.</li> <li>ALEMANIA: Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de una forma autónoma y flexible.</li> </ul>
2.2 Tipos de Competencia Laboral	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página	<b>Competencias Genéricas</b>
Página	<b>Competencias Específicas</b>
Página	<b>Otro Cuál</b>
2.3 Enfoques de Competencia Laboral	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
2.4 Aplicación al sistema laboral	

<b>Página</b>	<b>Perfil ocupacional</b>
<b>41</b>	<p><b>PREPARACIÓN DE UN PERFIL DE COMPETENCIA DE CARGO:</b> Los perfiles de cargo son elaborados por la dirección de recursos humanos en conjunto por la dirección de la empresa, para esto se utilizan grupos de competencias genéricas, se definen competencias y se debe cubrir cada puesto teniendo en cuenta que existen competencias cognitivas, socioafectivas y sensomotrices.</p> <p><b>REVISIÓN DE LOS PERFILES DE COMPETENCIA DEL PUESTO:</b> Estos se presentan a cada superior, para que revise los perfiles de competencias de cada uno sus colaboradores. Para cada día la matriz elabora la matriz de exigencia y se asignan según el criterio de la organización</p> <p><b>ENTREVISTA CON SUPERIORES PARA DETERMINAR EL POTENCIAL:</b> Se hace una comparación del perfil de la persona con el perfil del puesto y se determine las desviaciones que pueden existir al comparar, por este fin se prepara un documento que contenga un estándar de preguntas y que competencias del perfil, posteriormente, el superior debe juzgar la medida que el trabajador realiza los comportamientos.</p>
<b>42</b>	<p><b>REGISTRO DE RESULTADOS EN DOCUMENTO:</b> Consiste en un registro de resultados en el que se evalúan listas del potencial de los trabajadores comparado entre perfiles de competencias con el comparativo entre perfiles de competencias y puesto de perfil del potencial. Esta lista de competencias ofrece un estudio un estudio detallado de los puntos fuertes y débiles de cada trabajador.</p> <p>Luego de obtener los resultados es conveniente tomar las medidas al respecto a los planes a seguir. Con esto se puede preguntar para qué puestos se nombran a una determinada persona cuándo, cuál es el perfil de competencias del puesto, qué nivel de importancia tiene el puesto, que trabajador posee el nivel de competencias requerido para el puesto.</p>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias laborales</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b> <b>43</b>	<b>Evaluación de competencias:</b> se constituye un análisis de puesto en el cual consta las competencias previamente establecidas y las aptitudes rasgos de responsabilidad requeridos y los comportamientos que estas cualidades inducen.

<b>2.6 Otro.Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>Competencias evaluadas en los directivos de Cavipetrol.</p> <p>Toma de iniciativas, fijación de metas, delegación eficaz, productividad y motivación personal, planificación, control, comunicación verbal, resolución de problemas y liderazgo compartido.</p>
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar un programa de desarrollo de competencias con los funcionarios que laboran actualmente en la organización.</li> <li>• Elaborar perfiles de cargos más detallados con la descripción de competencias requeridas para directivos, teniendo en cuenta aquellas que potencializan el liderazgo organizacional participativo.</li> <li>• Estandarizar el equipo de competencias requeridas para ser líder organizacional participativo, definiendo previamente el perfil de competencias de estos para requerir para lograr la competitividad en Cavipetrol.</li> </ul>
----------------------------	---

<b>2.9 Conclusiones</b>	
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	La mayoría de los directivos de Cavipetrol no cuentan con altos niveles de competencia que los identifique como líderes organizacionales participativos. Adicionalmente se puede determinar que la organización no cuenta con un plan previamente definido de evaluación y competencias, así como tampoco utiliza un programa especial para la identificación de las mismas, cuando está en un proceso de selección de personal.
-------------------------	--

<b>Número de RAE</b>
45

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 11 de 2000
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input checked="" type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Universidad la Sabana
<b>Número</b>	TC-352.2004-007

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	Perfil por competencias del gerente exitoso
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Ximena Duque Duque	Sexo	M__	F <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>	Claudia Lucía Fierro López	Sexo	M__	F <input checked="" type="checkbox"/>

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2004	95	2	0	0

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
--------------------	-----------------



Universidad de la Sabana	Ciencias Económicas y administrativas/ Especialización En Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización
--------------------------	--

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Gestión por competencias, modelo de competencias, gerente, capital humano
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benavides Espíndola, Olga.2002. Competencias y Competitividad. Bogotá. Mc Graw Hill.</li> <li>• BOYATZIS,R, "The Competent Manager", John Wiley &amp; Sons, 1982</li> <li>• CARRETTA, A.; Aplicaciones en la planificación de recursos humanos; en "Las Competencias: Clave para una Gestión integrada de Recursos Humanos", de Dalziel, M.; Cubero, J.; Fernández, G.; Bilbao, Deusto, 1996</li> <li>• CUBEIRO, J; FERNÁNDEZ, G; "Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos", Bilbao, Editorial Deusto, 1996</li> <li>• DAVID FITT, "Remuneración basada en competencias: ¿ Qué significa eso? En "Las Competencias: Clave para una Gestión integrada de Recursos Humanos", de Dalziel, M.; Cubero, J.; Fernández, G.; Bilbao, Deusto, 1996.</li> <li>• HOOGHIEMSTRA T.; "Gestión Integrada de recursos Humanos" en "Las Competencias: Clave para una Gestión integrada de Recursos Humanos", de Dalziel, M.; Cubero, J.; Fernández, G.; Bilbao, Deusto, 1996</li> </ul>	<b>Total</b>       <b>6</b>
<b>Ponencia</b>		<b>Total</b>
<b>Artículo de Revista</b>		<b>Total</b>
<b>Investigación</b>		<b>Total</b>

Otro. Cual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amorocho Cortés, Enrique. Algunos <b>apuntes</b> sobre competencias profesionales, conocimiento y 'managment'. Mayo de 2003. Apuntes de la Asignatura Gerencia.</li> <li>BUCK CONSULTANTS; "Competency-Based Performance Managment" Washington. D.C. 1998; <a href="http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/">www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/</a></li> <li>CINTEFOR; Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencias laborales. <a href="http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/">www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/</a></li> <li>CONOCER; Análisis ocupacional y funcional del trabajo; <a href="http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/">www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/</a></li> <li>GRAMINGA, M.; "Gestión por competencias: una opción para hacer a las empresas más competitivas" <a href="http://sht.com.ar/archivo/temas/competencias.htm">http://sht.com.ar/archivo/temas/competencias.htm</a></li> </ul> <p>INATEC OIT. "Metodología para la transformación curricular según los sistemas DACUM y SCID. Centro de Formación Nicaragüense-Holandés "Simón Bolívar". Nicaragua. Mayo, 1997; <a href="http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/">www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LEVY, L; <a href="http://sht.com.ar/archivo/temas/competencias.htm">http://sht.com.ar/archivo/temas/competencias.htm</a></li> <li>MCCAULEY; 1989; <a href="http://sht.com.ar/archivo/temas/competencias.htm">http://sht.com.ar/archivo/temas/competencias.htm</a></li> <li>MERINA FERREIRA, L.; GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, L.; "La Gestión por Competencias y su Impacto sobre el compromiso organizacional" <a href="http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/trabajo/orgr36.htm">http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/trabajo/orgr36.htm</a></li> <li>MOLONEY, KAREN; "¿Es suficiente con las competencias?"; Training and Development <a href="http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/">www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/</a></li> </ul>	Total  10
No específica		Total

1.9 Contenido	<p>CAPÍTULO 1: FOCALIZACIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO</p> <p>CAPÍTULO 2: MARCO DE TRABAJO</p> <p>2.1. MARCO DE REFERENCIA</p> <p>2.1.1. CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS</p> <p>2.1.2. ¿QUÉ ES LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS?</p> <p>2.1.3 GESTIÓN POR COMPETENCIAS: UNA OPCIÓN PARA HACER A LAS EMPRESAS MÁS COMPETITIVAS</p>
---------------	--

1.10 Metodología	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>TIPO DE ESTUDIO</b>  Descriptivo porque busca identificar el comportamiento de las variables en una población o muestra determinada, en este caso en un grupo de Gerentes exitosos que nos van a permitir la definición de un perfil por competencias basado en la experiencia.</li> <li><b>MÉTODO</b> Cuestionario guía para la realización de entrevistas personales.</li> <li><b>PARTICIPANTES/SUJETOS/UNIVERSO/MUESTRA</b> 5 Gerentes exitosos de los diferentes sectores económicos del país. 5 Gerentes o Directores de Recursos Humanos y Selección.</li> </ul>	Pág.  25  25  26
------------------	--	------------------------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Pagina	Evolución Histórica

<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levy Leboyer las define como "comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación", o comportamientos que llevan a un desempeño exitoso y superior, son características que marcan concretamente la diferencia entre un desempeño excelente y un comportamiento promedio o adecuado.</li> <li>Competencias: todas aquellas habilidades, cualidades, conocimientos, actitudes que permitan al trabajador tener un desempeño superior (sobre la media) en cualquier puesto de trabajo, que pueda ser medidas y controladas y que de esta forma diferencia a un trabajador distinguido, de un trabajador meramente hacedor de su trabajo.</li> </ul>
24	
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
14	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adicionalmente, la Gestión por competencias nos da la oportunidad de definir qué necesitamos para cada uno de los cargos de la Organización y cuál es el perfil de los candidatos que aspiren a los mismos, bien sea personas internas o externas, y nos ayuda a tomar las acciones necesarias para conseguir lo que queremos.</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>Otro cuál?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencias laborales</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
19	La formación orientada a generar competencia con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
19	Es el proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, en forma excelente. La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio de área ocupacional o ámbito de trabajo.
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
19	Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores, y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una futura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país).
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
20	Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, es un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido.

Página	Evaluación de competencias
--------	----------------------------

2.6 Otro. Cuál	
Página	<p><b>¿QUÉ ES LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS?</b></p> <p>Según Ivonne Prada Medina, en Algunos apuntes sobre Gestión por Competencias, la Gestión por Competencias es un “modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización”</p> <p>Al interior de las Compañías, la Gestión por competencias se convierte en una herramienta fundamental para el desarrollo del capital humano y en la mayoría de los casos marca los parámetros para la creación de programas de capacitación integrales que combinen capacitación, entrenamiento y experiencia y permitan definir las verdaderas capacidades y competencias de los colaboradores y los ayuden a crecer para poder desempeñar sus cargos de la manera adecuada para alcanzar el éxito en la labor.</p> <p>Al establecer un modelo de gestión por competencias, se hace necesario adoptar algunas premisas básicas que avalarán las acciones gerenciales:</p> <p>Concientizarse de que cada tipo de negocio necesita personas con perfiles específicos y que cada puesto de trabajo existente en la empresa tiene características propias y debe ser ocupado por profesionales que posean un determinado perfil de competencias.</p> <p>Reconocer que aquéllos que ocupan cargo gerenciales, son responsables de ofrecer oportunidades que permitan el desarrollo y adquisición de nuevas competencias.</p> <p>Estar convencidos de que siempre habrá espacio para el desarrollo de nuevas competencias, y que a lo que hoy se exige como buen desempeño de una tarea, mañana podrán agregársele nuevos desafíos.</p>

2.7 Resultados de la Investigación	
------------------------------------	--

2.8 Recomendaciones	
---------------------	--

2. 9 Conclusiones	<p>Teniendo en cuenta el entorno y las diferentes culturas existentes en las organizaciones, los diferentes entrevistados aseguran que las <b>Relaciones Interpersonales</b> son una competencia indispensable y muy importante en el éxito de un gerente. De las buenas relaciones que desarrolle con la gente podrá asegurar el desarrollo de un equipo comprometido y cohesionado, donde se generen lazos de confianza y respeto que permitan el logro de los objetivos y el desarrollo de los miembros del equipo.</p>
-------------------	--

3. Observaciones	
------------------	--

Número de RAE
46

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Fecha de elaboración	25 de
----------------------	-------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>		<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input type="checkbox"/>	Sistematización	<input checked="" type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico	<input type="checkbox"/>	Otro. Cual
<input type="checkbox"/>	Otra. Cual		

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad de la Sabana
<b>Número</b>	TC-227.2004-010

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	Estructuración Del Portafolio De Servicios De Formación Profesional Integral Por Competencias Laborales En El Centro Nacional Para La Industria Gráfica Y Afines Del Sena
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Rosa Mery Rodríguez	<b>Sexo</b>	M__ Fx
<b>Otros autores</b>		<b>Sexo</b>	M__ F__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Chía (Cundinamarca)	2004	101	2	20	10

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de la Sabana	Ciencias Económicas y Administrativas/ Especialización En Gerencia Comercial

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Mercado laboral, productividad, Competencias laborales, industria gráfica y formación
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	<p>Busca conocer la demanda actual de capacitación de las empresas del sector gráfico en Bogotá y Cundinamarca, para estructurar una oferta de formación pertinente, por competencias laborales del CENIGRAF, SENA.</p> <p>El Centro debe generar la suficiente y adecuada oferta de personal calificado (operarios, técnicos, tecnólogos) que exigen las nuevas prácticas productivas; recalificar al personal que las entidades despiden y ofrecer programas de reentrenamiento de personal y de actualización de personal ya capacitado.</p>
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>	
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>

<b>Libro</b>	<p>*<b>BENAVIDES</b> Espíndola, Olga. Competencias y Competitividad Diseño para organizaciones latinoamericanas. Bogotá: McGraw-Hill, 2002.</p> <p>*<b>GONCZI</b>, Andrew y <b>ATHANASOU</b>, James. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. México: Limusa, 1996.</p> <p>*<b>HOOPER</b>, E. Competence, capability and learning in management qualification programmes. En: Competency. Londres, IRS. No. 4 (Verano de 1997).</p> <p>*<b>MERTENS</b>, Leonard. La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. España: OEI/ESPAÑA, 2000.</p> <p>*<b>MERTENS</b>, Leonard. Transformación productiva, empleo y formación profesional. México: Banco Nacional de Comercio Exterior. V. 45, No. 8, 1995.</p> <p>*<b>MERTENS</b>, Leonard. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. México: CONOCER-OIT/CINTERFOR, 1997, ps. 23-34.</p> <p>*<b>MORALES</b> M., Orlando y <b>VÍQUEZ</b> F., Enrique. Enseñanza-aprendizaje basado en normas de competencia laboral. San Jose C.R.: Covao, 1999.</p> <p>*<b>PORTER</b>, E. Michael. Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior. México: Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V., 1997.</p>	Total 7
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual Portal Web</b>	<a href="http://www.cinterfor.org.uy">http://www.cinterfor.org.uy</a> <a href="http://www.oit.org">http://www.oit.org</a> <a href="http://www.colombiaempresarial.com">http://www.colombiaempresarial.com</a> <a href="http://www.ccb.org.co">http://www.ccb.org.co</a>	Total 4
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<p>* Se realizó un estudio <b>descriptivo</b> con una encuesta a las empresas del sector y metodología cualitativa primordialmente.</p> <p>* <b>Fuentes de recolección de la información. Fuentes primarias:</b> La información se recogerá en forma directa en las empresas del sector de la industria gráfica de la región Bogotá y Cundinamarca o de los sistemas de información por medios digitales.</p> <p>* <b>Fuentes secundarias:</b> De ser necesario, se recurrirá a estas fuentes, para complementar o corregir datos errados o incompletos.</p>	<b>Pág.</b> 50
-------------------------	--	-------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>
--

Página	<b>Evolución Histórica</b> El movimiento hacia la adopción del enfoque de competencia laboral se ha relacionado con los cambios que, en diferentes ámbitos, se registran actualmente a nivel global. En particular Mertens asoció las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos. Para ese autor es indudable que el surgimiento del enfoque de competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochentas. La mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde el Japón hacia el occidente. 34 Para Mertens es indudable que el surgimiento del enfoque de competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochentas. La mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde el Japón hacia el occidente. 33 Sería estéril hacer del aumento de la productividad un fin en sí mismo, en tanto que también pueden favorecerse la creación de empleos, el crecimiento de los ingresos de los agentes que intervienen y el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo, lo cual implica el aumento de los niveles de educación, el enriquecimiento del patrimonio cultural, el respeto al medio ambiente y la protección de los derechos y las libertades. Se ve entonces que el mejoramiento de la productividad puede igualmente ser un medio de obtener un mejor bienestar colectivo” (Consideraciones sobre los objetivos del Instituto Nacional de productividad de Quebec, 1979) (13).
Página	<b>Conceptos</b> 13 *ANÁLISIS FUNCIONAL: Método mediante el cual se identifica el propósito clave de un área objeto de análisis, como punto de partida para enunciar y correlacionar sus funciones hasta llegar a especificar las contribuciones individuales. Este método facilita la definición de unidades de competencia laboral y el establecimiento de normas de competencia laboral. *ÁREA DE DESEMPEÑO: Sector de actividad productiva delimitado por la misma naturaleza de trabajo donde, por lo tanto, el conjunto de funciones que desarrollan sus trabajadores tienen como propósito común producir bienes o servicios de similar especie. La Clasificación Nacional de Ocupaciones de Colombia tiene 9 áreas de desempeño. *COMPETENCIA LABORAL: Capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo. *COMPETITIVIDAD: Capacidad de una nación, empresa, institución u organización para participar y permanecer en el mercado con rentabilidad atractiva y, al mismo tiempo, incrementar los niveles de bienestar de sus habitantes, socios o colaboradores. *Explicar en dos o tres frases qué es la <b>formación por competencia</b> no es tan fácil. Una primera definición es: formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo. *UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL: Elementos de competencia que, agrupados por afinidad productiva, constituyen un rol de trabajo, con valor y significado para empresarios y trabajadores.
20	*Uno de los principales objetivos de las competencias laborales es ayudar a romper las inercias u obstáculos para que las empresas dinamicen la capacitación-formación de su personal. En especial en América Latina, donde las investigaciones indican que la capacitación sigue siendo muy limitada en términos generales. En parte, esto es debido a los problemas que las empresas afrontan para poner en práctica programas de capacitación, a veces debido a que no saben cómo dirigirla en la forma más adecuada para los objetivos de la empresa, en ocasiones también porque significan costos y a veces por el temor a empezar a mover toda la estructura de categorías y remuneración. (Mertens, 1997).
20	*La <b>competencia</b> significa resolver un problema o alcanzar un resultado, lo que convierte al currículo en una enseñanza integral, al mezclarse en el problema de los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y la experiencia en el trabajo, áreas que tradicionalmente estaban separadas. (Gonczi, Athanasou, 1996).
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página	<b>Competencias Genérica</b>

Página	Competencias Específicas
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	Enfoque Conductual
Página	Enfoque Funcional
Página	Enfoque Constructivista
Página	<b>Otro. Cuál</b>
28	La Fundamentación teórica dentro de la cual se enmarca esta investigación está dada sobre un enfoque <b>holístico</b> , en la medida en que la definición de competencia laboral (Gonczi,1996) <sup>3</sup> integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Se pueden distinguir dos enfoques acerca de la competencia laboral: <i>el estructural y el dinámico</i> . Ambos enfoques encierran modelos que no son excluyentes, sino que enfatizan diferentes aspectos de la competencia, que en el plano práctico de la gestión de la formación profesional pueden combinarse, sin que esto signifique necesariamente un conflicto metodológico y/o falta de congruencia en el proceso de la aplicación del modelo de gestión por competencia laboral.
29	<b>Enfoque estructural:</b> En el modelo <i>estructural</i> planteado aquí, la relación entre los atributos de la persona y los resultados se entiende en un doble sentido. Para que los atributos o el currículo conduzcan a un desempeño efectivo, sus nuevos contenidos requieren ser deducidos de la estrategia global del negocio, de la trayectoria de innovación en tecnología y organización, así como en la gestión de recursos humanos y relaciones laborales. Bajo esta perspectiva, la probabilidad de que el esfuerzo invertido en la innovación del currículo finalice en un desempeño efectivo, contribuyendo al mejoramiento sostenido de la productividad, es mayor cuando parte de las proyecciones de los elementos observados en la competencia.
30	<b>Enfoque dinámico.</b> En el enfoque dinámico se parte del contexto de la evolución del mercado en que se desenvuelven las organizaciones. Lejos de ser contradictorio al enfoque estructural, se puede considerar complementario, enfocando el interés en otros aspectos de la formación profesional ante las características del mundo de trabajo actual.
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	Perfil por competencias
Página	Otro cual?
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
Página	<b>Formación por competencias</b>
33	Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización; la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial. La <i>estructura curricular</i> y los <i>módulos de formación</i> posibilitan la formación del aprendiz alumno o nuevo talento humano en una o varias ocupaciones, la recalificación e inserción laboral de los desempleados y la actualización permanente de los trabajadores vinculados. Permiten trazar pautas para ingresar y salir del proceso, según necesidades y posibilidades del aprendiz alumno y de la empresa
Página	<b>Identificación de competencias</b>



<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
32	<p>•NORMA DE COMPETENCIA LABORAL: Estándar reconocido como satisfactorio y aplicable a todas las organizaciones productivas del área objeto de análisis, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que puede presentar para demostrar su competencia.</p> <p>•El modelo de competencia laboral</p> <p>Consiste en varios subsistemas, articulados entre sí, que son la <i>normalización</i>, la <i>formación-capacitación</i> y la <i>certificación</i>. Cada uno de esos subsistemas posee su propia complejidad y lógica interna, teniendo como eje uniformador el concepto de competencia en la expresión amplia de su significado.</p>
33	<p>Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización; la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.</p> <p>La <i>estructura curricular</i> y los <i>módulos de formación</i> posibilitan la formación del aprendiz alumno o nuevo talento humano en una o varias ocupaciones, la recalificación e inserción laboral de los desempleados y la actualización permanente de los trabajadores vinculados. Permiten trazar pautas para ingresar y salir del proceso, según necesidades y posibilidades del aprendiz alumno y de la empresa.</p>
43	<p>•Las normas, por tanto, constituirían los elementos en común de la formación del personal necesarios para alcanzar ciertos objetivos de las empresas.</p>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
20	<p>•CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL: Acto por el cual un organismo certificador debidamente acreditado, testifica por documento escrito, que una persona ha demostrado de conformidad con una Norma de Competencia Laboral que es competente para el desempeño laboral.</p>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
32	<p>•La evaluación a partir de criterios de desempeño en vez de conocimientos solamente, una visión integradora de las materias a enseñar, una manera flexible de escalar y navegar entre los diferentes subsistemas y tipos de formación, ritmos individualizados de avance y modalidades de formación a través de la vida laboral, entre otros.</p>
43	<p>•La evaluación, finalmente, es la parte complementaria de la norma y se refiere al conjunto de evidencias: es la verificación de que sí se ha cumplido o no con las especificaciones establecidas.</p>
44	<p>•La evaluación permite la comparación-discriminación entre ambos grupos por una parte, y por la otra, constituye una medición de la distancia que al individuo le falta recorrer ante la norma.</p>

## 2.6 Otro. Cuál

<b>Página</b>	
---------------	--

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>*Según las principales competencias genéricas y básicas, , en promedio, un 28,6% evaluó a los aprendices, en un término medio, destacando las genéricas: <i>Organización para trabajar productivamente</i> y <i>Orientación a conseguir objetivos a largo plazo</i> (31,9%). En relación a las competencias laborales de <i>Conocimientos</i> predomina el concepto de Excelente (22,4%) y en cuanto a <i>Habilidades y destrezas</i>, el 50,8% reparte la calificación entre Regular, Bueno y Excelente. Definiendo competencia laboral 16 como el conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente, pueden influir muchos factores en el desempeño de los aprendices como son tecnología, procesos, ambiente laboral, etc., que justifican la diferencia de criterio de los empresarios frente a una misma observación.</p> <p>*Problemas de productividad en la empresa</p> <p>*Factores de costos. Como se aprecia en el Cuadro 9, las empresas del sector califican la variable <i>altos costos salariales directos e indirectos</i> como factor muy importante (50,9%); importante (15,5%) y la variable <i>altos costos de materias primas, materiales y componentes</i>, muy importante (17,2%); importante (35,3%). Otra variable considerada importante es la <i>elevada imposición tributaria</i> (20,7%).</p> <p>*Eficiencia de los factores de producción. Las variables <i>baja eficiencia de la mano de obra directa en producción</i> (29,3%) y <i>desactualización tecnológica de maquinaria y equipo</i> (27,6%) fueron consideradas como factores muy importantes; <i>baja eficiencia de la mano de obra indirecta de producción (supervisores, personal de mantenimiento y bodega, etc.)</i> (25%) y <i>problemas de mantenimiento y reparación de equipos</i> (38,8%) como importantes.</p>
---	---

<p><b>2.8 Recomendaciones</b></p>	<p>*La estructuración del portafolio de servicios de formación profesional integral del Centro Nacional para la Industria Gráfica y Afines del Sena, debe inscribirse en el marco conceptual de la formación por competencias laborales para responder a las necesidades de capacitación del recurso humano que el mercado le está exigiendo a las empresas del sector gráfico.</p> <p>*En el marco del modelo conceptual de la mejora continua, se debe llegar a estructurar una oferta de formación profesional integral por competencias laborales, que responda a una estrategia de productividad técnica y socialmente sostenible: técnicamente sostenible porque es preciso realizar la articulación necesaria entre los diversos ámbitos de la innovación que atañe al proceso productivo 25 , en donde participan activamente la empresa, la entidad formadora y los trabajadores, y socialmente sostenible porque se deben contrarrestar y corregir los efectos negativos de las innovaciones en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, de otro lado, estimular las innovaciones con efectos promisorios en este campo.</p> <p>*Los programas impartidos por el Cenigraf bajo el nuevo enfoque de formación por competencias laborales deberían incluir en sus currículos como una competencia genérica, la interpretación y aplicación de los principales indicadores de productividad de las empresas del sector gráfico, que van a hacer competente al alumno para identificar e interpretar la estrategia de competitividad y productividad de la empresa que lo va a contratar.</p>
<p><b>2.9 Conclusiones</b></p>	<p>*El portafolio de servicios de formación profesional integral que ofrece actualmente el Centro Nacional para la Industria Gráfica y Afines del Sena, no responde en su totalidad a las necesidades de capacitación del recurso humano que las empresas del sector gráfico están exigiendo dentro del marco conceptual del cambio en la organización del trabajo y la evolución de las bases de la productividad.</p> <p>*Existe una problemática individual, ante la cual los empresarios del sector sienten la necesidad de impulsar instituciones públicas para generar mano de obra "abundantemente calificada", lo cual es evidente ante los problemas de organización e instrumentación que comparten las empresas del sector en materia de capacitación, entre otros, el alto costo de capacitación fuera de la empresa, la falta de redes de intercambio gerencial en los programas de capacitación y la dificultad de retener la mano de obra capacitada 24 . La ausencia o insuficiencia de instituciones públicas para atender estos problemas impide que el empresario realice la capacitación necesaria y abundante que se requiere para atender las oportunidades o retos que presenta el mercado.</p>
<p><b>3. Observaciones</b></p>	<p>Contiene glosario el cual que da consignado en la conceptualización del instrumento</p>

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RAE</b>
47

Fecha de elaboración	MARZO / DE 2006
----------------------	-----------------

Elaborado por	Nazmille Rahman Gómez
---------------	-----------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
X Trabajo de Grado	Imprenta
Tesis	Mimeo
Monografía	Fotocopia
Sistematización	X CD Room
Ensayo científico	Otro. Cual
Otra. Cual	

1.3 Acceso al documento	
Lugar	BIBLIOTECA UNIVERSIDAD LA SABANA
Número	TC- 383.2001 -017

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	EVALUACION POR COMPETENCIAS LABORALES EN LA ESCUELA DE CAPACITACIÓN EN OPERACIONES AEREAS "E. CO. A"
Subtitulo	

Autor	BERNATE M. MARIA DEL CARMEN	Sexo	M__ F_X_
Otros autores	JAIMES LILIANA ROA SANDRA PATRICIA	Sexo	M__ F_X_ Sexo M__ F_X_

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
COLOMBIA	CHIA/ CUND.	2001	148	2		

Institución	Facultad
UNIVERSIDAD LA SABANA	FACULTAD DE EDUCACION. ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencia laboral, formación, NVQ, competitividad, elementos de competencia, unidades de competencia.
----------------------------	---

<b>1. 7 Descripción</b>	Mediante esta investigación se pretende implementar un modelo evaluativo basado en competencias laborales, tomando como base el modelo del Reino Unido o también llamado Normalización e implementado por el SENA. Este trabajo muestra un recorrido histórico y conceptual acerca de las competencias laborales y los diferentes modelos de aplicación. A partir de este estudio la Escuela de Capacitación en Operaciones Aéreas inicio un proceso de reestructuración de su reglamento pedagógico buscando un enfoque competitivo a nivel personal y profesional. El objetivo final es realizar un aporte a aquellas instituciones que capaciten laboralmente y que deseen implementar un currículo basado en competencias laborales.
-------------------------	--

1.8. FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	BEGOYA Daniel y otros, Competencias y procesos pedagógicos, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2000.	Total
	GALLEGO Romulo, Competencias Cognitivas, Magisterio, Bogotá, 1999.	4
	MERTENS Leonard, Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo, CINTERFOR, 1996.	
	MERTENS Leonard, La gestión por competencia laboral en la empresa y formación profesional, Madrid, Organización de los Estados Iberoamericanos, 1998.	
Ponencia		Total
Artículo de Revista	CIBER Jean Claude, Art., Enfoque de un sistema de formación profesional Multiproductos /Multiservicios. Director Regional de la Asociación Nacional para la Formación de Adultos.	Total
	GONCZI Andrew, Art., problemas asociados con la implementación de la educación basada en la competencia de los Atomístico a lo Holístico. Impreso por Eduward Island, Australia, 1984.	2
Investigación		Total
Otro. Cual	<a href="http://www.cinterfor.org.uy">www.cinterfor.org.uy</a> VARGAS Fernando, Las cuarenta preguntas más frecuentes sobre competencias laborales, Documento Internet, Montevideo, OIT / CINTERFOR, 1999	Total 1
No específica	CINTENFOR / OIT., Diagnóstico ocupacional y curricular de capacitación para una terminal postura multipropósito de carácter general. México D.F., 2003.	Total
	CONALEP., formación de facilitadores en competencias manual del participante, México, 1999.	4
	OIT – CINTERFOR – INCE – SENA., formación para el trabajo, SENA Dirección de Empleo, Santa Fe de Bogotá, 1997.	
	SENA, Dirección de formación profesional, Diseño curricular de la formación profesional integral, Documento de Trabajo, Santa Fe de Bogotá, 1996.	

1.9 Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción</li> <li>• Caracterización Institucional</li> <li>• Ubicación y Contexto Local</li> <li>• Horizonte Institucional</li> <li>• Componente administrativo y de gestión</li> <li>• Componente Pedagógico</li> <li>• Diagnóstico</li> <li>• Identificación idea problema</li> <li>• Fundamentación conceptual</li> </ul>
---------------	---

1.10 Metodología	No específica	Pág.
------------------	---------------	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Pagina	Evolución Histórica
105 – 106	Cada uno de los países que manejan competencias utilizan según su necesidad una definición propia, entre algunos de los países encontrados el Reino Unido, que por historia es uno de los primeros en trabajar las competencias laborales a través de la certificación o Consejo Nacional de Calificación Vocacional (CNVQ), que es una titulación vocacional nacional que implícitamente se trabaja "la competencia laboral a través de normas y la definición elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definición acerca de la calidad) y el campo de aplicación de los conocimientos requeridos"

	Según la definición anterior el reino Unido busca crear una fuerza laboral más competitiva en el ámbito internacional. Esta política fue adoptada durante la primera década de los ochenta en donde se cristalizó la reforma educativa, teniendo como principal objetivo, además de dar crédito y apoyo a la formación continua.
107 - 108	<p>Otro objetivo fue el de desarrollar un sistema de capacitación caracterizado por la eficacia y rentabilidad, por lo tanto aquí se crea la NCVQ (1986), (Consejo Nacional de Calificación Vocacional) como una revisión de títulos profesionales garantizando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor cantidad de personal calificado</li> <li>• Títulos basados en niveles de competencia requeridos para un trabajo</li> <li>• Mayor calidad de la educación disponiendo de dos tipos de titulación, NVQ y GNVQ, la primera establece los niveles de rendimiento estándar para las profesiones específicas, y esta además permite el aprendizaje a lo largo de la vida. La segunda (Titulaciones Nacionales Generales), titulación basada en el conocimiento y capacitación Nacionales relevantes adquiridas durante la preparación académica para el ingreso al mercado laboral (experiencia adquirida), esta puede ser adquirida a través de programas de educación profesional.</li> </ul> <p>Posteriormente el trabajo por competencias fue adoptado por Australia, donde el concepto de competencia laboral se concibe como: "una serie de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Es la combinación de éstos atributos (conocimiento, actitud, valores y habilidades) y las tareas que tienen que desempeñar en determinadas situaciones".</p> <p>Este trabajo por competencias se origina en 1987 en el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) a través del cual se solicita una reforma al sistema de certificación del país y el mejoramiento de la capacitación en las empresas. Como respuesta a esta solicitud el gobierno crea documentos como "habilidades para Australia" (1987), en el que se adopta como política reformas en las destrezas laborales y su papel en el cambio del mercado Australiano.</p> <p>Un segundo documento llamado "Capacitación Industrial" (1988) demuestra el desequilibrio a nivel empresarial y los ambientes de trabajo, como causa de la desalentada capacitación. Por consiguiente en 1989 el gobierno escribe el documento "Mejoras del Sistema de Capacitación Australiana", en el que muestra su deseo por la formación básica en competencias como una reforma que mejora la cantidad y calidad de la capacitación.</p> <p>En México se dio de una manera muy parecida a como se dio en los países del antiguo continente, ya que el trabajo por competencias laborales surge de los cambios que se registraron en el entorno económico y en el mercado del trabajo, creando un proyecto de modernización de la educación tecnológica creando para su ejecución el CONSEJO DE NORMATIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (2 de agosto de 1995). Su creación se sustenta entre varias razones además de las mencionadas anteriormente, en primera instancia con el cambio de la economía mundial en donde sobresale la economía de demanda. Una segunda instancia muestra la necesidad de adoptar modelos de producción flexible basada en equipos de trabajo y un tercer lugar argumenta la necesidad de incorporar a las empresas individuos capaces de adaptar sus conocimientos a procesos de producción y su satisfactorio aporte al análisis y soluciones de problemas que obstaculicen el aumento de la calidad</p> <p>El sistema entonces propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Método basado en la demanda –dar resultados-</li> <li>• Una mayor coordinación institucional</li> <li>• Un programa flexible de mayor calidad y de acuerdo a las necesidades de la población.</li> <li>• Dar la capacitación como un proceso a largo plazo que abarque toda la vida productiva y facilite la acumulación de conocimiento así como el desarrollo de competencias laborales que amplíen las posibilidades del progreso personal.</li> </ul>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
12	<b>Competencia Laboral:</b> Capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.
12	<b>Competencia:</b> Conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo según estándares en el área ocupacional.
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
13	Es el conjunto de conocimientos y actitudes, valores y habilidades que pueden ser utilizados en todas las actividades laborales, la utilización es implícita en los mismos, ejemplo: las competencias comunicativas que implican la habilidad para la lectura, escritura y comunicación con los demás.
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>

<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
	<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>18</b>	<b>Análisis Funcional:</b> Método integral mediante el cual se identifica el propósito clave de un área objeto de análisis, como punto de partida para enunciar y correlacionar sus funciones hasta llegar a especificar las contribuciones individuales.
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
	<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro Cuál</b>
<b>22</b>	<b>Perfil Profesional:</b> Conjunto de atributos que debe reunir aquella persona que cursa un programa académico para poder desempeñarse en el campo laboral.
	<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>112</b>	Estándar reconocido como satisfactorio y aplicable a todas las organizaciones productivas del área objeto de análisis, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que puede presentar para demostrar su competencia
<b>114</b>	Se realiza un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional normalizando las competencias convirtiéndolas en un estándar al nivel que se haya acordado. (empresa – sector – país)
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>112</b>	Acto por el cual un organismo certificador debidamente acreditado, testifica por un documento escrito, que una persona ha mostrado de conformidad con una norma de competencia laboral Colombiana, atendiendo a dos criterios de clasificación, el área de desempeño y el nivel de calificación.
<b>114</b>	Proceso de evaluación competente que da una garantía de calidad sobre los que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que ellos poseen.
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>
<b>115</b>	Proceso por medio del cual se reúnen evidencias suficientes de la competencia laboral establecidas y emiten juicios para apoyar el examen de “competente” o “aun no competente” en el desempeño laboral para la persona evaluada.
	<b>2.6 Otro. Cuál</b>
<b>Página</b>	
<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	Los resultados de esta investigación se dan por medio de una propuesta de implementación de evaluación de competencias laborales de acuerdo a la misión, visión, objetivos corporativos de la Escuela de Capacitación en Operaciones Aéreas. ECOA

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es importante que toda institución de educación no formal que se dedique a capacitar personal a nivel ocupacional implemente un sistema de enseñanza – aprendizaje- evaluación que permita a estos individuos ser competentes a nivel laboral.</li> <li>La formación laboral no sólo implica conocer la teoría sino también saberla aplicar en un oficio a través de la utilización de capacidades, talentos, destrezas, actitudes que haga que este trabajador un individuo competente en el ramo en el que se este desempeñando</li> </ul>
-------------------------	---

<b>3. Observaciones</b>	Este trabajo de grado contribuye con la elaboración del estado del arte, pues realiza una aproximación al tema de competencias laborales desde diversos autores y concluye formulando una propuesta de aplicación del modelo de evaluación de competencias propuesto por el Reino Unido lo que permite claridad conceptual
-------------------------	--

<b>Número de RAE</b>
48

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Abril 08 de 2006
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Nazmille Rahman Gómez
----------------------	-----------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
	Trabajo de Grado
X	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
X	CD Room
	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Externado de Colombia
<b>Número</b>	TM 371.36 B275c

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN ELABORACIÓN EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS.
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	MIRYAM CARLOTA BARRIGA MONROY	<b>Sexo</b>	M__ F X
<b>Otros autores</b>		<b>Sexo</b>	M__ F__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>





1.9 Contenido	
---------------	--

1.10 Metodología	<ul style="list-style-type: none"> <li>La investigación denominada Competencias laborales para el diseño de un programa de Especialización en Elaboración, evaluación y gestión de proyectos esta inscrita en el paradigma interpretativo y su diseño es de tipo descriptivo – analítico.</li> </ul>	Pág. 62
------------------	--	------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral		
Página	<b>Evolución Histórica</b>	
54	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el modelo del Reino Unido, el objetivo es desarrollar una fuerza laboral competente, con énfasis en la adquisición de habilidades necesarias en las áreas de trabajo. Estas habilidades son definidas por los empleadores. Las competencias se definen con base en Normas que presentan lo que se espera del trabajador, en condiciones diferentes de desempeño laboral. El análisis se centra en las funciones y en la competencia en el trabajo.</li> </ul>	
Página		
56	<p>Este modelo es global, pues abarca los diferentes niveles ocupacionales y todos los oficios en dichos niveles. Así mismo, es nacional, flexible y participativo que incluye entidades gubernamentales, Gremios y el Consejo Nacional para la Calificación Profesional. Comprende 3 componentes: Institucional, que hace referencia al conjunto de entidades operativas del sistema, coordinadas por el Consejo Nacional de Cualificaciones Vocacionales (NCVQ, Técnico - Metodológico para definir objetivos de empleos, elaboración de unidades de competencia, evaluación y verificación de competencias, Técnico – Metodológico con las metodologías para diseño y formación que incluye competencias básicas, genéricas y específicas.</p> <p>Por su parte, el modelo Canadiense se centra en la aplicación de conocimientos, ligados a habilidades y actitudes relacionadas con una competencia determinada. Evalúa logros mediante demostración de desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En América Latina, México es el país con un proceso global más desarrollado. Optaron por el modelo del Reino Unido, basado en funciones. Establecieron una institución mixta que normaliza y certifica, el CONOCER y otra que capacita con base en normas, el Colegio Nacional de Formación Técnica Profesional - CONALEP.</li> </ul>	
Página	<b>Conceptos</b>	
32	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>COMPETENCIA LABORAL:</b> Por competencia laboral se entiende el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que se requieren para el desempeño en un área ocupacional, de acuerdo con los requerimientos y estándares establecidos por el sector productivo. Reordenar la oferta educativa, armonizar el papel del estado, de la escuela, y de la empresa, alternar la teoría y la práctica.</li> </ul> <p>Las características de las competencias laborales se pueden percibir en el desempeño de un profesional o trabajador, es decir las poseen los seres humanos en tanto que demuestran:</p>	
	<p>Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes adquiridos en la práctica, la escuela o la capacitación que permitan a las personas un trabajo con éxito y de acuerdo con las normas que aseguran un desempeño eficiente y de calidad, tal y como lo demanda el mundo laboral.</p> <p>Capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas, en diferentes contextos, con base en los estándares de calidad (Normas de Competencia Laboral) establecidos por un subsector productivo.</p> <p><b>COMPETITIVIDAD:</b> Capacidad de una nación, empresa, institución u organización para participar y permanecer en el mercado con rentabilidad atractiva y, al mismo tiempo, incrementar los niveles de bienestar de sus habitantes, socios o colaboradores.</p>	
33		
2. 2 Tipos de Competencia Laboral		
Página	<b>Competencias Básicas</b>	
101	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Básica:</b> se refiere a los comportamientos que deberán demostrar los trabajadores, que en este caso son los proyectistas; asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad matemática, de lectura, de expresión, comunicación verbal y escrita entre otras.</li> </ul>	

<b>Página</b>  101	<b>Competencias Genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Genérica:</b> se refiere a los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones, en el caso del proyectista, es necesario que desarrolle competencias en áreas como son la informática, el trabajo en equipo, la opacidad de planeación y programación, el dominio de un segundo idioma, etc.</li> </ul>
<b>Página</b>  101	<b>Competencias Específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Específica:</b> se refiere a los comportamientos asociados a conocimientos de índole técnica, relacionadas con la interpretación y análisis tecnológico y a una función productiva, que en el caso del Proyectista dependiendo del tipo de proyecto realizará los diversos estudios que hacen parte del proyecto e interpretará de acuerdo con los resultados la viabilidad para su puesta en marcha.</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Otro cual?</b>
<b>2.5 Dimensiones de competencia laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Formación por competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>  36	<b>Normalización de competencias</b> <b>NORMA DE COMPETENCIA LABORAL:</b> Estándar reconocido como satisfactorio y aplicable a todas las organizaciones productivas del área objeto de análisis, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia. (Metodología de elaboración de Normas de competencia laboral SENA 2.003)
<b>Página</b>  32	<b>Certificación de competencias</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL:</b> Acto por el cual un organismo certificador debidamente acreditado, testifica por documento escrito, que una persona ha demostrado, de conformidad con una Norma de Competencia Laboral, que es competente para el desempeño laboral.</li> </ul>

Página	Evaluación de competencias
35	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>EVALUACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL:</b> Proceso por medio del cual se reúnen evidencias suficientes de la competencia laboral de una persona, de conformidad con el desempeño descrito por las Normas de Competencia Laboral establecidas, y se emiten juicios para apoyar el dictamen de "Competente" o "Aun no Competente" en el desempeño laboral, para la persona evaluada.</li> </ul>
100	<ul style="list-style-type: none"> <li>La determinación de las normas implica:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificación de las competencias y de los criterios que se utilizarán para la evaluación de competencias.</li> <li>Determinación de una escala de evaluación y de puntos de referencia, así como la preparación de ejemplos y la identificación de mediadores o evaluadores.</li> </ol> </li> </ul>
104	<ul style="list-style-type: none"> <li>La evaluación por competencias implica tener claro los énfasis o enfoques que se quieran privilegiar en cada competencia debido a los vínculos inseparables entre ellas. Es necesario precisar si por ejemplo en la competencia cognitiva se prefiere destacar el manejo conceptual o metodológico de un tema o problema en proyectos o la relación entre la cotidianeidad y el saber científico.</li> </ul>
106	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para la presente investigación se han tomado como referencia los items señalados en el Modelo de Canadá y los hemos adecuado al caso Colombiano de la especialización propuesta en proyectos, para lo cual se desarrollaron los siguientes puntos:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de necesidades</li> <li>Determinación de normas de desempeño</li> <li>Planificación de los recursos</li> <li>Instrumentación de los Recursos</li> <li>Comunicar resultados</li> <li>Sistema de Administración</li> </ol> </li> </ul>

2.6 Otro. Cuál	
Página	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las competencias dadas por el texto Administración un enfoque basado en competencias de los autores Hellriegel, Jackson y Slown de la Editorial THOMSON LEARNING versión 2.003, que presenta una clasificación de competencias mas específicas para el Administrador de Empresas.               <ol style="list-style-type: none"> <li>Competencia para la planeación y la administración</li> <li>Competencias para el trabajo en equipo</li> <li>Competencias en la comunicación</li> <li>Competencias en la acción estratégica</li> <li>Competencias para la globalización</li> <li>Competencia en el manejo personal</li> </ol> </li> </ul>
101	

2.7 Resultados de la Investigación	
------------------------------------	--

2.8 Recomendaciones	
---------------------	--

2.9 Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se recomienda desarrollar programas de extensión en el área de proyectos que se deriven de cada uno de los módulos que hacen parte de la especialización en preparación, evaluación y gestión de proyectos. La realización del Posgrado basado en competencias laborales, en la metodología Abierta y a Distancia va a contribuir a que las regiones donde la UNAD hace presencia puedan mejorar la realización de sus proyectos, ya que el programa está organizado en periodos trimestrales en los cuales cada módulo constituye un diplomado en un área específica.</li> <li>No se puede desligar el perfil ocupacional de la fundamentación del profesional; el uno es consecuencia del otro; se puede desempeñar mejor en la medida que esté bien fundamentado, aplique sus conocimientos a la resolución de problemas que tiene que enfrentar en la vida laboral y sea capaz de resolver el problema que se le encomiende.</li> </ul>
------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>Número de RATSCL</b>	<b>Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL</b>
49	
<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo
<b>Elaborado por</b>	Catalina Mora Salazar

<b>1. PERFIL</b>		<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
<b>1.1 Tipo de Investigación</b>		
X Trabajo de Grado		Imprenta
Tesis		Mimeo
Monografía		Fotocopia
Sistematización		X CD Room
Ensayo científico		Otro. Cual
Otra. Cual		
<b>1.3 Acceso al documento</b>		
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Externado de Colombia	
<b>Número Topográfico</b>		

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>		
<b>Título de la Investigación</b>	IDENTIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES EN ACTIVOS S.A	
<b>Subtítulo</b>		
<b>Autor</b>	Sandra Constanza Guerrero Carrasco	Sexo M__ F_X
<b>Otros autores</b>	Carolina Muñoz Triviño	Sexo M__ F_X

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>
------------------------

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombiana	Bogotá	2004	145	6	3	4

Institución	Facultad
Universidad Externado de Colombia	Facultad De Administración De Empresas Especialización En Gerencia De Recursos Humanos

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencia – Organización – Trabajadores – Evaluar – ISO 9000.
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	La investigación expone "Identificación e implementación de las competencias organizacionales en Activos S.A." que se realizó a través de un estudio descriptivo donde se pretendía medir el efecto de la implementación de estrategias para el desarrollo de las competencias organizacionales de Activos.S.A.
------------------------	---

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FLETCHER,S. Análisis de Competencias Laborales: Herramientas y técnicas para analizar trabajos, funciones y puestos. (1ª. Ed). México D.F., México.: Panorama Editorial. 1997.</li> <li>HAY GROUP, Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos. España: Ediciones Deusto. 1996.</li> <li>LEVY-LEBOYER, C. Gestión de las Competencias. ( 1ª Ed). Barcelona, España: Gestión 2000. 1997</li> </ul>	Total 3
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, Facultad de Psicología, Educación Continuada Diplomado Gestión Humana Basada en Competencias: Estructura de un Sistema de Trabajo por Competencias. Bogotá, Colombia. 2001</li> </ul>	Total 1
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SENA, Dirección de Formación Profesional. División de Investigación y Desarrollo Técnico y Pedagógico Manual para Diseñar Estructuras Curriculares y módulos de Formación para el Desarrollo de Competencias en la Formación Profesional Integral. Bogotá, Colombia. 2002.</li> <li>CINTERFOR/OIT Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. Disponible en <a href="http://www.cinterfor.org.uy/Publicaciones">www.cinterfor.org.uy/Publicaciones</a>. 1999.</li> <li>Potencialidades de las competencias laborales para los trabajadores y los empresarios en Uruguay. 1999.</li> <li>REY, J. R. Competencias Laborales. Bogotá, Colombia: SENA 2001</li> </ul>	Total 4
<b>No especifica</b>		Total

<b>8. Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Surgimiento del enfoque de gestión basado en competencias la gestión por competencias.</li> <li>➤ Aplicabilidad del concepto de competencia laboral a la gestión de recursos humanos.</li> <li>➤ Identificación, definición y evaluación de competencias clasificación de las competencias.</li> </ul>
---------------------	---



Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página	<b>Competencias Genéricas</b>
Página	<b>Competencias Específicas</b>
Página	<b>Otro ¿cuál?</b>
22	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias básicas: "Conjunto dinámico de capacidades para el desempeño en el mundo de la vida que facilitan a la persona su inserción y permanencia en el mundo del trabajo. Le permiten comprender, argumentar y resolver problemas tecnológicos, sociales y ambientales. Se desarrollan de modo permanente en el proceso de formación profesional y su nivel o grado de complejidad está asociado al nivel de exigencia requerido en el ámbito social o laboral"</li> <li>Competencia actitudinal: "Capacidad que se adquiere en el proceso de formación profesional integral que le facilitan a la persona actuar de acuerdo con principios universales, normas sociales y tecnológicas. Son esenciales para la realización plena como persona y como trabajador".</li> </ul> <p>Las básicas, que son comunes al conjunto de trabajadores y las específicas, propias de un determinado sector productivo. Sin embargo, existen otras clasificaciones, según lo plantea el SENA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias profesionales: capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y actitudes al desempeño de una determinada ocupación, así como la capacidad de respuesta a problemas imprevistos, autonomía, flexibilidad, colaboración con el entorno profesional y con la organización del trabajo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias generales: expresión global de la competencia profesional requerida para el desempeño pleno de la ocupación. Indica las grandes funciones que la caracterizan y las capacidades que permiten ejercerla en forma eficaz en el entorno empresarial.</li> <li>Competencias conductuales, comportamientos observables en el ejercicio de un oficio o de un empleo, que se traduce en comportamientos que contribuyen al éxito profesional del empleo ocupado.</li> </ul> <p>En su clasificación el SENA subdivide estas competencias en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Generales (características o habilidades del comportamiento general de la persona en su puesto de trabajo, independientemente de otros aspectos).</li> <li>Técnicas (habilidades específicas para el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de un área funcional concreta).</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductista</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil Por Competencias</b>
Página	<b>Otro Cuál.</b>
<b>2.5 Dimensiones De Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Formación por competencias</b>

<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b> “ Las competencias laborales pueden identificarse a partir de la caracterización ocupacional y del análisis funcional del área objeto de análisis y expresarse en Unidades de Competencia y titulaciones, constituyéndose en referentes del sistema productivo para, entre otras aplicaciones, construir respuestas de formación profesional pertinentes, flexibles y de calidad y apoyar procesos de normalización y certificación de competencias laborales”
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b> El SENA contempla normas de competencia, aseguran que en Colombia existen alrededor de 1026 normas de competencia elaboradas por expertos del sector productivo con el liderazgo del SENA, las cuales son aplicables al diferente desempeño de trabajadores en diferentes actividades productivas del país, aunque se evidencia que estas normas no son eternas y se deben revisar para actualizarlas de acuerdo con los avances tecnológicos, organizacionales y sociales del país.
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b> El SENA plantea la CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS, es decir un modelo que se está desarrollando en el país que busca que a usted se le puedan certificar las competencias según estándares, es decir NORMAS. Esta certificación será expedida por un organismo acreditado o debidamente reconocido que garantizará idoneidad y calidad de la certificación. El SENA ofrecerá el servicio de Certificación de Competencias, junto con otros entes públicos y privados que llenen los requisitos exigidos por el Estado.
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b> <p>Para el SENA la evaluación de competencias es un proceso agradable que parte de una actividad de concertación con el evaluador para confrontar lo que usted sabe hacer frente a una norma o estándar de competencia. Puede partir de una autoevaluación para que usted diga “ Todo lo que dice es norma, yo lo se hacer bien”, luego de este proceso de evaluación usted encuentra aspectos en los que aún no es competente, el SENA le sugiere buscar alternativas de capacitación para su mejoramiento. Para ellos la formación es flexible y la duración variable, de acuerdo con el interés y ritmo que cada persona se imponga. Con este modelo se le reconocen todas las experiencias y aprendizajes que usted posee, adquiridos a lo largo de su vida sin interesar cómo los aprendió. La evaluación es el proceso de analizar y aceptar como válidas o no las evidencias de desempeño y conocimiento de un individuo en relación con la norma de competencia laboral. La OIT en su Glosario de Términos incluye los siguientes conceptos relacionados con la evaluación de competencias: Evaluación de competencia laboral: Proceso por medio del cual se recogen suficientes evidencias de la competencia laboral de un individuo, y se hacen juicios para apoyar el dictamen de si la persona evaluada es competente , o todavía no es competente, en la función laboral en cuestión.</p> <p>Evaluador: Persona autorizada para recoger evidencias del desempeño y hacer juicios de la competencia de los candidatos.</p> <p>Evidencia de conocimiento: Parte constitutiva de una Norma Técnica de competencia Laboral que hace referencia a la posesión individual de un conjunto de conocimientos, teorías y principios que favorecen en el individuo su desempeño eficiente. Dicha evidencia es asociada al proceso de evaluación.</p>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
<b>Página</b>	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<p>Competencias organizacionales definidas para Activos S.A Son:</p> <p>Orientación de Servicio al Cliente: La orientación de servicio al cliente implica el deseo de ayudar o de servir a otros para satisfacer sus necesidades. Significa que el individuo enfoca sus esfuerzos hacia el descubrimiento y satisfacción de las necesidades de sus clientes. Estos clientes incluyen al cliente interno y cualquier otro a quien el individuo esté tratando de ayudar.</p> <p>Orientación al Logro: Preocupación de trabajar bien y de competir contra un estándar de excelencia. Tomar responsabilidad personal y trabajar con un sentido de urgencia hacia invertir en los resultados personales y organizacionales.</p>
---	--



	<p><b>Flexibilidad:</b> Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente en diversas situaciones, con varios individuos o grupos. La flexibilidad permite la comprensión y apreciación de perspectivas diferentes y opuestas sobre un mismo problema y hace que el individuo adapte su enfoque en la medida en que cambian los requerimientos de una situación dada y que cambie o acepte fácilmente los cambios dentro de su propia organización y requerimientos laborales. Habilidad para aprender y desempeñar efectivamente una variedad de trabajos en ambientes cambiantes y rápidos.</p> <p><b>Trabajo en Equipo:</b> Habilidad que implica la intención de trabajar cooperativamente con otros, de formar parte de un equipo, de trabajar juntos orientado a un logro común. Reconocer el valor de la colaboración y el compartir ideas. Participar en la definición de las metas del equipo y esforzarse para alcanzarlas o superarlas. Reconocer el valor de la diversidad y apoyar a otros cuando sea apropiado o necesario.</p> <p><b>Pensamiento Analítico/Solución de Problemas :</b> El pensamiento analítico es la capacidad de comprender una situación descomponiendo la misma en partes más pequeñas, siguiendo paso a paso las implicaciones de una situación. Incluye la organización sistemática de las partes de un problema o situación, haciendo comparaciones sistemáticas entre los diferentes aspectos y rasgos; estableciendo prioridades racionalmente identificando las secuencias de tiempo, relaciones causales y relaciones para casos hipotéticos.</p> <p><b>Compromiso Organizacional:</b> Habilidad y disposición que tiene el individuo para adecuar su conducta a las necesidades, prioridades y metas de la organización. Involucra actuar de acuerdo a formas que promuevan las metas organizacionales o que satisfagan necesidades de la organización. Puede parecer como si el individuo le da más prioridad a una misión organizacional que a sus preferencias personales.</p>
--	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las competencias organizacionales de una compañía deben ser establecidas por los expertos del negocio a la luz de: la misión, la visión, la política de calidad y objetivos organizacionales, porque son quienes saben qué características debe cumplir una persona en su compañía para la obtención de dichas metas y el cumplimiento de los objetivos.</li> <li>A través de las capacitaciones con una metodología práctica, vivencial y lúdica se logró que los participantes introyectaran competencias ya existentes en ellos pero que no lograban el nivel esperado por la empresa los llevaba a aclarar dudas y a desarrollar herramientas para mejorar sus habilidades, aptitudes y actitudes.</li> <li>La valoración de competencias en la compañía se debe establecer como un plan continuo ya que el ingreso de personal nuevo, puede disminuir los procesos de mejoramiento de la compañía e impedir o demorar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.</li> </ul>
--------------------------	---

<b>3.Observaciones</b>	La empresa está encontrando en la Gestión por Competencias del recurso humano como tipo de administración, una forma útil que se incorpora a su planificación estratégica y suple su necesidad de adaptarse a un mercado competitivo.
------------------------	---

<b>Número de RATSCL</b>
50

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 2 de 2006
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Catalina Mora Salazar
----------------------	-----------------------

## 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otro. Cual

1.2 Tipo de Presentación	
X	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Biblioteca Universidad Externado de Colombia
Número Topográfico	TM 658.35 246m

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	EL MODELO DE COMPETENCIAS: UNA APROXIMACION ANALITICA PARA AMERICA LATINA
Subtítulo	

Autor	Alba Josefina sarmiento Nova	Sexo	M__ F_X
Otros autores		Sexo	M__ F__

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombiana	Bogotá	2001	196			

Institución	Facultad
Universidad Externado de Colombia	Facultad de Administración de Empresas /Especialización en gerencia de Recursos Humanos

1.6 Palabras Claves	Competencias – Competencias en Educación – Competencias laborales – Modelo de Competencias
---------------------	--

1.7 Descripción	Desarrollo actual en América Latina del modelo de competencias aplicado a la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Establece las características generales del "estado del arte" del modelo de competencias en América Latina durante los años noventa.
-----------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	<ul style="list-style-type: none"> <li>LEVY-LEOYER.C. gestión de las competencias. Barcelona. Gestión 2000.1997.</li> <li>MERTENS, Leonard. Competencias laborales: Sistema, surgimiento y modelos. Montevideo. CINTERFOR/OIT.1996.</li> <li>HAY GROUP. Competencias ¿moda o necesidad? Documento Mimeografiado.</li> <li>VARGAS, Zuñiga F., La formación basada en competencias en América Latina. Documento basado de la pagina web de CINTERFOR/OIT. Montevideo.2001.</li> </ul>	Total 4
Ponencia		Total
Artículo de Revista		Total
Investigación		Total

Otro. Cual	<ul style="list-style-type: none"> <li>CINTERFOR OIT. Conceptos básicos de competencias laborales. Montevideo.</li> <li>CASTRO LEON, J.,. Planificación y desarrollo de la formación profesional en el sector industrial manufacturero con enfoque de competencias laborales: un nuevo horizonte de la formación para el trabajo. Memorias del primer encuentro Andino sobre formación con base en Competencias Laborales. SENA. 1998.</li> <li>SENA. Dirección del Sistema Nacional de Formación profesional. Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. (Documento de trabajo). Bogota. D.C. 1998.</li> </ul>	Total 3
No especifica		Total

1.9 Contenido	No aplica
---------------	-----------

1.10 Metodología	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio documental y bibliográfico de carácter exploratorio, que además incluye un análisis crítico del enfoque de competencias.</li> <li>Población: como muestra del presente trabajo se tomaron los artículos publicados en revistas de reconocimiento internacionales en el campo de la administración y la psicología organizacional y los libros editados por firmas editoriales internacionales especializadas en el tema de administración, así como artículos bajados de las paginas web.</li> </ul>	Pág.
------------------	---	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Pagina 28	<p><b>Evolución Histórica</b></p> <p>David McClelland (1973), profesor de psicología de la Universidad de Harvard, realizo una comparación entre dos grupos de trabajadores: unos que demostraban un rendimiento superior y otros un rendimiento mediano y/o adecuado, y planteo la conveniencia de identificar variables para pronosticar el rendimiento laboral, que no mostraran sesgos en función del sexo, raza o nivel socioeconómico de los trabajadores.</p> <p>Es decir que el concepto de competencias apareció como alternativo al concepto de rasgo que habia sido usado hasta el momento para la psicología de la personalidad y la psicología industrial, este concepto tuvo sus orígenes en la asesoría clínica de tipo psicológico en el que el asesor detecta las dificultades expuestas por su cliente y propone un plan tendiente a lograr los cambios más adecuados.</p> <p>Mas tarde, en 1982 Richade Boyatzis publicó su libro the competent manager, en el que describió un estudio para ver si se podía formular un modelo genérico de competencias gerenciales, este estudio es una de las primeras aproximaciones a las competencias, pues describe comportamientos reales de los trabajadores encuestados frente a situaciones laborales concretas.</p>

<b>Página</b> 30	<b>Conceptos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Boyatzis (1982) define competencias como "una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo".</li> <li>• Woodruffe (1993) una competencia "es el conjunto de patrones de comportamiento que el empleado necesita llevar a un cargo para desempeñar sus tareas y funciones con competencias.</li> <li>• Levy-Leboyer (1996) la competencia "es un repertorio de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hacen eficaces en una situación determinada.</li> <li>• Montmollin (1984) una competencia es "un conjunto estabilizado de saberes, de conductas, tipos de procedimientos estándar, tipos de razonamiento que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje.</li> <li>• Marshall (1996) la competencia "es una característica fundamental de la persona que le permite entregar un desempeño superior en un trabajo asignado, un rol o una situación.</li> <li>• Matthewman (1998) las competencias "son el conjunto de los conocimientos, habilidades y actitudes con los cuales se describe claramente y en un lenguaje corriente que es lo que una persona debe hacer para desempeñar su trabajo eficientemente.</li> <li>• CONOCER- México la competencia "es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un contexto laboral determinado, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para su desempeño efectivo.</li> <li>• La POLFORM/OIT define la competencia laboral como, "La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtienen no solo a través de la instrucción sino también – y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo"</li> </ul>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 37	<b>Competencias Básicas</b> Son competencias elementales que los trabajadores deben demostrar y que su producto de la educación general, por ejemplo leer y escribir.
<b>Página</b> 38	<b>Competencias Genéricas</b> Competencias comunes que son exclusivas de un puesto de un puesto de trabajo y que forman parte de diferentes ocupaciones y ramas de actividad productiva.
<b>Página</b> 38	<b>Competencias Específicas</b> Son competencias asociados a conocimientos muy específicos de tipo técnico y que forman parte de determinada función productiva.
<b>Página</b> 40	<b>Otro ¿cuál?</b> Boyatzis, (1982) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias de Empleabilidad: son las competencias necesarias para conseguir un empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente.</li> <li>• Competencias Umbral: son las que se necesitan para un desempeño mínimamente adecuado o medio.</li> <li>• Competencias Diferenciadoras: son las que distinguen a un empleador con rendimiento superior de uno con actuación promedio.</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 42	<b>Enfoque Conductista</b> Es el modelo que se desarrollo en los Estados Unidos, teniendo inicialmente como base las investigaciones de McClelland y Boyatzis.  El desempeño efectivo de un trabajador es un elemento central en este modelo y se refiere a la capacidad de alcanzar resultados específicos con acciones específicas, en un contexto determinado conformado por políticas, procedimientos y condiciones propias de una organización.  El análisis Conductista parte de los trabajadores que muestran un desempeño superior en su trabajo y alcanzar los resultados esperados, y define los puestos en términos de las características de dichas personas que las llevan a esas actuaciones exitosas. Las competencias son estas características de fondo que causan la acción de las personas.

<b>Página</b> 44	<b>Enfoque Funcional</b> <p>La teoría del análisis funcional es la base del sistema de competencias laborales aplicado en Inglaterra. Su origen en este país se remonta en 1980 cuando se produjo la nueva iniciativa de capacitación, que buscaba revisar y adecuar los sistemas de formación y capacitación para el trabajo y que se concretó en el establecimiento del Sistema nacional de Competencias Laborales (National Vocational Qualification, NVQ).</p> <p>Este modelo asume que el puesto de trabajo o la función está compuesta por elementos de competencia con criterios de evaluación que deben indicar los niveles mínimos requeridos.</p> <p>Además, postula que los objetivos y las funciones de cada empresa no se deben concebir como un sistema cerrado, sino que es necesario mirar la relación con su entorno; así mismo, la función de cada trabajador forma subsistemas dentro de la misma organización.</p> <p>Aquí se describen productos y no procesos, es decir, que se tiene en cuenta los resultados y no la forma de llegar a ellos. Para esto los roles de trabajo se detallan en unidades de competencias, y estas en elementos de competencia de acuerdo con el principio de describir los productos en cada nivel.</p>
<b>Página</b> 47	<b>Enfoque Constructivista</b> <p>El principal representante de esta corriente es Bertrand Schwartz, de Francia. El término "constructivista" aplicado al mundo laboral hace referencia a que se identifican las relaciones mutuas y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, y también entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación, lo que significa que no está de acuerdo con la ruptura entre construcción de competencias e implementación de estrategias de capacitación. Construye la competencia considerando las necesidades del mercado laboral y también los objetivos y posibilidades del trabajador.</p> <p>La metodología constructivista incluye en la construcción de competencias a los trabajadores de menor nivel educativo, a diferencia del método conductista que toma solamente a los de desempeño más alto.</p>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 27	<b>Formación de competencias</b> <p>Establece la relación formación – trabajo y hace énfasis en que la formación se haga teniendo en cuenta las necesidades específicas del sector o empresa.</p>
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b> 28	<b>Normalización de competencias</b> <p>Una norma de competencia laboral es "el estándar que expresa resultados, conocimientos, destrezas, valores, circunstancias, medios y evidencias que debe presentar el trabajador para mostrar su competencia en el desempeño laboral" SENA</p>
<b>Página</b> 28	<b>Certificación de competencias</b> <p>La certificación de la competencia laboral es el reconocimiento formal de la calidad del desempeño laboral de una persona en su sitio de trabajo o en ambientes simulados, según los requerimientos especificados en las normas técnicas de competencia laboral</p>
<b>Página</b> 28	<b>Evaluación de competencias</b> <p>El proceso de evaluación se inicia con la recolección de evidencias de desempeño por parte del evaluado y de los evaluadores para conformar el "portafolio de evidencias". La metodología hace uso de diferentes acciones como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación directa en situaciones reales de trabajo o en situaciones simuladas.</li> <li>• Aplicación de pruebas para establecer evidencias de desempeño.</li> </ul> <p>Aceptación de evidencias de logros pasados.</p>

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un sistema normalizado de competencias laborales puede comenzar siendo un beneficio para la articulación entre formación, trabajo, producción y tecnología, favoreciendo la participación de los actores laborales en la actualización del sistema de formación para el trabajo y la elevación de la productividad y competitividad de la economía, y contribuye también a superar las situaciones de exclusión social, pobreza y marginación.</li> <li>• También ayuda a proporcionar trabajadores más calificados e idóneos al sector productivo, mejora las condiciones de empleabilidad de los trabajadores, sienta las bases para procesos de educación permanente y puede contribuir a reducir aquella parte del desempleo que se produce por una inadecuada preparación de la fuerza laboral en relación con la demanda existente en el sector productivo.</li> <li>• Los trabajadores y sus organizaciones pueden ver en este sistema un instrumento para la dignificación de su labor y su desarrollo personal, familiar y social.</li> <li>• En el plano de los individuos, un sistema de competencias laborales favorece la movilidad de los trabajadores entre diversos sectores y les permite acreditar sus saberes para obtener los reconocimientos del caso a partir de su desempeño, independientemente de que los hayan obtenido mediante formación o en el puesto de trabajo.</li> <li>• Este modelo de competencias facilita abordar el tema de la calidad, pertinencia, cobertura de la educación, con una perspectiva nacional. Puede orientar la modernización o modificación de las tradicionales formas de atención a la demanda, permite la integración de nuevos actores públicos y privados en la oferta formativa preservando la calidad y la pertinencia y sin duda permite avanzar en el diseño de nuevos arreglos institucionales para elevar la calidad de la formación.</li> </ul>
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	

<b>3. Observaciones</b>	La empresa está encontrando en la Gestión por Competencias del recurso humano como tipo de administración, una forma útil que se incorpora a su planificación estratégica y suple su necesidad de adaptarse a un mercado competitivo.
-------------------------	---

<b>Número de RATSCL</b>
51

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 2 de 2006
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Catalina Mora Salazar
----------------------	-----------------------

## 1. PERFIL

<b>1.2. Tipo de Investigación</b>		<b>1.3 Tipo de Presentación</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input type="checkbox"/>	Sistematización	<input type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico	<input type="checkbox"/>	Otro. Cual
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual		
<b>1.3 Acceso al documento</b>			
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Nacional de Colombia		
<b>Número Topográfico</b>	4.5 M843a2001		

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	análisis del proceso de entrevista en el concurso de ascenso de empleados de nivel asistencial en la universidad nacional de colombia sede bogota a la luz de la teoria de competencias laborales.
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Sandra Patricia Moreno García	Sexo	M__ F_X
<b>Otros autores</b>		Sexo	M__ F__

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombiana	Bogotá	2001	131	9	13	

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Nacional de Colombia	Facultad de Psicología

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Evaluación – Entrevista- Competencias – Competencias Laborales
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	El presente trabajo tiene por objetivo evaluar la efectividad de la entrevista de selección de personal como instrumento de evaluación de competencia laboral en el proceso de concurso de ascenso de empleados de nivel asistencial llevado a cabo en la Universidad Nacional de Colombia en el año 2000.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARGUELLES, Antonio (Compilador). (1997). Competencias laborales y educación basada en normas de competencia. México. Limusa (Noriega Editores)</li> <li>• DUCCI, M. (1997). El enfoque de la competencia laboral en la perspectiva internacional. En: Formación basada en competencia laboral. Montevideo. CINTERFOR/OIT.</li> <li>• FERNANDEZ, G.; CUBEIRO, J.C Y DALZIEL, M. (1996). Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Bilbao. Ediciones Deusto S.A.</li> <li>• MERTENS, Leonard. (1996). Competencia Laboral: sistema, surgimiento y modelos. Montevideo. OIT. Cinterfor.</li> <li>• GONCZI, A. (1998). Enfoque de educación y capacitación basada en competencias. Australia. Cinterfor/OIT.</li> </ul>	Total 4

<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CLIMENT, J. (1999). La evaluación y certificación de competencias en el contexto de América Latina. II Foro Iberoamericano sobre formación y empleo. Rio de Janeiro, Brasil. Disponible en: <a href="http://www.oei.org/iberfop/uruguay1.htm">www.oei.org/iberfop/uruguay1.htm</a>.</li> <li>CONOCER (1997). Sistema normalizado y de certificación de competencia laboral. Disponible en: <a href="http://www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-certif.rtf">www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-certif.rtf</a>.</li> </ul>	Total 3
<b>No especifica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concepto de competencias en el contexto laboral.</li> <li>Nociones de competencia.</li> <li>Aplicación del modelo de competencias laborales.</li> <li>Identificación y evaluación de competencias laborales.</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio analítico descriptivo.</li> <li>Población: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Protocolos de entrevista diseñada para el proceso de selección y utilizados para 16 cargos administrativos.</li> <li>2) 16 perfiles de los cargos en cuestión elaborados en la división de personal Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia.</li> </ol> </li> </ul>	Pág.
-------------------------	---	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>  <b>32</b>	<p><b>Evolución Histórica</b></p> <p>En concepto de competencias surgió en psicología como una alternativa al concepto de rasgo, como reacción ante la insatisfacción por las mediciones tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo, el cual estuvo por muchos años basado exclusivamente en los tests académicos de aptitud general y en los exámenes de conocimientos, al igual que en las notas escolares y en las certificaciones laborales para acreditar antigüedad.</p> <p>En la década de los sesenta son numerosos los intentos de cambiar el enfoque diferencial predominante en el estudio de la inteligencia y de la personalidad, dando lugar a enfoques alternativos. Uno de ellos fue propuesto por McClelland en 1973, este autor propuso la conveniencia de identificar otras variables que predijeran el rendimiento laboral y que no mostraran sesgos en función del género, raza o status socioeconómico del personal involucrado. Encontró que para predecir con mayor eficacia era necesario estudiar directamente a los individuos en el trabajo, contrastando su desempeño con las características comportamentales de quienes eran exitosos y con las de aquellos empleados o trabajadores quienes se desempeñaban dentro o por debajo del promedio en la organización laboral.</p> <p>En el modelo planteado por McClelland se formularon algunos principios con los que se pudieran llevar a cabo investigaciones para descubrir ciertas variables (competencias) que sirvieran para predecir la actuación en el trabajo.</p>



<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
40	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gallart y Jacinto (1997) la competencia se "sitúa a mitad del camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimientos.</li> <li>Cubeiro (1998) competencia laboral son "los conocimientos, habilidades y destrezas observables y medibles así como características asociadas a un desempeño excelente en el trabajo y en el logro de resultados.</li> <li>La Organización Internacional del trabajo OIT (1993) la competencia "es la capacidad o la idoneidad para desempeñar adecuadamente las funciones productivas en diferentes contextos".</li> <li>Ducci (1997) concibe la competencia laboral como "una construcción social de aprendizajes significativos útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo".</li> <li>Spencer y Spencer (1993) consideran la competencia como "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior, definido a partir de un criterio, en una situación específica".</li> <li>Ansorena Cao (1996) plantea la competencia como "una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento y a la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable".</li> <li>Meghnagi, la competencia es "un conjunto de conocimientos técnico - disciplinares y de sentido común, que debe ser objeto de una decodificación en cada situación real en que opera".</li> <li>Rodríguez (1999) considera que las competencias son "conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad".</li> <li>Boyatzis (1982) define las competencias como "una característica subyacente en una persona que esta causalmente relacionada con una actuación exitosa en una profesión, cargo o puesto de trabajo".</li> <li>CONOCER (1997) identifica la competencia como "la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de un desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente como conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, considerando estos elementos necesarios pero no suficientes por sí mismo para un desempeño efectivo".</li> <li>Lasida (1998), identifica las competencias laborales como "el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificales que se aplican en el desempeño de una función productiva".</li> <li>Woodruffe (1993) y Wittorski, las competencias son "una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que permiten rendir eficientemente en situaciones o contextos.</li> </ul>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>Página</b>	<b>Otro ¿cuál?</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductista</b>
45	Parte de la persona que hace bien su trabajo de acuerdo a los resultados esperados y define el puesto en términos de las características de dichas personas. El énfasis esta en el desempeño superior y las competencias son las características de fondo que causan la acción de una persona e igualmente son aquellas habilidades que distinguen a un trabajador por haber alcanzado un perfil de excelencia.
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
45	Mediante el cual se identifica el propósito clave de un área objeto de análisis, como punto de partida para enunciar y correlacionar sus funciones hasta llegar a especificar las contribuciones individuales.

<b>Página</b> 45	<b>Enfoque Constructivista</b> Le da especial importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades, y no solo a la construcción de la competencia a partir de la función que nace en el mercado. Difiere del enfoque conductista en la medida en que toma como punto de partida para construir la competencia a los trabajadores y gerentes más aptos; e incluye el análisis de personas de menor nivel educativo, debido a que rechaza de antemano la exclusión de las personas menos formadas.
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Formación por Competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Resultados de la Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los perfiles de los 16 cargos contienen en su mayoría competencias técnicas derivadas de dos fuentes de información, que adicionalmente constituyen, la base para la elaboración de las pruebas escritas y el diseño de las entrevistas, estas fuentes son:             <ol style="list-style-type: none"> <li>La formación profesional exigida.</li> <li>La experiencia acumulada.</li> </ol> </li> <li>Dichas fuentes de información debieron ser evaluadas además por medio de las pruebas específicas de conocimientos. A partir del análisis del cargo se plantearon:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias Cognitivas: aquellas relacionadas con las capacidades de resolución de problemas de diferente índole.</li> <li>Competencias Técnicas: tanto conocimientos como capacidades y habilidades motoras asociadas con un desempeño profesional concreto.</li> </ul> </li> <li>Las demás competencias fueron agrupadas según las categorías definidas por el HAY GROUP:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias Personales: están relacionadas con la capacidad de cada individuo de enfrentarse a las necesidades del medio.</li> <li>Competencias de Logro y Acción: están relacionadas con aquellos factores que permiten que un individuo se preocupe constantemente por alcanzar resultados satisfactorios y que los llevan a emprender nuevas actividades.</li> <li>Competencias Gerenciales: están relacionadas con las capacidades o habilidades de trabajo con grupos e influir en su comportamiento, como desarrollo de personas, liderazgo, trabajo en equipo, entre otras.</li> </ul> </li> </ul>
---	---

<b>2.7 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.8 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La competencia no esta desligada del desempeño, todo lo contrario, se demuestra a través del ejercicio de unas funciones determinadas que se llevan a cabo en un contexto laboral, razón por la cual no se puede pensar en evaluar competencias sin contar con las capacidades demostradas en la acción por los diferentes individuos.</li> <li>Es necesario tener en cuenta que antes de pensar en evaluar competencias laborales se debe redefinir las funciones y requerimientos de los diferentes cargos ya que hasta el momento en la mayoría de las organizaciones dichas funciones estaban escritas en términos de capacidades mas no de competencias de las personas que se pretende vincular.</li> </ul>
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>Número de RATSC</b>	<b>Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSC</b>
52	
<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo- 17- 2006
<b>Elaborado por</b>	Catalina Mora Salazar

<b>1. PERFIL</b>		<b>1 2Tipo de Presentación</b>	
<b>1.1 Tipo de Investigación</b>			
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Imprenta
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input type="checkbox"/>	Sistematización	<input checked="" type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico	<input type="checkbox"/>	Otro. Cual
<b>1.3 Acceso al documento</b>			
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Javeriana		
<b>Número Topográfico</b>			

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	EL AULA, UN ESCENARIO PARA TRABAJAR EN EQUIPO
<b>Subtítulo</b>	Caracterización De Las Acciones Mediadas Donde Se Favorecen Las Competencias Laborales Generales Interpersonales.

<b>Autor</b>	Nelson Enrique Barrios Jara	Sexo	M <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>	Maria Consuelo Castillo Ordoñez Y otros.	Sexo	M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>							
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>	
Colombia	Bogotá	2004	83	3	13	7	
<b>Institución</b>		<b>Facultad</b>					
Pontificia Universidad Javeriana		Educación – Maestría en educación (Magíster)					

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencia – Competencia Laboral – Trabajo en equipo – Relaciones interpersonales – Liderazgo
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Las competencias laborales nacen como alternativa para realizar un acercamiento del estudiante al sector productivo, y brindarles estrategias que puedan facilitar su vinculación al entorno laboral; de igual manera convertir a la escuela en institución promotora de calidad, para que pueda responder a los retos que impone la globalización y el mundo moderno. En la misma línea, la presente investigación determina las acciones mediadas que utilizan en el salón de clase quince docentes del centro Educativo San Luis Gonzaga, cuando organizan actividades de trabajo en equipo y establecen las percepciones de ese trabajo en doscientos veinte estudiantes de los grados 10º y 11º, las cuales guardan relación con: el liderazgo, las formas de evaluación, de desarrollo de las actividades que se realizan en el aula, la metodología empleada, la productividad de los equipos, y las habilidades interpersonales necesarias para la ejecución de tareas.
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benavides Espindola Olga. Competencias y competitividad: Diseño para las organizaciones Latinoamericanas. Mc.Graw Hill, Bogotá. 2002.</li> <li>Mertens, Leonard. La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. IBERFOP, Madrid, España, 1998.</li> </ul>	Total 2
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento estudio sobre las competencias básicas, Corpoeducación – SENA. Julio de 2001.</li> <li>Secretaría de Educación de Bogotá y Corpoeducación. Competencias Laborales Generales: Ruta metodología para su incorporación al currículo de la educación media. Bogotá, 2004.</li> </ul>	Total 2
<b>No especifica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antecedentes</li> <li>Competencia</li> <li>Competencias Laborales Generales</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Acción Mediada</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La investigación es de tipo cualitativo descriptivo. Ya que estudia un fenómeno especificando sus categorías y realizando un análisis de las dimensiones y componentes que permiten caracterizar dicho fenómeno.</li> <li>La población estudiantil sobre la cual se aplicó el estudio comprende 220 estudiantes correspondientes a 6 cursos, para un cubrimiento del 91% de la población de educación media en el centro educativo, la edad media de los estudiantes es de 16 años.</li> </ul>	<b>Pág.</b>  22
-------------------------	---	-----------------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 32	<b>Evolución Histórica</b> La concepción de competencia laboral se configura en el escenario productivo en los años 80 con el inicio de los procesos de globalización y la transformación de los medios de producción, con los cambios económicos internacionales, los avances tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo.  El termino competencias se introduce a la jerga empresarial a partir de Boyatzis, con la publicación de su libro el "Gerente Competente".  El Holandés Leonard Mertens, pionero de estudios de competencias laborales desde la perspectiva empresarial, se le debe la tipología de competencias transversales, acogida por la Comisión de Secretaria para lograr nuevas habilidades de Estados Unidos, las cuales presentan las siguientes categorías: manejo de recursos, manejo de información, comprensión sistémica, dominio tecnológico y relaciones interpersonales, en estas ultimas se incluye el trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio al cliente, liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.
<b>Página</b> 33	<b>Conceptos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Boyatzis, define las competencias en términos generales como. " Las características fundamentales de una persona, esta puede ser: un motivo, una habilidad, un rasgo, una destreza, un aspecto del auto concepto o función social o un conjunto de conocimientos usados por la persona.</li> <li>• Benavides (2002), describe las competencias laborales como: "El conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente.</li> <li>• El MEN las enmarca como " el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo tanto en un empleo como en una unidad de generación de ingreso por propia cuenta, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio" Clasificándolas en dos grandes tipos: específicas y generales, asociando las primeras al desempeño de funciones reconocidas para el sector productivo y las segundas orientándolas hacia los resultados, identificar y emplear métodos creativos e innovadores para la solución de problemas contar con una visión científico tecnológica para abordar situaciones propias del trabajo coordinar y gestionar recursos de diversos tipos y relacionarse con otras para obtener resultados asociados a objetivos colectivos.</li> </ul>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Especificas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Identificación de Competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Formación por Competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Normalización de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Certificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Evaluación de competencias</b>

2.6 Otro. Cuál	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A partir de la teoría y hallazgos se produjo una propuesta a manera de artículo que sintetiza diez estrategias y elementos esenciales que el maestro debe tener en cuenta para favorecer el trabajo en equipo dentro del aula y así contribuir a formar seres competentes en el sector productivo.</li> </ul>
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se confirma la importancia de las competencias laborales generales, en la formación de estudiantes de educación media, ya que con estas, los estudiantes obtienen las bases necesarias para enfrentarse a la vida laboral y social.</li> <li>Es de anotar la relevancia que tienen las competencias laborales generales interpersonales de trabajo en equipo, porque en estas, especialmente, se desarrolla en los estudiantes su capacidad de coordinarse con otros, según acuerdos y metas establecidas para lograr un objetivo compartido.</li> <li>En el ciclo de educación media, en la mayoría de las materias se realizan practicas de trabajo en grupo y no en equipo, ya que tanto docentes como alumnos no tienen claro los parámetros del trabajo en equipo; los equipos de trabajo no tienen cohesión, los objetivos entre los estudiantes no son compartidos, las relaciones interpersonales son insuficientes, hay deficiencia en la solución de conflictos, la metodología es una fortaleza aunque no en todas las áreas; los índices de liderazgo son bajos, se presentan deficiencias en lo evaluativo; razones que conllevan a determinar que el trabajo que se realiza en colectivo desde el aula se asemejan más como trabajo en grupo.</li> <li></li> </ul>
-------------------------	---

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

<b>Número de RATSCL</b>
53

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Fecha de elaboración	
----------------------	--

Elaborado por	Catalina Mora Salazar
---------------	-----------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>		<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
X	Trabajo de Grado		Imprenta
	Tesis		Mimeo
	Monografía		Fotocopia
	Sistematización		CD Room
	Ensayo científico	x	Otro. Cual
<b>1.3 Acceso al documento</b>			Microfichas
<b>Lugar</b>	Biblioteca Pontificia Universidad Javeriana		
<b>Número Topográfico</b>	MT.AD154 c83		

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
<b>Título de la Investigación</b>	COMPETENCIAS LABORALES APLICADAS AL PROYECTO ACADEMICO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Martin Felipe Cuevas Oviedo	Sexo	M <u>X</u> F <u>  </u>
<b>Otros autores</b>	Francisco Javier Guzman Mahecha	Sexo	M <u>X</u> F <u>  </u>

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2002	130	17	26	

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Pontificia Universidad Javeriana	Ciencias Económicas y Administrativas Departamento de Administración de Empresas

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Formación – currículo – Competitividad – Competencia Laboral – Mundo Laboral
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	En este trabajo se evalúa si el desarrollo de las competencias laborales forma parte importante en la formación del administrador de empresas de la pontifica Universidad Javeriana, proponiendo una estrategia que permita incorporarlas al proceso pedagógico y curricular de la facultad. La formulación de dichas estrategias permite la implementación de las competencias laborales, que se constituyen en la principal conclusión de este trabajo de grado.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FERNANDEZ, Guadalupe. Las competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos. Villaviciosa España. Ediciones Deusto S.A. 1996.</li> <li>MERTENS, Leonard. Competencias Laborales: Sistema, surgimiento y modelos. Montevideo CINTERFOR. 1996.</li> </ul>	Total 2
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BOGOYA MALDONADO, Daniel. "Evaluación de competencias". Revista Javeriana Nº 663, tomo 134. Bogotá: Editorial CEJA. 2000.</li> </ul>	Total 1

<b>Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SENA. Estado del arte de las competencias basicas o esenciales. Bogotá: pulicaciones SENA. 2001.</li> </ul>	Total 1
<b>Otro. Cual</b>		
<b>No específica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IBARRA ALMADA, Agustin. Memorias – Seminario. Bogotá: grupo de publicaciones SENA, 2000.</li> </ul> <p>SENA: Guia para la elaboración de unidades de competencias y titulaciones, con ase en el analisis funcional. Bogotá: publicaciones SENA, 1999.</p>	Total 2

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias laborales un reto para el profesional del siglo XXI.</li> <li>• Las competencias laborales: claves para el desarrollo y éxito de un Administrador de Empresas.</li> <li>• Realidad actual para el desarrollo de las competencias laborales en la carrera de Administración de Empresas.</li> <li>• Un acercamiento a las competencias laborales para su implementación en la carrera de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana.</li> <li>• Competencias Laborales.</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	Investigación descriptiva – estudio de caso, en donde no se manipulo ninguna variable sino que se limito a observar y describir los fenómenos por medio de encuestas y entrevistas diferentes segmentos de interés. De igual manera se realizo también una investigación bibliográfica del tema, así como una investigación histórica en la cual se describen los fenómenos que ocurrieron en el pasado.	Pág. 5
-------------------------	--	-----------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Pagina</b>	<b>Evolución Histórica</b>
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONOCER (México) define las competencias como: La capacidad productiva de un individuo medidas en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, actitudes estos son necesarios pero no suficientes en si mismos para un desempeño efectivo.</li> <li>• INEM (Instituto Nacional del Empleo) España: sostiene que las competencias laborales definen un ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos en el empleo, es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al ser y al saber- hacer.</li> <li>• CANADA. Provincia de QUEBEC: una competencia es el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a acabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.</li> <li>• AUSTRALIA, la competencia se define como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas.</li> <li>• CONSEJO FEDERAL DE CULTURA Y EDUCACION – ARGENTINA define las competencias como: un conjunto identificable, evaluable de conocimientos, actitudes, valores, habilidades relacionadas entre si que permiten desempeño satisfactorio en escenarios reales de trabajo según estándares utilizados en el área ocupacional.</li> <li>• INGLATERRA – National Councilfor Vocational Qualifications (NCVQ). Más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado, la competencia laboral se identifica en las normas a traves de la definición de elementos de competencias – logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir, criterios de desempeño – definiciones acerca de la calidad, el campo de ampliación y los conocimientos requeridos.</li> <li>• POLFORM / OIT: la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de traajo que se obtiene, no solo a través de la instrucción, sino también, y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.</li> <li>• OIT: idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, el concepto competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad requerida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.</li> </ul>



2.2 Tipos de Competencia Laboral	
Página 8	<b>Competencias Básicas</b> Son comportamientos laborales que deberán ser responsabilidad de la educación general, es decir, a la capacidad de comunicación, de expresión, a la capacidad de leer e interpretar textos, a la capacidad matemática básica.
Página 8	<b>Competencias Genéricas</b> Son comportamientos laborales asociados a un conjunto de ocupaciones como trabajar en equipo, planear y programar un trabajo, tener capacidad de persuasión y negociación.
Página 8	<b>Competencias Específicas</b> Están asociadas a un lenguaje tecnológico y a un comportamiento laboral determinado.
Página	<b>Otro. Cuál</b>
2.3 Enfoques de Competencia Laboral	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
2.4 Aplicación al sistema laboral	
Página	<b>Perfil Por Competencias</b>
2.5 Dimensiones de Competencia laboral	
Página	<b>Identificación de competencias</b>
Página	<b>Normalización de competencias</b>
Página	<b>Formación de competencias</b>
Página	<b>Certificación de competencias</b> Es un proceso por medio del cual un organismo ajeno al educando y al educador garantiza por escrito que el individuo ha logrado ser competente independientemente de la forma como lo haya adquirido.
Página	<b>Evaluación de competencias</b>
2.6 Otro. Cuál	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empresarios consideran que lo fundamental es que se tenga incorporado desde las aulas académicas las competencias laborales y conocimientos académicos.</li> <li>• Se demuestra que los valores humanos juegan un papel vital en el pensamiento empresarial, y que las competencias laborales dejaron de ser un término de moda para convertirse en materia de preocupación por las universidades.</li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los conocimientos académicos, siguen siendo muy importantes también, al igual que los contactos laborales y la Universidad de la que la persona es egresada.</li> <li>El ser adaptativo, flexible y estar al tanto de los cambios tecnológicos es algo vital para el administrador del nuevo milenio, sin olvidar las relaciones con los compañeros de trabajo y en general sus aspectos humanos.</li> <li>Se planteo una propuesta, que requiere lograr un cambio que podría beneficiar tanto a la carrera, como a sus estudiantes y en general a todos los entes que participan en ella.</li> </ul>
--	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	No especifica las conclusiones.
-------------------------	---------------------------------

<b>Número de RATSCL</b>
54

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

Fecha de elaboración	Marzo 2004
----------------------	------------

Elaborado por	Catalina Mora Salazar
---------------	-----------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/> Tesis
<input type="checkbox"/> Monografía
<input type="checkbox"/> Sistematización
<input type="checkbox"/> Ensayo científico
<input type="checkbox"/> Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
<input type="checkbox"/> Imprenta
<input type="checkbox"/> Mimeo
<input type="checkbox"/> Fotocopia
<input type="checkbox"/> CD Room
<input checked="" type="checkbox"/> Otro. Cual
Microfichas

Otra. Cual	
1.3 Acceso al documento	
Lugar	Biblioteca Universidad Santo Tomas
Número Topográfico	TPs B26ide 2004

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	IDENTIFICACION DE LAS COMPETENCIAS LABORALES ESPECIFICAS EN SIEMENS BOGOTA
Subtitulo	

<b>Autor</b>	Rocío del Pilar Berrio	Sexo M__ F_ <u>X</u>
<b>Otros autores</b>	Angie Katherine Roldon	Sexo M__ F_ <u>X</u>

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombiana	Bogotá	2004	109	5		

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Santo Tomas	Facultad de Psicología

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Organización – Descripción de cargo – Competencias – Competencias Especificas
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Esta investigación, adopta un modelo de gestión para desarrollo del talento humano, que con lleve al incremento de la productividad. Analiza e identifica competencias laborales por cada área según la descripción del cargo en la firma Siemens.
------------------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DUCCI, M. (1997). El enfoque de la competencia laboral en la perspectiva internacional. En: Formación asada en competencia laboral. Montevideo. CINTERFOR/OIT.</li> <li>• MERTENS, Leonard. (1996). Competencia Laboral: sistema, surgimiento y modelos. Montevideo. OIT. Cinterfor.</li> </ul>	Total 2
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GALLART, M.A (1986). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación – trabajo. Argentina. Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. CIID – CENEP. Nº2.</li> </ul>	Total 1
<b>No especifica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta investigación es de tipo cuantitativo ya que se utiliza un diseño exploratorio por medio del cual se pretende examinar un tema de investigación el mercado dentro de un contexto particular. (competencias laborales en Siemens Bogotá)</li> </ul>	Pág. 46
-------------------------	--	------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>
--

<b>Página</b> 25	<b>Evolución Histórica</b> El concepto de competencia empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70, las cuales se enfocaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. De hecho, un primer hallazgo lo constituyó la demostración de la insuficiencia de los tradicionales test y pruebas para predecir el éxito en el desempeño laboral.  Este autor propuso la conveniencia de identificar otras variables que predijeran el rendimiento laboral y que no mostraran sesgos en función del género, raza o status socioeconómico del personal involucrado. Encontró que para predecir con mayor eficacia era necesario estudiar directamente a los individuos en el trabajo, contrastando su desempeño con las características comportamentales de quienes eran exitosos y con las de aquellos empleados o trabajadores quienes se desempeñaban dentro o por debajo del promedio en la organización laboral.
<b>Página</b>  33	<b>Conceptos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• McClelland, definió competencias como las características subyacentes de personalidad que tienen una relación causal con criterios referenciados con el desarrollo efectivo o superior en un trabajo o situación.</li> <li>• La competencia es la capacidad de una persona para ser inmediatamente algo determinado.</li> <li>• En la actualidad se entiende por competente a la persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas, además de la capacidad para aplicarlos en una variedad de contextos laborales.</li> </ul>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Competencias Básicas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Genéricas</b>
<b>Página</b>	<b>Competencias Específicas</b>
<b>Página</b>	<b>Otro ¿cuál?</b> Boyatzis (1982), tipos de competencias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias Diferenciadoras: son las que distinguen a un trabajador con una actuación superior a uno con una actuación mediana</li> <li>• Competencias Umbral o Esenciales: son aquellas que se necesitan para lograr una actuación mínimamente adecuada.</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductista</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>Página</b>	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Identificación de competencias</b>
<b>Página</b>	<b>Formación Por Competencias</b>

Página	Normalización de competencias
Página	Certificación de competencias
Página	Evaluación de competencias

<p><b>2.7 Resultados de la Investigación</b></p>	<p>Competencias por Area:</p> <p>Area de Apoyo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización: capacidad para establecer eficazmente un orden apropiado con el fin de alcanzar una meta de los recursos propios de una manera eficaz.</li> <li>• Relaciones Interpersonales: habilidad para escuchar atentamente y comprender los asuntos de los demás implica el conocimientos de los otros así como una actitud de confidencialidad con la información que se le comparte.</li> <li>• Planificación: capacidad para establecer objetivos claros, concretos y específicos.</li> </ul> <p>Area de Compras y Logística</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociación: capacidad para poner soluciones a los proveedores, con el fin de lograr un beneficio mutuo.</li> <li>• Pensamiento Analítico: capacidad para comprender una situación fragmentándola en varias partes de mayor tamaño, descubriendo las implicaciones de causalidad.</li> <li>• Conocimientos Técnicos: capacidad para utilizar los conocimientos técnicos propios de su profesión u oficio.</li> </ul> <p>Area de Producción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de la Rutina: capacidad para crea</li> <li>• Organización: capacidad establecer eficazmente un orden apropiado.</li> <li>• Creatividad: capacidad para generar ideas o solucionar problemas.</li> </ul> <p>Area de Calidad y Medio Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento Analítico: capacidad para comprender una situación fragmentándola en varias partes de mayor tamaño, descubriendo las implicaciones de causalidad.</li> <li>• Creatividad: capacidad para generar ideas o solucionar problemas.</li> <li>• Organización: capacidad establecer eficazmente un orden apropiado.</li> </ul> <p>Area de Proyectos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en Equipo: habilidad para tener en cuenta sentimientos de los demás, demuestra compromiso y sabe repartir los recursos.</li> </ul> <p>Area de Diseño e Ingeniería</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad: capacidad para generar ideas o solucionar problemas.</li> <li>• Planificación: capacidad para establecer objetivos claros, concretos y específicos en forma pormenorizada.</li> <li>• Resolución de problemas: habilidad para manejar situaciones difíciles.</li> </ul> <p>Area Auditoria</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento Analítico: capacidad para comprender una situación.</li> <li>• Capacidad Critica: habilidad para la evaluación de datos.</li> <li>• Búsqueda de Información: habilidad para buscar nueva información.</li> </ul> <p>Area Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de recursos humanos: habilidad de entender los procesos involucrados en la gestión del talento humano y las nuevas derrotas, orientar el trabajo aprovechando el conocimiento que se tiene.</li> <li>• Relaciones Interpersonales: habilidad para escuchar atentamente y comprender los asuntos de los demás implica un conocimiento de los otros así como una actitud de confidencialidad con la información que se le comparte.</li> <li>• Trabajo en Equipo: habilidad para tener en cuenta las necesidades y sentimientos</li> </ul>
--	---

	de los demás cuando se relacionan con ellos.
--	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se recomienda utilizar metodologías cualitativas para identificar competencias laborales, después de identificar las competencias se puede utilizar métodos cuantitativos para medirla.</li> </ul>
----------------------------	---

<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las características que evidencian las personas en el desempeño de su trabajo en la categoría de competencias específicas aparecen bajo gran variedad de denominaciones en las fuentes historiadas capacidades, habilidades, actitudes, aptitudes, comportamientos y factores de personalidad son atributos implicados en la definición de competencias.</li> <li>El análisis de descripciones de cargo constituyen una herramienta útil en el proceso de identificación de competencias específicas ya que se requieren los elementos teóricos tanto de la empresa como de la teoría de la competencia.</li> <li>Para lograr una identificación más sólida de las competencias es necesario estructurar una investigación más sólida concretando la medición como factor de rigurosidad.</li> <li>Una competencia desde lo disciplinar tiene cinco características: conocimientos, habilidad, actitud, motivación, personalidad.</li> </ul>
-------------------------	---

<b>3.Observaciones</b>	
------------------------	--

<b>Número de RATSCL</b>
55

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Fecha de elaboración</b>	Febrero-13-2006
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Catalina Mora Salazar
----------------------	-----------------------

### 1. PERFIL

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
X	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
	Otro. Cual

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra, Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
Lugar	Biblioteca Universidad de la Salle
Número Topográfico	TM81.03 096ª Ej.1

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
Título de la Investigación	APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA DISC PARA LA DEFINICION DE PERFILES IDEALES DE CARGOS Y SUS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES GERENCIALES COMO MODELO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.
Subtítulo	

Autor	Ruben Oviedo Rodríguez	Sexo	M	x	F
Otros autores		Sexo	M		F

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2003	161		2	21

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de la Salle	Facultad en Administración. Maestría en Administración.

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Perfil – Competencias – Cargo- Talento Humano
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Da a conocer el uso de la herramienta DISC en la tipificación comportamental y definición de perfiles personales ideales y perfiles de cargo tipo, base de la descripción de cargos y como parámetro de comparación (Benchmarking) en el área de gestión humana.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>HAY GROUP. Las competencias clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos, Ediciones Dehusto, S.A. España. 2002.</li> <li>HAY McBer. Competencias Organizacionales. Ediciones Dehusto. S.A. España. 2002.</li> <li>HELLRIEGEL/JACKSON/SLOCUM. Administración un enfoque basado en competencias. Editorial Thompson Learning. 2002.</li> <li>LEVY-LEBOYER, Claude. Gestión de las competencias. Ediciones gestión 2000. Barcelona España. 1997.</li> </ul>	Total 4
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total

<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foro Iberoamericano sobre educación y trabajo. La implementación de sistemas por competencias: impacto en el modelo de gestión Organizacional., Madrid, 2001.</li> <li>• IBARRA Almada, Agustín. Formación de los recursos humanos y Competencias laborales. Boletín 149. Competencias laborales en la formación profesional, Montevideo, 2000.</li> </ul>	Total 2
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El DISC</li> <li>• Competencias.</li> <li>• Competencias gerenciales.</li> <li>• El instrumento análisis de perfil comportamental del cargo.</li> <li>• Identificación de comportamientos observables.</li> <li>• Formas de motivación.</li> <li>• Afianzamiento de comportamientos.</li> <li>• Modificación de comportamientos.</li> <li>• Rasgos comportamentales genéricos de los cargos tipo.</li> <li>• Fortalezas y debilidades.</li> <li>• Estilo gerencial.</li> <li>• Factores desarrollables.</li> </ul>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de estudio: descriptivo.</li> <li>• Enfoque: Hermeneutico.</li> <li>• Población: para la investigación se analizaron 403 instrumentos aplicados en servicios de consultoría para desarrollo de personal en empresas multinacionales en cargos de mando medio hacia arriba.</li> <li>• Técnicas e Instrumentos de la recolección de datos: para la recolección y análisis de los perfiles personales ideales se utilizó la herramienta inventario de DISCernimiento personal de la firma Team Resorces INC y para el análisis de perfiles comportamentales de cargo tipo la herramienta sistematizada "análisis del puesto de trabajo" (Humsn Job Anaysis) de la firma Thomas International.</li> </ul>	Pág.  40
-------------------------	--	----------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b> 30	<b>Evolución Histórica</b> El concepto de competencias empezó a usarse en el contexto de la empresa a partir de David Mc Clelland, para mostrar que el éxito profesional no se puede predecir únicamente con tests de inteligencia. Posteriormente Boyatzis (1982) hizo un estudio de las competencias directivas en el que preguntaba a un colectivo de directivos cuales eran los comportamientos específicos que les habían ayudado a ser eficaces en sus puestos. Sin embargo, las competencias no están claramente definidas en este estudio y abarcan tanto aptitudes como conocimientos, actitudes y rasgos de personalidad. A lo largo de los años se ha ido delimitando el significado de lo que son las competencias hasta llegar a designar únicamente aquellos <b>comportamientos observables</b> que contribuyen al éxito de una tarea o de la misión del puesto.
<b>Página</b>	<b>Conceptos</b>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	



<b>Página</b> 31	<b>Competencias Básicas</b> En la presente investigación las señalan como competencias profesionales y técnicas: se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere una persona en un puesto de trabajo determinado. Estas competencias suelen incluir la formación académica, los conocimientos, habilidades o actitudes específicas necesarias para desempeñar una tarea concreta.
<b>Página</b> 31	<b>Competencias Genéricas</b> En la presente investigación las definen como, las competencias comportamentales o directivas: son definidas como aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Estas competencias son más genéricas, y aunque cada empresa puede enfatizar más en unas u otras, pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función directiva.
<b>Página</b> 31	<b>Competencias Específicas</b> En la presente investigación las señalan como, las habilidades y conocimientos del negocio: hacen referencia al grado de experticia que posea el candidato o colaborador en el sector de negocio y en el mercado, en la organización, sus estrategias, planes, programas, objetivos, portafolios de productos, etc.
<b>Página</b> 34	<b>Otro ¿Cuál?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las Competencias Estratégicas: son aquellas competencias necesarias para obtener buenos resultados económicos. Entre éstas: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Visión de negocio: reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad y efectividad del negocio.</li> <li>b) Resolución de problemas: identifica los puntos clave de una situación o problemas complejos y tiene una capacidad de síntesis y de toma de decisiones.</li> <li>c) Gestión de recursos: utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.</li> <li>d) Orientación al cliente: responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades del cliente.</li> <li>e) Red de Relaciones Efectivas: desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas claves dentro de la empresa y del sector.</li> </ul> </li> </ul>

Página 34	<p>f) Negociación: consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos claves que influye en su área de responsabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las Competencias Intrategicas: son aquellas competencias necesarias para desarrollar a los colaboradores e incrementar su compromiso con la empresa.</li> </ul> <p>a) Comunicación: comunicación de manera efectiva, planteando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para resaltar sus observaciones y conclusiones.</p> <p>b) Organización: asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y practicar su seguimiento.</p> <p>c) Empatía: escucha, tiene en cuenta las precauciones de los demás y respeta sus sentimientos.</p> <p>d) Delegación: busca que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.</p> <p>e) Coaching: ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.</p> <p>f) Trabajo en equipo: fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de sus objetivos comunes.</p>
35	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las Competencias de Eficacia Personal: son aquellos hábitos que facilitan una relación eficaz de la persona con su entorno. Estas miden la capacidad de auto-dirección, capacidad imprescindible para dirigir a otras personas.</li> </ul> <p>Proactividad</p> <p>a) Iniciativa: muestra un comportamiento emprendedor iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad.</p> <p>b) Creatividad: genere planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan.</p> <p>c) Autonomía Personal: toma decisiones con criterio propio.</p> <p>Autogobierno</p> <p>a) Disciplina: hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar.</p> <p>b) Concentración: mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante u largo periodo de tiempo.</p> <p>c) Autocontrol: controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.</p> <p>Desarrollo Personal</p> <p>a) Autocrítica: evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que lo circunda.</p> <p>b) Auto-conocimiento: conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles tanto en el campo profesionales como en el personal.</p> <p>c) Cambio Personal: cambia sus comportamientos, con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y sus puntos débiles.</p>
36	
<b>2 3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Enfoque Conductual</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Funcional</b>
<b>Página</b>	<b>Enfoque Constructivista</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfil Por Competencias</b>
55	<p>Para esta investigación se determinaron los siguientes perfiles comportamentales de cargo tipo los cuales pueden ser usados de manera genérica para comparación (benchmarking) o como punto de partida para validar, verificar y construir los perfiles de cargo dentro de cualquier organización.</p> <p>Perfiles del cargo : tipo director, tipo gerente, tipo promotor de ventas, tipo investigador, tipo administrador, tipo técnico, tipo creativo, tipo consejero/asesor.</p>

Página	
55	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargo Tipo Director: el análisis del puesto indica que el puesto requiere de una persona motivadora, manipuladora y que tenga el dinamismo para lograr resultados. La comunicación y la habilidad humana también son aspectos importantes para el empleado. Quien cumpla con los requisitos del puesto debe ser emprendedor, competitivo, imaginativo, directo, influyente, persuasivo y autosuficiente. También son factores importantes para este puesto: la independencia, la versatilidad, la actividad y la autoridad.</li> </ul>
58	<p>Competencias Gerenciales</p> <p>a) Dirección y motivación: identifica la oportunidad, tiene tendencias innovadoras, estilo de liderazgo, parece ser un buen disciplinario, que discutirá los problemas de la gente con aquellos involucrados, antes de realizar acciones disciplinarias.</p> <p>b) Toma de decisiones: siendo decisivo por naturaleza, tiende a considerar cualquier acción que necesite realizar, también puede tender a confiar en su propia experiencia y sus sentimientos.</p> <p>c) Planificación y solución de problemas: al ser un individuo positivo, tiene habilidad para planear, y deberá probar ser un solucionador de problemas en forma innovadora, por lo general es capaz de proporcionar ideas alternativas.</p>
67	<p>d) Comunicación: por su estilo de comunicación tiende a confiar en su habilidad de influir y persuadir a la gente, así como en su personalidad. Toda su comunicación parece tener un raso positivo, y parece buscar el punto de vista de la gente.</p> <p>e) Administración: trabaja mejor cuando se le proporciona un respaldo administrativo. El problema básico es que no siempre se da el tiempo suficiente para llevar correctamente la administración.</p>
67	<p>f) Desarrollo de terceros: no hay duda de que tiene la habilidad de identificar e implementar planes de desarrollo para los demás.</p> <p>g) Potencial de desarrollo. Tiene un buen potencial dentro de la gerencia, dado que tiene el conocimiento y la experiencia necesaria y alcanza resultados positivos dentro de un ambiente estructurado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargo Tipo Gerente: la persona debe ser amistosa, segura, independiente, de acción rápida y debe tener la habilidad de motivar a otros. La relación y la comunicación son importantes.</li> </ul>

## 2.5 Dimensiones de Competencia laboral

Página	Identificación de Competencias
Página	Formación de competencias
Página	Normalización de competencias
Página	Certificación de competencias
Página	Evaluación de Competencias
2.6 Otro. Cuál	
Página	

2.7 Resultados de la Investigación	
------------------------------------	--

2.8 Recomendaciones	
---------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El inventario DISCernimiento personal es una herramienta que facilita a las organizaciones definir técnicas perfiles tipologicos comportamentales y las competencias conexas a dichos factores, siendo estas ultimas las que focalizadas hacia el negocio generarán valor a las organizaciones.</li> <li>La herramienta DISCernimiento puede ser utilizada en procesos de selección, desarrollo y potencialización del recurso humano en la organización.</li> <li>El proceso de desarrollo de personal la herramienta provee información de las fortalezas y debilidades de los miembros de la organización facilitando procesos de autogestión y cambio personal.</li> <li>La definición de las tipologías comportamentales desde el ámbito gerencial permite definir planes de entrenamiento efectivo para los ejecutivos de la organización, redundando en la optimización de recursos dedicados a capacitación y entrenamiento.</li> </ul>
-------------------------	--

<b>3. Observaciones</b>	La investigación es sobre la definición de perfiles para cargos de una empresa, se desarrollan muy poco las competencias, aunque en los perfiles esta implícita competencia que deben tener las personas para poder desempeñar un cargo.
-------------------------	--

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RATSCL</b>
56

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 2 de 2006
-----------------------------	-----------------

<b>Elaborado por</b>	Catalina Mora Salazar
----------------------	-----------------------

### 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
	Trabajo de Grado
X	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

1.2 Tipo de Presentación	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
X	CD Room
	Otro. Cual

### 1.3 Acceso al documento

<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Catolica de Colombia
<b>Número Topográfico</b>	

### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>Título de la Investigación</b>	DISEÑO DE UN PROGRAMA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO BASADO EN LAS VARIABLES DETECTADAS COMO ESTRATÉGICAS EN LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DEASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD.
-----------------------------------	---

<b>Subtitulo</b>	NORMAS ISO 9000
------------------	-----------------

<b>Autor</b>	Yudy Mariel Garzón Rodriguez	<b>Sexo</b>	M__ F_X
<b>Otros autores</b>	Adriana Cristina Pérez Lozano	<b>Sexo</b>	M__ F_X

1.5 PUBLICACIÓN						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2003	70			

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Catolica de Colombia	Facultad de Psicología

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Calidad, Competencias, Competitividad, Talento humano.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	La presente investigación fue diseñar un programa de desarrollo de competencias del talento humano basado en las variables detectadas como estratégicas en la implementación de un de un sistema de aseguramiento de la calidad: Normas ISO 9000; tales competencias fueron: visión prospectiva, actitud positiva al cambio, valores para la calidad en el trabajo, comunicación, Liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje, creatividad y motivación. Como resultado de esto, se diseñaron dos manuales (uno para el instructor y otro para el participante), bajo una metodología de tipo pedagógico no aplicado, dirigido a directivos que requieran desarrollar las competencias en el talento humano, constituyéndose este como el eje vertebral en la implementación y el mantenimiento de un sistema de aseguramiento de la calidad.
------------------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>		Total
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los nuevos Sistemas de Calidad.</li> <li>• Normas de Aseguramiento de la calidad (ISO 9000).</li> <li>• La globalización de los mercados.</li> <li>• Competencias y competitividad.</li> <li>• Competencias estratégicas dentro de la implementación de las Normas.</li> <li>• Visión prospectiva.</li> <li>• Actitud positiva para el cambio.</li> <li>• Valores para la calidad en el trabajo.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Capacidad de aprendizaje.</li> <li>• Creatividad.</li> <li>• Motivación. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias Estratégicas.</li> <li>• Evaluación Por Competencias.</li> </ul> </li> </ul>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	La presente investigación es de tipo pedagógico no aplicado, en donde se realizó una recopilación teórica y con base en esta se diseñó posteriormente el programa para el desarrollo de competencias del talento humano basado en las variables detectadas como estratégicas en la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad: normas ISO 9000.	Pág.
-------------------------	--	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
<b>Página</b>	<p><b>Evolución Histórica</b></p> <p>Algunos estudiosos de la Psicología interpretaron las competencias como equivalente de "rasgo", término que jamás abarca el alcance pretendido por las competencias. Otros atribuyen su origen a McClelland, quien durante la década de 1970 proyectó investigaciones motivacionales relacionadas con el estudio de carencias en rendimientos laborales bajos, pero en este caso la orientación de corte clínico, distorsiona el sentido del concepto integrado de competencias laborales y ocupacionales (Benavides, 2002).</p> <p>Sin embargo, años después orienta la evaluación de calificación personal y desempeño laboral, incursiona en un enfoque y un uso de competencias nuevas en el ámbito laboral y especialmente en la gestión de recursos humanos.</p> <p>Como se observa en la estructuración de su corriente, integra variables relacionadas con la calificación de la pericia y el conocimiento, sumados al talento para proyectarse en el mundo laboral, entendido como el motor del comportamiento que está relacionado con los motivos, los deseos, los gustos y los valores (Benavides, 2002).</p> <p>Siendo así Benavides, (2002), afirma que el talento humano en Latinoamérica se prepara para prever los impactos y condicionamientos producto de la intervención o variaciones de escenarios diversos, en los que es menester fortalecer las condiciones y las relaciones internas regionales y externas. Se concreta el requerimiento de formar capacidades humanas que permitan identificar e interpretar señales e informaciones, desarrollar capacidad de generar relaciones facilitadoras de competitividad global.</p> <p>Por tanto, las competencias pueden entenderse como comportamientos manifiestos en el desempeño laboral que le permiten a una persona actuar eficazmente, su aparición y permanencia están soportadas en el conocimiento, el deseo y la habilidad de lograr sus objetivos, razones por las cuales vale la pena considerar que las personas producen desempeños cualificados si saben cómo y si pueden estimar las consecuencias de los resultados de sus acciones; siendo así, la integración de aspectos cognitivos y afectivos asociados al comportamiento laboral influyen en el desarrollo de las competencias (Benavides, 2002).</p>
<b>Página</b> 9	<p><b>Conceptos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Torrado, (2000) planea que "el concepto de competencia puede ser entendido como el conocimiento que alguien posee y el uso que ese alguien hace de dicho conocimiento al resolver una tarea con contenido y estructura propia, en una situación específica, y de acuerdo con un contexto, unas necesidades y unas exigencias concretas.</li> <li>• Jurado, (2000, citado por Enciso, 2001) respecto al término de Competencia aclara, que no se trata del acto de competir con otros, ni de la competitividad en el ámbito del mercado; se trata de un saber-hacer que todo sujeto aporta en un determinado campo, que siempre es diferente en cada sujeto y en cada momento y que solo es posible identificar en la acción misma; se trata de un dominio y de un acumulado de experiencias de distinto tipo, que le ayudan al sujeto a desenvolverse en la vida práctica y a construir un horizonte social, siempre en relación con el otro. La interacción o desempeño del individuo en su entorno genera una forma de actuación sobre su realidad, una forma particular de solucionar problemas, de interactuar con sus semejantes y a esto es a lo que se le llama COMPETENCIA. De las actuaciones que el individuo realice sobre su propia vida dependerá el qué tan competente sea o no.</li> <li>• Quintana, (1999 citado por Enciso, 2001) plantea que un individuo es más competente en la medida en que sus representaciones internas favorecen una mejor actuación sobre su vida, inmersa en un contexto determinado. Así, lo que se busca es el desarrollo de competencias que le den poder a un individuo para mejorar su calidad de vida. Se utiliza el término competencia, como sinónimo de capacidad, de saber hacer. Para que una persona sea competente en una ocupación, oficio o profesión, debe poseer determinados conocimientos y desarrollar un conjunto de capacidades que le permitan cumplir con eficacia las tareas y funciones de su quehacer laboral.</li> </ul>

Página 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Organización Internacional del Trabajo, define competencia como la Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso los conceptos, competencia y calificación, se asocian fuertemente, dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo (Enciso, 2001).</li> <li>Boyatzis en la década de 1980. Este autor define las competencias como aquellas características fundamentales que posee una persona, inclinadas a un motivo, una habilidad, un rasgo, una destreza, un aspecto del auto- concepto o una función social, o un conjunto de conocimientos usados por la persona. Su uso se generalizó rápidamente en los países Europeos y se difundió a partir de su enfoque original de Inglaterra, país que consolida el modelo en el sector privado en el intento inicial de revisar y adecuar los sistemas de formación y capacitación para prepararse a la competencia próxima de la globalización.</li> </ul> <p>En Colombia la Competitividad se ha entendido como la Capacidad de las empresas o industrias de competir y posicionarse en los mercados y los contextos de manera sostenible y a largo plazo.(Benavides, 2002)</p>
-------------	--

## 2.2 Tipos de Competencia Laboral

Página	<p><b>Competencias Básicas</b></p> <p>Para esta investigación se presentan las siguientes competencias estratégicas, dentro de la implementación de las normas ISO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>COMUNICACIÓN:</b> el proceso de comunicación es aquella habilidad de escuchar e iniciar una conversación, otorgando o siguiendo instrucción de manera asertiva, con el fin de lograr una aplicación adecuada de las normas ISO 9000 en la empresa, ya que a partir de este elemento las personas trabajan en la organización, se informan de los pasos a seguir y pueden establecer los mecanismos necesarios para llegar a los niveles de calidad esperados por la organización, por ello los sistemas de información, bien sea de tipo verbal y no verbal constituyen uno de los elementos principales en la aplicación de las normas ISO 9000, por que a partir de este elemento las personas que trabajan en la organización se informan de los pasos a seguir y pueden establecer los mecanismos necesarios para llegar a los niveles de calidad esperados por la compañía. (Enciso, 2001 e Instituto de Normas Técnicas y Certificación, 2000). Siendo así, la comunicación es aquella expresión verbal o escrita de manera adecuada y entendible por la organización donde existe una continua transferencia de información y propósitos basados en criterios de funcionalidad manteniendo optimas relaciones dentro de esta (Zúñiga, 2002 y Acosta, 2002).</li> <li><b>VALORES PARA CALIDAD EN EL TRABAJO:</b> De acuerdo con el estudio llevado a cabo por Enciso, (2001) los valores representan lo que el individuo es y que pone de manifiesto cuando se relaciona con un grupo y más aún cuando pertenece a una organización, y aquí es donde se destaca la importancia de que el aporte personal constituye un elemento prioritario en el resultado esperado dentro de los procesos de implementación de normas de aseguramiento de la calidad; por ello los valores personales deben estar acordes a los valores organizacionales en la calidad en el trabajo, que permitan dirigir esfuerzos en la misma dirección hacia el logro de los objetivos de calidad que desean alcanzar las empresas. Debido a que las organizaciones están conformadas por individuos, se hace necesario que ellos vean la importancia de su aporte personal en el resultado de los procesos esperados en el aseguramiento de la calidad.</li> <li><b>CAPACIDAD DE APRENDIZAJE:</b> El concepto de aprendizaje, tanto a nivel individual como organizacional, involucran la fijación de objetivos (o niveles de aspiración), y la comparación entre el desempeño real y dichas metas (Palacios, 1990); y se define como la capacidad de adquirir nuevos conocimientos a partir de la información que le proporciona el medio, basados en la modificación de la conducta organizacional, como clave para explicar la motivación y que se relacionan con los efectos que ejerce el ambiente sobre la conducta de los individuos (Galindo, García, 1991 citados por Enciso, 2001).</li> </ul>
--------	---

<p><b>Página</b></p>	<p><b>Competencias Genéricas</b></p> <p>Para esta investigación se presentan las siguientes competencias estratégicas, dentro de la implementación de las normas ISO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>LIDERAZGO:</b> los líderes asumen la calidad como un principio fundamental por que esperan tener éxito en los proyectos encaminados por su organización, por eso se deben concentrar aun más en dichos procesos de calidad y en el servicio que ofrecen dentro su área y de la organización total como base fundamental para la competitividad, inscribiéndola dentro del ámbito de la cultura. De esta manera los líderes promueven la compañía y consiguen llevarla hacia mayores y mejores niveles de calidad, aportando al desarrollo de una cultura organizacional de calidad (Covey, 1995).</li> <li>• <b>VISIÓN PROSPECTIVA:</b> En el logro de la calidad es necesario que las compañías reconozcan que dependen no sólo de sus propias organizaciones, sino del bienestar del entorno en el cual operan y eso requiere entrenar a la gente, tener una visión poderosa que inspire a todos, contar con buenos proveedores y crear una infraestructura y un sistema educativo fuerte (Becerra, Ladino y Mateus 1999).</li> <li>• <b>ACTITUD POSITIVA AL CAMBIO:</b> Especialmente dentro del proceso de implementación de las normas ISO 9000, es esencial contar con una actitud positiva hacia el cambio, por parte de cada unas de las personas que conforman la organización, pues la implementación de normas de aseguramiento de la calidad es un trabajo que demanda un gran esfuerzo no solo para su inicio, sino para su mantenimiento (Enciso, 2001).</li> <li>• <b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> El trabajo en equipo, dentro de una visión de calidad, ha estado enmarcado con la solución de problemas, por esto desde que se comenzó a manejar este concepto de calidad en las organizaciones, los equipos se han aceptado totalmente ya que la participación de cada uno de los integrantes puede llegar a aportar distintas experiencias, habilidades, conocimientos y perspectivas sobre los temas que a diario manejan (Enciso, 2001). Es por ello, que el trabajo en equipo como competencia ha sido definida, como aquella manera de interactuar con personas que comparten un mismo propósito o meta, y que guían sus esfuerzos por cumplirla, escuchando los diversos puntos de vista sobre la necesidad o el conflicto, con el fin de tomar las mejores decisiones para obtener resultados positivos para la organización (Acosta, 2002 y Feinstein, 2002).</li> <li>• <b>CREATIVIDAD</b> la creatividad se refiere a la forma en que piensa la gente, por ejemplo su capacidad de innovación al abordar los problemas, de hecho el pensar imaginativamente es parte de la creatividad; y en ella intervienen factores esenciales como son la competencia y la motivación (Senge, 1998).</li> </ul> <p>La capacidad de crear e innovar constantemente está guiada por la motivación que cada miembro de la organización pone a disposición en el trabajo que le pertenece, de allí que en el campo de la calidad se trabaja con diversas herramientas como: lluvia de ideas, flujogramas y diagramas que posibilitan el desarrollo del pensamiento lateral y mayor efectividad en el afrontamiento de diversos problemas (Senge, 1998).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MOTIVACIÓN</b> Es aquel impulso para realizar un trabajo de gran calidad, donde los empleados que siguen esta motivación se esfuerzan por obtener un gran dominio de su trabajo y crecimiento profesional, que generalmente buscan realizar buenos trabajos debido a la satisfacción interna que obtienen de ello, realizando una tarea excelente, y se percibe una profunda satisfacción interior por su triunfo. De igual modo, las personas motivadas por la competencia esperan también que sus colaboradores desarrollen trabajos de gran calidad, y suelen impacientarse cuando estos realizan trabajos deficientes, de hecho, su impulso por el trabajo bien realizado puede ser tan grande que tienden a hacer caso omiso de la importancia de las relaciones humanas en el empleo (Quezada, 2001).</li> </ul> <p>Compromiso de la organización con su accionar. Por esto no existe un método único para lograr la motivación, solo el entender el proceso motivacional en forma global que ayudará a establecer un mejor camino para conseguir motivar a un equipo.</p> <p>Siendo así cabe entender que las motivaciones de la gente que trabaja con líderes es una competencia clave para ser un líder efectivo, y si se comprenden los factores de motivación resulta más fácil generar un ambiente de trabajo donde florezca la auto motivación, la cual es considerada como aquella mente creadora en un estado de búsqueda permanente y dirige a la inteligencia emocional hacia un objetivo concreto, enfrentando los problemas y encontrando soluciones.</p>
----------------------	---



Página	<b>Competencias Específicas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
Página	<p><b>Identificación de competencias</b></p> <p>La Identificación de Competencias es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores. La cobertura de la identificación puede ir según el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, 1996-2002).</p> <p><b>Normalización de competencias</b></p> <p>La Normalización de Competencias afirma que una vez identificadas las Competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y otras entidades. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma que la competencia identificada y descrita como un procedimiento creado y formalizado institucionalmente, el cual normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país) (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, 1996-2002).</p> <p><b>Formación de competencias</b></p> <p>La formación basada en competencias dice que una vez dispuesta la Descripción de la competencia y su normalización; la elaboración o diseño de programas de desarrollo de competencias para el trabajo será mucho más eficiente si se considera la orientación hacia las normas. Esto significa que la formación orientada a fomentar competencias con referentes claros, en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial (Arriola y Aguilar, 1995).</p> <p><b>Certificación de competencias</b></p> <p>La certificación de las normas de competencia se puede visualizar como la última etapa del sistema de competencia, no la etapa definitiva sino como una primera ronda que se va repitiendo, porque las competencias se van actualizando y porque se supone que los individuos pasan de una competencia a otra. En este sentido la certificación de la competencia es un proceso iterativo (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, 1996-2002).</p> <p>La certificación tiene tres momentos básicos; el primero es la acreditación de la competencia, vale decir, que se tiene que validar cómo se ha construido la competencia y los elementos que la componen, según la definición adaptado por el país, o bien, cuando no existe un criterio uniforme nacional, por la instancia que es facultada para acreditar. El segundo es la acreditación de las instituciones capaces de evaluar a las personas que aspiran a una determinada competencia y que son facultadas para emitir el certificado. El tercer momento es el acto de la certificación de la persona que cumplió con los requisitos definidos en la competencia (Revista de la Cámara de Comercio de Bogotá, 1994).</p>

	<p>Se espera entonces que un proceso formativo desarrolle competencias de base amplia, comúnmente llamadas competencias genéricas. Así se ha venido comprobando que en el ejercicio de diferentes actividades laborales se ponen en juego competencias comunes que no son exclusivas de un puesto de trabajo y si pueden apropiarse para el ejercicio de diferentes empleos (Benavides, 2002).</p> <p>La certificación de competencias laborales entraña una ventaja para el trabajador al reconocerle competencias adquiridas aún durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que haya sido su vida académica. Por otro lado un trabajador que sepa lo que se espera de él, es más eficiente y motivado que aquel a quien se le asigna un puesto y no se le ubica en el gran marco y en las funciones de la organización (Benavides, 2002).</p> <p><b>Evaluación de Competencias</b></p> <p>la evaluación dentro de los sistemas de certificación de competencias laborales, adquiere la connotación de un proceso de verificación de evidencias de desempeño contra el estándar definido en la norma técnica de la competencia. De esta forma, conducir una gestión integral basada en el enfoque de las competencias permitirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alinear el aporte del capital humano con las necesidades estratégicas de la organización.</li> <li>• Administrar de manera eficiente el activo intelectual de los trabajadores y a través de ello los activos a su cargo.</li> <li>• Evaluar su desempeño sobre la base de los resultados y conocer el personal de desempeño medio que requiere desarrollo para un desempeño superior.</li> <li>• Remunerar al personal de manera justa.</li> <li>• Determinar la llamada "brecha técnica" y el esfuerzo formativo necesario para la movilidad funcional del personal.</li> <li>• Establecer cuantitativamente el valor agregado a través de competencias, así como también el retorno de su inversión.</li> <li>• Establecer su ventaja competitiva en el mercado.</li> </ul> <p>Una vez definidos los elementos de competencia, estos deben precisarse en términos de la calidad con que deben lograrse, las evidencias de que fueron obtenidos, el campo de aplicación y los conocimientos requeridos. Al definir los criterios de desempeño se alude al resultado esperado con el elemento de competencia y a un enunciado evaluativo de la calidad que ese resultado debe presentar. Se puede afirmar que los criterios de desempeño son una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia.</p> <p>Los criterios deben referirse en lo posible a los aspectos esenciales de la competencia. Deben por tanto, expresar las características de los resultados, altamente relacionadas y significativas con el logro descrito en el elemento de competencia. Son la base para que un evaluador juzgue si un trabajador es o aún no, competente; de este modo sustentan la elaboración del material de evaluación.</p>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	

<p><b>2.7 Resultados de la Investigación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El presente proyecto logró el objetivo de diseñar un programa de desarrollo de competencias del talento humano basado en las variables detectadas como estratégicas en la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad: Normas ISO 9000, el cual está dirigido al nivel directivo de las organizaciones.</li> <li>• Las actividades están planteadas para ser llevadas a cabo en los contextos empresariales, que tienen como elemento principal el cambio de ideología frente al concepto de competencias en relación al talento humano, donde las personas internalizarán que el mejor mecanismo para crear una cultura de calidad, es el tener en cuenta al talento humano como uno de sus mejores recursos, y por tal motivo deberán ser capacitados para ser competentes laboralmente siendo considerada esta, una necesidad individual, social y organizacional.</li> <li>• El programa implementado está diseñado para desarrollar competencias en los directivos de organizaciones en procesos de aseguramiento de la calidad ISO 9000, para ser ejecutado mediante actividades basadas en lecturas, cuestionarios, ejercicios y dinámicas, distribuidas en nueve módulos; bajo la metodología Acción – interiorización – reflexión – acción.</li> <li>• El presente programa se estructuró a fin de desarrollar las competencias estratégicas en la implementación de las Normas ISO 9000. Este se desarrolló a través de una estructura conceptual relacionada con las teorías educativas, enfoques filosóficos y epistemológicos de mayor relevancia en la actualidad, como es el modelo de Competencias.</li> </ul>
--	---

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	
<b>3.Observaciones</b>	Para la investigación se presentan las competencias estratégicas dentro de la implementación de las normas ISO, entre las cuales están: visión prospectiva, actitud positiva al cambio, valores para la calidad en el trabajo, comunicación, Liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje, creatividad y motivación.

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RATSCL</b>
57

Fecha de elaboración	Marzo 2 de 2006
----------------------	-----------------

Elaborado por	Catalina Mora Salazar
---------------	-----------------------

#### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Monografía
<input type="checkbox"/>	Sistematización
<input type="checkbox"/>	Ensayo científico
<input type="checkbox"/>	Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Imprenta
<input type="checkbox"/>	Mimeo
<input type="checkbox"/>	Fotocopia
<input type="checkbox"/>	CD Room
<input type="checkbox"/>	Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
Lugar	Biblioteca Universidad San Buenaventura
Número Topográfico	T.99. 2004 G216e

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>
----------------------------------

<b>Título de la Investigación</b>	ESTUDIO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL PROGRAMA DE INGENIERIA ELECTRONICA DE LA UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA DE BOGOTA.
<b>1Subtitulo</b>	

<b>Autor</b>	Ximena Camila García Roa	Sexo	M__ F <u>X</u>
<b>Otros autores</b>	María Teresa Ríos Tovar	Sexo	M__ F <u>X</u>
	Sandra Marcela Ramírez	Sexo	M__ F <u>X</u>
	Hernán Cuellar Cruz	Sexo	M <u>X</u> F__

1.5 PUBLICACIÓN						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombiana	Bogotá	2004	163	16	11	14

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad San Buenaventura	Facultad de Educación. Especialización en Pedagogía y Docencia Universitaria

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Habilidades – Profesionales – Competencias – Competencias Laborales- Organización
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	El presente proyecto de investigación pretende proporcionar a la Universidad una alternativa de formación teórico – practica dentro del currículo de la carrera de ingeniería electrónica (inicialmente) y la consecuente relación Universidad – Empresa, así como proveerla de un aporte bibliográfico a proyectos que quieran realizar los estudiantes. Aporta mayor conocimiento al estudiante y lo familiariza con el entorno laboral en el que podrá incursionar con mayor seguridad.
------------------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARGUELLES, Antonio, GONCZI Andrew. Educación y capacitación basada en normas de competencia: Una perspectiva Internacional. Editorial Limusa. S.A. México. D.F. 2001</li> <li>• FLETCHER, Shirley. Análisis de Competencias Laborales: Herramienta y técnicas para analizar trabajos, funciones y puestos. Editorial Panorama. México. 2000.</li> </ul>	Total 2
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MEJIA DE ABLANQUE, Beatriz. Seminario de selección de personal por competencias: una herramienta para garantizar la eficiencia. Bogotá. Octubre de 2001.</li> <li>• NOVICK, Martha, GALLART María A., Competitividad redes productivas y competencias laborales. OIT.</li> <li>• OIT. Las normas laborales y el proceso de integración en las Américas. 2000</li> </ul>	Total 3
<b>No especifica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La investigación es de tipo descriptivo – exploratorio.</li> <li>• Población: se define como sujeto de la población de referencia u objeto de estudio a:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre del programa de ingeniería electrónica.</li> <li>2) Ex alumnos desde 1999 hasta la fecha.</li> <li>3) Profesores de la carrera de ingeniería electrónica de la Universidad de San Buenaventura.</li> <li>4) El ente empresarial.</li> </ol> </li> </ul>	Pág.
-------------------------	---	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Pagina  14-15	<b>Evolución Histórica</b>  <p>El concepto de competencia empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70, las cuales se enfocaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. De hecho, un primer hallazgo lo constituyó la demostración de la insuficiencia de los tradicionales test y pruebas para predecir el éxito en el desempeño laboral.</p> <p>McClelland logro confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones. La forma en que describió tales factores se centro más en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo.</p> <p>En una óptica más centrada en la evolución del trabajo y las condiciones productivas actuales, se puede fijar la aplicación del concepto de competencia en los mercados de trabajo a partir de las transformaciones económicas que se precipitaron en la década de los años 80.</p> <p>Países como Inglaterra, precursores en la aplicación del enfoque de competencia, lo vieron como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación.</p> <p>Una primera situación a atacar mediante el modelo fue la inadecuada relación entre los programas de formación y la realidad de las empresas.</p> <p>Bajo tal diagnostico se considero que el sistema académico valoraba en mayor medida la adquisición de conocimientos que su aplicación en el trabajo. Se requería, entonces, un sistema que reconociera la capacidad de desempeñares efectivamente en el trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos.</p> <p>La definición de las competencias apunto a incluir lo que realmente ocurría en el lugar de trabajo a partir de la preocupación por el desempeño que tenia la economía Británica en el mercado mundial.</p> <p>Del mismo modo se tienen antecedentes en los Estado Unidos, donde la preocupación por las nuevas demandas a los trabajadores origino una serie de trabajos que indujeron la revisión de las políticas y practicas realizadas en países que basaban sus estrategias competitivas en la productividad de su gente.</p>

Página	<b>Conceptos</b>
16 – 18	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marelli (2000) define: “ la competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Esta conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”. Agrega que son: “Capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo”.</li> <li>Ibarra (2000) la explica como: “La capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado texto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser”.</li> <li>Desaulniers (2001) la conceptualiza así: “Es la capacidad para resolver un problema en una situación dada lo que significa decir que la medida de ese proceso se basa fundamentalmente en resultados...”</li> <li>Gonzci (1996) plantea tres grandes tendencias en la tipificación de las competencias. La primera, las concibe con una lista de tareas desempeñadas; la segunda, como conjunto de atributos personales y la tercera, es un enfoque integrado u “holístico”.</li> <li>La POLFORM/OIT define la competencia laboral como, “La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtienen no solo a través de la instrucción sino también – y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”</li> <li>SENA, “La competencia laboral es la capacidad real que tiene una persona para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas, valores y comportamientos, en el desempeño laboral, en diferentes contextos”</li> </ul>
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
23	Las competencias básicas son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, calculo, entre otras. (Mertens)
Página	<b>Competencias Genéricas</b>
22	Las competencias genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación planificación entre otros. (Mertens)
Página	<b>Competencias Específicas</b>
23	Las competencias específicas se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados en la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (por ejemplo, la operación de maquinaria especializada y la formulación de proyectos de infraestructura) (Mertens)
Página	<b>Otro ¿cuál?</b>
22	<p>Bunk (1994) tipos de competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia Técnica: Es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito del trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.</li> <li>Competencia Metodológica: Implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presente, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.</li> <li>Competencia Social: Elaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.</li> </ul> <p>Competencia Participativa: Participar en la organización del ambiente de trabajo, tanto en el inmediato como el del entorno; capacidad de organizar y decidir, así como el de aceptar responsabilidades.</p>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductista</b>
46	<p>El modelo Conductista se centra en identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas. Por ejemplo, capacidad analítica, toma de decisiones, liderazgo, comunicación efectiva de objetivos, creatividad, adaptabilidad. En este caso los desempeños a demostrar por la persona no se derivan de los procesos de la organización, sino de un análisis de las capacidades de fondo de las personas que sean destacados en las organizaciones. Por citar capacidades a demostrar en liderazgo pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plantear objetivos claros.</li> <li>Estimular y dar dirección a equipos de trabajo.</li> <li>Tomar responsabilidad y adjudicar sus acciones.</li> <li>Identificar las fortalezas y delegar tareas adecuadamente.</li> </ul>

Página 45	<b>Enfoque Funcional</b> La aproximación funcional se refiere a desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo. Generalmente se usa este modelo a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos. Estos modelos requieren evidencias de tipo producto, resultado de las observaciones de la ejecución de una operación, y de conocimientos asociados.
Página 45	Por ejemplo, en la industria del vestido, una evidencia de producto es el ensamble de una pieza con dobles, botones y que cumple con la calidad en el acabado; una evidencia de desempeño es la observación en el manejo de la maquina y del orden y limpieza que la operadora mantienen en su lugar de trabajo; una evidencia de conocimiento es la identificación de las partes de la maquina de cocer y sus funciones, y la explicación de cómo asegurar la calidad en su puesto de trabajo.
Página 47	<b>Enfoque Constructivista</b> En el modelo constructivista no se define a priori las competencias del personal sino las construye a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan en la organización. En esta perspectiva, las competencias están ligadas a los procesos en la organización. Se refiere al desarrollo de las competencias y la mejor de los procesos. Por ejemplo, en una empresa se hace consciencia entre el personal directivo y operativo, que no se tienen definidas rutinas de mantenimiento preventivo ni las técnicas para el predictivo. A la vez que se diseñan estas rutinas y técnicas, las competencias del personal implicadas van emergiendo. Desde esta perspectiva no interesa identificar como competencia la capacidad existente y predeterminada, sino las que emergen en los procesos de mejora.
Página 19	<b>Otro. Cuál</b> Enfoque Integrado (Holístico) de Competencia Combina el enfoque de tareas con el enfoque de atributos personales permite una visión más amplia y "holística" de la competencia. Considera la complejidad de la mezcla variada de conocimientos, habilidades y destrezas que entran en juego en el ejercicio laboral. Este enfoque pone en común tanto las tareas realizadas como los atributos del individuo que le permiten un desempeño éxito. También considera el contexto en el cual se lleva a cabo el trabajo y permite integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral.
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Identificación de competencias</b>
24	<b>Formación por Competencias</b>
	<b>Normalización de competencias</b> Las normas de competencias laborales según el SENA "son estándares reconocidos por el sector productivo, que describen los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño ; los contextos en que este ocurre, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia. Las normas son la base fundamental para la modernización de la oferta educativa y para el desarrollo de los correspondientes programas de certificación... su finalidad es organizar, estructurar y operar procesos para establecer, en concertación con los sectores productivo y educativo y el gobierno, normas de competencia laboral Colombiana, que faciliten la operación de procesos de evaluación, certificación, formación y gestión del talento humano. El gobierno Nacional ha previsto en el Plan Nacional de Desarrollo, que el SENA sea el organismo normalizador de competencias laborales para Colombia
	<b>Certificación de competencias</b> El certificado es un excelente medio para valorar el conocimiento y el saber poseído y aplicado por el trabajador más allá de sus logros académicos y valorando su experiencia laboral. Puede ser un excelente instrumento para orientar los esfuerzos en materia de capacitación u además concretar la tendencia que se viene registrando de incluir la formación profesional que conduzca a certificados de competencia laboral es altamente apreciable. Certificar la competencia laboral es más que un proceso de verificación basado en una evaluación. El reconocimiento de las competencias, sirve de poco si no se convierte en la base para que el trabajador reconozca también sus limitaciones y se le ofrezca las opciones de formación para superarlas.

	<b>Evaluación de competencias</b>
	<b>2.6 Otro. Cuál</b>
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se propone una propuesta que se titula: Estudio y Desarrollo de las Competencias Laborales en estudiantes del Programa de Ingeniería Electrónica de la Universidad San Buenaventura de Bogotá. Cuyo objetivo es, ofrecer al programa de ingeniería electrónica de la Universidad San Buenaventura de Bogotá, un modelo pedagógico y didáctico que permita identificar, estructurar, desarrollar y aplicar competencias laborales.</li> </ul>
---	---

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es importante que la Universidad implemente dentro de su estructura curricular, actividades que desarrollen y potencien las competencias laborales, acordes con las necesidades del sector real Colombiano.</li> <li>Los antecedentes demuestran que las competencias laborales son un punto obligado de encuentro entre la comunidad educativa y la productiva, que no solo ha motivado estas dos instancias, sino también la gubernamental en el afán de concretar estos intereses de beneficio socioeconómico.</li> <li>En Colombia el SENA ha sido pionero seguido por los programas de certificación de aseguramiento de la calidad y la presencia del sector real, el cual identifica, selecciona sus talentos y desarrolla modelos de evaluación teniendo como base lo que requiere para generar desarrollos sostenibles de productividad y rentabilidad.</li> </ul>
-------------------------	--

<b>3.Observaciones</b>	
------------------------	--

<b>Número de RATSCL</b>	<b>resumen analítico de</b>
58	<b>trabajo social</b>
	<b>competencias laborales</b>
Fecha de elaboración	Marzo 2 de 2006
Elaborado por	Catalina Mora Salazar

## 1. PERFIL

1 2Tipo de Presentación	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
X	CD Room
	Otro. Cual



<b>1.1 Tipo de Investigación</b>	
X	Trabajo de Grado
	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
Lugar	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
Número Topográfico	C.D TP0070C31

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>	
Título de la Investigación	FACTORES DE MAYOR INCIDENCIA EN LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES
Subtítulo	

Autor	Luis Fernando Ceballos	Sexo	M <u>X</u> F <u>  </u>
Otros autores	Luz Stella Pérez	Sexo	M <u>  </u> F <u>X</u>

<b>1.5 PUBLICACIÓN</b>						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2004	105	2	19	

Institución	Facultad
Pontificia Universidad Javeriana	Facultad de Psicología

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias Laborales- Recursos Humanos – Organización – Formación – Trabajo
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Estudio descriptivo pretende examinar qué factores presentan una mayor incidencia en la implementación de esquemas de gestión humana basados en competencias laborales, a partir de las experiencias que en tal sentido han tenido cuatro empresas de la ciudad de Bogotá.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benavides, O (2002). Competencias y competitividad Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Editorial Mc. Graw Hill. Colombia.</li> <li>Gallard, M; Jacinto, C., (1.997) Competencias Laborales: Tema Clave en al articulación Educación – Trabajo. /Cuestiones Actuales de la Formación /. Montevideo: CINTERFOR.</li> <li>Mertens, L., (1.996). Competencia Laboral: :Sistemas, Surgimiento y Modelos., Montevideo: CINTERFOR.</li> <li>Vargas, F., (2.002). Competencias en la Formación y Competencias en la Gestión del Talento Humano: Convergencias y Desafíos. Montevideo, CINTERNFOR/OIT.</li> <li>Vargas F., Casanova F., Montanaro L., (2.001). El enfoque de Competencia Laboral, Montevideo, CINTERFOR.</li> </ul>	Total 5
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total

Investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SENA, (2.000) . Proceso Curricular de la Formación Profesional Integral Basado en Competencias Laborales, Dirección General , División de Investigación y Desarrollo (Documento de Trabajo Junio 31).</li> <li>• Muñoz Maria Cristina (2003) Metodología y herramientas fundamentales, Pontificia Universidad Javeriana. Diplomado de Gestión Humana Basado en Competencias.</li> <li>• Pérez, J.A., Mesa Sectorial de la Industria Gráfica, (2.001). Estándares de Competencia Laboral, Vol. 1, Marzo. Bogotá, SENA.</li> </ul>	Total 3
Otro. Cual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CINTERFOR, (1.999). Observatorio de Experiencias – Potencialidades de las Competencias Laborales para los Trabajadores y los Empresarios en Uruguay-, -Análisis de la Experiencia Comparada en Competencias Laborales-, recuperado el 17/06/03 de la fuente: <a href="http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/iii/index.htm">http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/iii/index.htm</a></li> <li>• Ibarra, A., (2.000) Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín CINTERFOR No. 149, Mayo – Agosto.</li> <li>• Irigoien M., Vargas, F., (2.002). Competencia laboral: Manual de Conceptos, Métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: CINTERFOR</li> <li>• Masseillot, H. (2.000). Competencias Laborales y Procesos de Certificación Ocupacional. Boletín CINTERFOR No. 149, Mayo – Agosto.</li> <li>• Vargas, F. (2.001). La Formación por Competencias. Instrumento para Incrementar la Empleabilidad. Sala de Redacción. CINTERFOR., recuperado el día 04/05/03 de la fuente:</li> </ul>	Total 6
Otro. Cual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.cinterfor.org.uy/public/Spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for/coj.htm">http://www.cinterfor.org.uy/public/Spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for/coj.htm</a></li> <li>• Vargas, F., (2.002). Sistemas comparados en competencias laborales Breñaña , recuperado el día 04/05/03 de la fuente : <a href="http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/iii/granbret/i.htm">http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/iii/granbret/i.htm</a></li> </ul>	Total 6
No específica		Total

1.9 Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del tema, recopilando el desarrollo histórico que se ha dado en los diferentes países en los que se han desarrollado esquemas de competencias laborales.</li> <li>• Corrientes mas representativas en el tema de competencias.</li> <li>• Definición que mejor engloba el concepto de competencias.</li> <li>• Exposición de algunas experiencias en empresas Colombianas que han desarrollado esquemas de competencias en su gestión. Basados en la revisión bibliográfica, se extraen y definen una serie de factores con el fin de unificar la terminología, facilitando el manejo de la información recolectada por medio de la entrevista semiestructurada, y se analiza, utilizando la matriz de análisis de datos; a la luz de la revisión bibliográfica.</li> </ul>	
---------------	---	--

1.10 Metodología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La presente investigación de corte descriptivo, busca identificar los factores que incidieron en el proceso de implementación del Sistema de Gestión por Competencias en las Organizaciones, a partir del reporte de la experiencia de quienes participaron en el proceso de implementación del sistema. Participaron cuatro (4) Empresas de la ciudad de Bogotá D.C., que tengan o hubieren tenido por lo menos un año en el diseño, implementación y mantenimiento de un proceso de gestión por Competencias Laborales.</li> <li>• Los instrumentos empleados fueron la Entrevista Semiestructurada y matriz de análisis de datos.</li> </ul>	Pág. 55- 56
------------------	--	----------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Pagina 8	<p><b>Evolución Histórica</b></p> <p>Se encuentra que el concepto de competencia empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70 (Adams, 1995/96); McClelland profesor en psicología de la Universidad de Harvard, argumentó que los tradicionales exámenes académicos no garantizaban ni el desempeño en el trabajo ni el éxito en la vida, y con frecuencia estaban discriminando a minorías étnicas, mujeres y otros grupos vulnerables en el mercado de trabajo. Postuló que era preciso buscar otras variables –competencias– que podían predecir cierto grado de éxito en el desempeño laboral.</p> <p>Pero es alrededor de los años 80, como respuesta ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra, que los modelos de competencias laborales tiene un real desarrollo en algunos países industrializados (Mertens 1996); sobre todo en aquellos que tenían identificado un problema para relacionar el sistema educativo con el productivo. El problema que estos países visualizaron no era solamente de tipo cuantitativo; era también y sobre todo cualitativo; una situación en donde los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos retos del ámbito empresarial; es entonces cuando ven en las competencias una buena alternativa para enfrentar los retos que vienen con los cambios y una solución ágil frente a la tardía respuesta que las organizaciones encontraban por parte de las instituciones educativas.</p> <p>En tal sentido Mertens (1996) plantea que en una óptica más centrada en la evolución del trabajo y las condiciones productivas actuales, se puede fijar la aplicación del concepto de competencia en los mercados de trabajo a partir de las transformaciones económicas que se precipitaron en la década de los años 80.</p>
Pagina 8	<p>Dichas transformaciones las enumera Mertens (1996), de la siguiente manera: La estrategia de generar ventajas competitivas en el mercado globalizado, la estrategia de productividad y la dinámica de innovación en tecnología, la organización de la producción y organización del trabajo, la gestión de recursos humanos, y las perspectivas de los actores sociales de la producción y del Estado.</p> <p>Es entonces cuando se ve un desarrollo de modelos (Vargas, 2001), basados en competencias en diferentes países que como Inglaterra, precursores en la aplicación del enfoque, quienes lo asumieron como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. Una primera situación a atacar por el modelo inglés, fue la inadecuada relación entre los programas de formación y la realidad de las empresas, por lo cual la definición de las competencias apuntó a incluir lo que realmente ocurría en el lugar de trabajo (Vargas, 2001).</p> <p>Del mismo modo se tienen antecedentes en los Estados Unidos, donde la preocupación por las nuevas demandas a los trabajadores originó una serie de trabajos que indujeron la revisión de las políticas y prácticas realizadas en países que basaban sus estrategias competitivas en la productividad de su gente. Esta preocupación, además, resultó en la definición de un grupo de competencias que fue incluido en el Informe SCANS, las aplicaciones del enfoque de competencia laboral en América (Secretary's Commission on Achieving News Skills. 1992.; citado por Vargas, 2001).</p>

Página 10	<p>América Latina parece haber estado en el periodo de 1989 a 1992, más orientada a la parte de gestión de la producción, que en la organización del trabajo y los recursos humanos. Solamente al agotarse las oportunidades de mejora en productividad, pasa a un segundo momento (1993-1995), en donde se orienta a la organización del trabajo (Vargas, 2001); esté paso se ve como el siguiente en la trayectoria de modernización, que a su vez puede interpretarse como el complemento necesario a la innovación dada en la gestión del proceso productivo.</p> <p>Se puede ver hasta el momento que el movimiento y por ende el concepto de competencia laboral, da respuesta a la necesidad de impulsar nuevas políticas de formación y capacitación de la mano de obra y a la demanda surgida tanto por el sistema educativo como por el sistema productivo.</p> <p>Frente a lo anterior, CINTERFOR (1.999) expone cómo “el nuevo modelo productivo gira en torno de la importancia y revaloración que se dé al trabajo humano, ya que se basa no sólo en la capacidad física del individuo, sino en su potencial, inteligencia, conocimiento y creatividad, así como en sus capacidades de adaptación a los cambios, de innovación y de aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida productiva. Los procesos de cambio en la economía y la tecnología están reafirmando la relevancia de la educación integral y permanente del hombre, lo que implica estudiar a profundidad las estrategias que vienen aplicando los países que han logrado mayores ventajas competitivas en el mundo y aprender de sus experiencias en cuanto a productividad, pero, fundamentalmente, en la administración y formación de sus recursos humanos” (p.98).</p> <p>La competencia laboral se presenta entonces, como un enfoque integral de formación pretendiendo integrar el mundo del trabajo con el mundo educativo y social, una alternativa que busca acortar las distancias entre las necesidades de las personas y/o trabajadores con las demandadas por la empresa y la sociedad en general. Se trata así, de una relación más estrecha entre el trabajo, la educación y la capacitación del individuo, un “modo de operar en la gestión de recursos humanos que permite una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación” (Irigoín y Vargas, 2002, p.13), que adicional a que facilita la formación de las personas estimulándolas permanentemente, proporciona información sobre el capital intelectual de los individuos, asegurando que cumplan con los estándares de calidad establecidos por el mercado del trabajo, determinando por tanto el nivel de desempeño de la fuerza del trabajo.</p> <p>Dentro de los países latinoamericanos, citados por CINTERFOR (1.999), se retoma la experiencia de México, quien inicia el trabajo sobre competencias laborales alrededor de 1995, partiendo de una serie de cambios derivados de la globalización de los mercados y el acelerado avance tecnológico de la producción, que le exigía tanto a su sistema productivo como educativo, una serie de cambios fundamentales orientados a nuevos esquemas de gestión; en donde las empresas están abandonando el modelo de producción masiva basada en un tipo de tecnología fija, pasando a un tipo de producción más flexible, un sistema de organización abierto que les permita adaptarse con rapidez a las transformaciones del medio con estructuras ocupacionales flexibles y centradas en redes y equipos de trabajo, con capacidad de innovar y aportar soluciones creativas a los problemas de la actividad productiva.</p>
Página 18	<p>En México, uno de los países pioneros en trabajar con competencias en América Latina, se ha estructurado el sistema Normalizado de Competencia Laboral, que tiene como propósito el que el sector productivo, conjuntamente con los trabajadores (en equipos de trabajo denominados Comités de Normalización), definan y establezcan normas técnicas de competencia laboral de carácter nacional, por rama de actividad productiva, sector, industria o área de competencia laboral. A su vez el Estado participa a través del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) quien es el órgano rector, integrado por seis consejeros del sector público, del privado y social. Este Instituto asegura el control de calidad con seguimiento y evaluación continua del sistema, además de acreditar a los organismos certificadores. CINTERFOR (1.999)</p>

Página	<b>Conceptos</b>
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boyatzis (1982) citado por Vargas, (2002) lo plantea como "Una característica subyacente de una persona la cual puede ser un motivo, un rasgo, una habilidad, un aspecto de su imagen personal o de su rol social o un cuerpo de conocimientos el cual el o ella usa" (p.3), concepto según el cual , solo viendo el actuar de la persona se logra evidenciar la competencia. Por esta razón los enfoques más actualizados caracterizan la competencia como algo que debe ser observable para ser medible.</li> <li>• Marelli (2.000) citado por Vargas, Casanova, y Montanaro, (2.001) expone la competencia como "una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Esta conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos. Y agrega que son capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo" (p. 23).</li> <li>• La competencia según Ibarra, (2.000) citado por Vargas, et al. (2.001), es "la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades y destrezas en abstracto, es decir la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser" (p. 24).</li> <li>• El SENA, según Pérez, (2001), la competencia es entendida como la capacidad personal que se refiere sólo a algunos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades que puede tener un individuo. Se refiere a aquellos conocimientos y habilidades que son necesarios para lograr ciertos resultados exigidos en circunstancias determinadas.</li> <li>• Benavides (2.002) plantea que "las competencias pueden entenderse como comportamientos manifiestos en el desempeño laboral que le permiten a una persona actuar eficazmente. Su aparición y permanencia están soportadas en el conocimiento, el deseo y la habilidad de lograr sus objetivos" (p.49).</li> <li>• La competencia laboral, según Mertens,(1.996) "pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación. En los países en desarrollo, la aplicación de un sistema de competencia laboral, surge como una alternativa atractiva, al menos a primera vista, para impulsar la formación y educación en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general" (p. 1)</li> </ul>
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página	<b>Competencias Genéricas</b>
Página	<b>Competencias Específicas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	

Página 14	<p><b>Enfoque Conductual</b></p> <p>El modelo Conductista, aplicado en los Estados Unidos se basa como lo expone Vargas, (2.001): “en el estudio del desempeño para establecer los factores que permiten a un trabajador un desempeño superior. Indaga por las características del individuo que conducen a tal desempeño” (p.10).</p> <p>Complementado por Maseillot, (2.000) cuando agrega que es un modelo que esta orientado a la “selección de los más aptos, basado en los aspectos personales del desempeño laboral.... describe fundamentalmente lo que un trabajador hace.” (p.80). Este es un modelo que parte del individuo que hace bien su trabajo frente a los resultados esperados, y define el puesto en relación con las características de estas personas, refiriéndose más a los procesos.</p> <p>Algunas desventajas de este modelo son el que las diferencias entre los niveles de competencia son muy sutiles por lo que se pueden confundir. Dentro de cada área ocupacional, las ocupaciones se encuentran a diferentes niveles, estos, se conocen como niveles de competencia y se originan en el contenido del trabajo y la complejidad del mismo.</p>
Página 13	<p><b>Enfoque Funcional</b></p> <p>Vargas, (2.001) define: El modelo Funcionalista, “aplicado en Gran Bretaña, busca detectar los elementos esenciales que contribuyen significativamente al logro del resultado deseado. Se pregunta cuales son las funciones esenciales en las que el trabajador debe comprobar su capacidad de desempeño” (p. 10). A lo anterior, Maseillot, (2.000) agrega: “ Es un modelo basado en la medición de resultados parte de un objetivo principal y continua con la desagregación en niveles hasta identificar las unidades de competencias y sus elementos. La característica fundamental del análisis radica en que describe productos/resultados, no procesos ni tareas o actividades. Con este método el trabajador obtiene reconocimiento de sus competencias en relación con su contribución a la obtención y logro del objetivo principal; modelo que también ha sido utilizado en España” (p. 81).</p> <p>Como se puede ver, este modelo concibe la competencia como la relación entre un resultado esperado y un desempeño exitoso, surgiendo de la identificación de los objetivos organizacionales principales y del área específica de ocupación. Este modelo presenta como debilidad el que sólo se enfoca en los resultados y no en como se alcanzaron, por lo que aísla los conocimientos de la práctica del trabajo.</p>
Página 14-15	<p><b>Enfoque Constructivista</b></p> <p>El Modelo Constructivista, utilizado en Australia y Francia, parte de la idea, según Vargas, (2.001), de “resolver las disfuncionalidades y problemas que hay en la organización a fin de lograr los objetivos. Las disfunciones se resuelven a partir de la capacitación y la organización de la producción. Intenta resolver la pregunta: Que desempeño debe mostrar el trabajador para resolver las disfunciones de la organización?” (p.10). El modelo describe lo que el individuo aprende, la nueva forma de enfrentar los problemas.</p> <p>De igual manera Maseillot, (2.000) menciona como es este modelo el que contiene una “mayor carga holística, con parámetros de inclusión social y formación integral, dimensión humana de la actividad y contexto social del trabajo. Se parte de la premisa que la participación plena de los individuos en la discusión y comprensión de problemas resulta crucial para la identificación de disfunciones en la empresa.” (p.81). El modelo Constructivista define la competencia como la capacidad de articular el saber, el saber-hacer y la capacidad dentro de un determinado contexto el cual es cambiante y complejo. De esta forma es un modelo donde las competencias se van desarrollando por procesos de aprendizaje ante disfunciones, donde también se incluye a la población que se identifica como menos competente.</p>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Formación de competencias</b>

	<b>Identificación de competencias</b>
	<b>Normalización de competencias</b>
	<b>Certificación de competencias</b>
	<b>Evaluación por Competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
---	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se observa que en el origen de los desarrollos en competencias, se expresa la voluntad del grupo directivo; quienes basan este trabajo en los lineamientos dados por su filosofía de empresa, buscan con ello alinearse estratégicamente con la Misión, Visión y Valores imperantes en ese momento en la organización; tal como lo plantea Vargas (2.002), cuando manifiesta que las experiencias exitosas de Gestión del Recurso Humano por competencias "suelen residir en la habilidad de la organización para establecer un marco de competencias que refleje su filosofía, valores y objetivos estratégicos".</li> <li>• Dentro de las experiencias de los participantes en este estudio, se denota una orientación basada en el modelo conductual de competencias, modelo que parte del individuo que se destaca en su trabajo por los resultados exitosos obtenidos, frente a los esperados, y define el puesto o rol, en relación con las características de estas personas, en referencia con determinados procesos. Cabe anotar que esta orientación ha sido implementada más por la orientación que han recibido las empresas consultoras en el momento de ser asesoradas, que por ser una determinación tomada después de algún análisis comparativo de los modelos existentes (Funcionalista, Conductual o el Constructivista).</li> <li>• Se plantea que a través del modelo se debe dar un acercamiento entre la parte formativa y la productiva, a través de lo expresado por las organizaciones se manifiesta un interés en formar a su recurso humano a partir de las brechas encontradas entre lo que se tiene y lo que se quiere para la organización. Se persigue entonces un tipo de formación y desarrollo individual para el logro del desempeño definido por éstas como exitoso, más que contar con programas de formación masivo.</li> <li>• El enfoque de las competencias laborales se orienta hacia el logro, según lo plantea Vargas (2.002), hacia el desarrollo de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes mediante el proceso formativo.(p.6).</li> <li>• Dentro del enfoque de desarrollo que se le ha venido dando al Sistema de Gestión por Competencias en las organizaciones, se integra éste a los procesos de Evaluación de Desempeño, Selección y Desarrollo de estas organizaciones encontrándose similitudes a lo que en su momento países como Inglaterra, precursor en la aplicación de este enfoque, Vargas (2.001) buscaron, al asumirlo como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación.</li> </ul>
-------------------------	--

<b>3.Observaciones</b>	
------------------------	--

<b>Número de RATSCL</b>
59

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 30 de 2006
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Catalina Mora Salazar
----------------------	-----------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/> Tesis
<input type="checkbox"/> Monografía
<input type="checkbox"/> Sistematización
<input type="checkbox"/> Ensayo científico
<input type="checkbox"/> Otro. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Imprenta
<input type="checkbox"/> Mimeo
<input type="checkbox"/> Fotocopia
<input type="checkbox"/> CD Room
<input type="checkbox"/> Otro. Cual

<b>1.3 Acceso al documento</b>	
<b>Lugar</b>	Biblioteca Universidad Católica de Colombia
<b>Número Topográfico</b>	TL/150 G033mo

## 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>1 Título de la Investigación</b>	MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS
<b>Subtítulo</b>	¿GENERADOR DE CAMBIOS Y DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL? Revisión Conceptual.

<b>Autor</b>	Patricia del Pilar Cuestas gomez	<b>Sexo</b>	M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>		<b>Sexo</b>	M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>

## 1.5 PUBLICACIÓN

<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2002	106			

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad Católica de Colombia	Psicología

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Gestión por Competencias – Cultura Organizacional – Modelo de Competencias – Productividad.
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Tiene como objetivo determinar los aspectos conceptuales más relevantes relacionados con el término de competencias y así analizar los cambios que el modelo puede generar en la cultura organizacional. Se destaca la importancia de la cultura como factor determinante en la eficacia del talento humano en la organización.
------------------------	---

## 1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>
---------------------------	-------------------



<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ALLES, Martha A., (2000). Dirección estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias. Ediciones Gramico. Buenos Aires.</li> <li>• DUCCI, Maria Angelica (1997). El enfoque de competencias laborales en la perspectiva internacional en: formación basada en competencias laborales. Montevideo CINTERFOR/OIT.</li> <li>• FERNANDEZ, Cubeiro y DALZIEL (1996). Las competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos. Madrid: Ediciones Deusto S.a.</li> <li>• HAY GROUP. (1996). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos Humanos. Bilbao. Deusto.</li> <li>• IBARRA, Agustin. (1996). El sistema normalizado de competencias laborales: en competencias laborales y educación basada en normas de competencias. MEXICO- CONOCER.</li> <li>• MERTENS, Leonard. (1996). Competencias Laorales: sistema, surgimiento y modelos. Montevideo: Editado por CINTERFOR/OIT.</li> </ul>	Total 6
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BUNK, G.P., (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional en la RFA. Revista CEDEFOP N°1.</li> </ul>	Total 1
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ALLES, Martha A., (2001). Competencias del sur al norte: analisis de la implementación de gestión de Recursos Humanos por competencias en Latinoamerica. Recuperado en enero 15, 2002, disponible en <a href="http://www.porcompetencias.com/columnista/competenciasdel%20sur.htm">http://www.porcompetencias.com/columnista/competenciasdel sur.htm</a></li> <li>• CINTERFOR, (1998). Competencias Laborales. Recuperado en mayo 18 2001, disponible en <a href="http://www.cinterfor.com.uy/public/spanish/región/ampro/cinterfor/temas/gest-com/index/html">http://www.cinterfor.com.uy/public/spanish/región/ampro/cinterfor/temas/gest-com/index/html</a>.</li> <li>• DELGADO, D.J., (2000). Modelo de gestión por competencias. Recuperado en febrero 21, 2001, disponible en: <a href="http://www.gestiondelconocimiento.com/documento52/competencias.html">http://www.gestiondelconocimiento.com/documento52./competencias.html</a>.</li> <li>• VARGAS, F., (2000). De las virtudes laborales a las competencias claves: Un nuevo concepto para las antiguas demandas. Boletín. CINTERFOR N°149.</li> </ul>	Total 4
<b>No especifica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap I. Marco contextual.</li> <li>• Cap II. Cultura organizacional.</li> <li>• Cap III. Modelo de competencias.</li> <li>• Cap IV. Gestión por competencias y cultura organizacional.</li> </ul>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	La presente monografía se inscribe dentro de la investigación documental, que tiene por objetivo primordial la recopilación, la organización y el análisis de la información sobre un tema de manera rápida y eficaz.	Pág.
-------------------------	---	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>
--

Página	<b>Evolución Histórica</b> 1) Estudiar las competencias no es nada nuevo, en la psicología organizacional Norteamericana, especialmente, ha habido un movimiento real hacia las competencias desde finales de la década a de 1960 t principios de 1970 (Spencer y Mc Clelland, 1991). El surgimiento del concepto de competencias laborales tiene referencias desde mediados del siglo anterior. La transferencia del concepto de competencia de la lingüística al ámbito laboral y educativo, se origina en el cuestionamiento del exámenes y sistemas de evaluación que hizo Mc Clelland (1975), en cuanto que estos muy a pesar de que pudieran otorgar una buena nota al estudiante, buenos resultados académicos, no eran un elemento propio valioso para el pronóstico de un desempeño laboral.
Página	<b>Conceptos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RICHAR BOYATZIS: define competencias laborales como las características de fondo de un individuo que guardan una relación casual con el desempeño efectivo o superior en un puesto. (Mertens, 1996)</li> <li>• HOMBY Y THOMAS (1989): definen competencias como características esenciales de una persona tales como motivos, intentos, estrategias, aspectos de auto- imagen usados en el desarrollo de las labores diarias encaminadas a la formación de líderes efectivos. Los describen como la intencionalidad del individuo para hacer algo y no como la evidente y demostrable, esta más bien encaminada a la presentación del individuo como líder por el hecho de tener la disposición de sobresalir y no por sus capacidades reales.</li> <li>• LEVY – LEOYER (1996): Las competencias se refieren a tareas o a situaciones de trabajo y a la regulación de la que es capaz el operador en el entorno de su trabajo y de su actividad; una competencias, es un conjunto de conductas organizadas, en el seno de una estructura mental también organizada y relativamente estable y movilizable cuanto es preciso. Es relevante mencionar que las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y más concretamente a las misiones que forman parte de un cargo.</li> <li>• MERTENS, el término competencias: hace referencia a la capacidad real de un individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto.</li> <li>• DUCCI (1997): Conceptual que la competencia es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño significativo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.</li> <li>• GONCZI Y ATHANASOU (1996): Concibe la competencia como una compleja estructura de atributo, necesarios para el desempeño de situaciones específicas.</li> <li>• BUNK (1995): Señala que posee competencias profesionales quien dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, esta capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.</li> <li>• CONOCER (México) define las competencias como: La capacidad productiva de un individuo medidas en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, actitudes estos son necesarios pero no suficientes en si mismos para un desempeño efectivo.</li> </ul>

Página	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) define la competencia laboral como: la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción sino también en gran medida mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones concretas de trabajo.</li> <li>• INEM (Instituto Nacional del Empleo) España: sostiene que las competencias laborales definen un ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos en el empleo, es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al ser y al saber- hacer.</li> <li>• En ALEMANIA: Quien posee una competencia laboral dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacidad para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.</li> <li>• QUEBEC (Canada) define la competencia como: conjunto de comportamientos socio – afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel una función una actividad o una tarea, es decir lo que se ha aprendido a lo largo de la vida y se ha internalizado como producto de la experiencia y no que realmente se demuestra si bien es importante no es confiable para medir una competencia ya que puede ser producto del azar.</li> <li>• CONSEJO FEDERAL DE CULTURA Y EDUCACION – Argentina define las competencias como: un conjunto identificable, evaluable de conocimientos, actitudes, valores, habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeño satisfactorio en escenarios reales de trabajo según estándares utilizados en el área ocupacional.</li> </ul>
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se refiere a habilidades para la lectura, la escritura, comunicación oral y matemática. (Vargas)</li> <li>• Se refiere a aquellas de índole formativo que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar, estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, sí como la educación formal. (CINTERFOR,1998)</li> </ul>
Página	<b>Competencias Genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Están dadas a desempeños en diferentes sectores o actividades, por lo general en relación con el manejo de equipos y herramientas y competencias como la negociación, la planeación, el control y la interacción con los clientes. (Vargas)</li> <li>• Aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas y subareas ocupacionales y ramas de actividad productiva, es decir son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo. Estas competencias se pueden adquirir en forma autodidacta, por programas educativos y de capacitación, así como en el centro del trabajo (CINTERFOR 1998)</li> </ul>
Página	<b>Competencias Específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que se refieren a ocupaciones concretas y no transferibles fácilmente. (Vargas)</li> <li>• Se refieren aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades de índole técnico y que son necesarias para la ejecución de una función productiva. Generalmente se refiere a un lenguaje específico y al uso del instrumento y herramientas determinadas. Se adquieren y desarrollan a través del proceso de capacitación en el centro de trabajo o en forma autodidacta.</li> </ul>
Página	<b>Otro.</b> Boyatzis (1982), tipos de competencias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias Diferenciadoras: son las que distinguen a un trabajador con una actuación superior a uno con una actuación mediana</li> <li>• Competencias Umbral o Esenciales: son aquellas que se necesitan para lograr una actuación mínimamente adecuada. Fernández y Cubeiro (1996), plantean dos niveles de competencias: Las de empleabilidad y las relacionadas con el uso de los recursos: están relacionadas con aquellas competencias que son indispensables para seguir estándares de calidad basados en las habilidades básicas como la expresión oral y escrita, matemática, capacidades de resolución de problemas, capacidad de pensar.</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	

Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia laboral</b>	
Página	<b>I dentificación de competencias</b>
	<b>Formación de competencias</b>
	<b>Normalización de competencias</b>
	<b>Certificación de competencias</b>
	<b>Evaluación de Competencias</b>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página 59	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Formación Basada En Competencias Laborales. Se presenta como un referente a tener en cuenta para enfrentar los desafíos actuales, porque: centra su enfoque en la mente, desarrolla los conceptos de formación y capacitación como procesos continuos, posibilita una mejor coordinación institucional entre centros de trabajo y oferta de capacitación y formación, provee al mercado laboral de información veraz y oportuna, favorece la aplicación de programas de formación y capacitación con la calidad, flexibilidad y pertinencia requeridas y permite alcanzar más rápido la adaptación y actualización del sistema de formación y capacitación a las necesidades del cambio tecnológico y productivo.</li> <li>La formación basada en competencias parte de reconocer todos los cambios y necesidades descritas se acerca más a la realidad del desempeño ocupacional requerido por los trabajadores. Pretende mejorar la calidad y la eficacia en el desempeño, permitiendo trabajadores más integrales, conocedores de su papel en la organización, capaces de aportar con formación de base amplia que reduce el riesgo de absencia en sus conocimientos</li> </ul>
<b>2.8 Resultados de la Investigación</b>	
<b>2.9 Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El modelo de competencias laborales apoya los procesos de selección, contratación y capacitación de Recursos Humanos, contribuyendo al mejoramiento de la gestión del trabajo, al aumento de la productividad y la competitividad. Una fuerza de trabajo calificada permitira, por una parte, que las empresas aumenten su productividad y competitividad y por otra, que los trabajadores amplien sus posibilidades de incorporación y permanencia en el mercado laboral.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con la transformación de los sistemas de formación, capacitación para el trabajo, hacia el enfoque de competencia laboral, se pretende que el país cuente con los Recursos Humanos calificados que demanda la nueva organización productiva, el avance tecnológico y la competitividad en los mercados globales.</li> <li>La aplicación de un sistema de competencias laborales surge como una alternativa atractiva, al menos a primera vista, para impulsar la formación y educación en la dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general.</li> </ul>
--	--

<b>3. Observaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encontraron recomendaciones ni resultados.</li> </ul>
-------------------------	--

### Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RATSCL</b>
60

Fecha de elaboración	Marzo 2 de 2006
----------------------	-----------------

Elaborado por	Catalina Mora Salazar
---------------	-----------------------

## 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>
<input type="checkbox"/> Trabajo de Grado
<input type="checkbox"/> Tesis
<input checked="" type="checkbox"/> Monografía
<input type="checkbox"/> Sistematización
<input type="checkbox"/> Ensayo científico
<input type="checkbox"/> Otra. Cual

<b>1.2 Tipo de Presentación</b>
<input type="checkbox"/> Imprenta
<input type="checkbox"/> Mimeo
<input type="checkbox"/> Fotocopia
<input checked="" type="checkbox"/> CD Room
<input type="checkbox"/> Otro. Cual

Otra. Cual	
1.3 Acceso al documento	
Lugar	Biblioteca Universidad de la Sabana
Número Topográfico	

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	“EVALUACION POR COMPETENCIAS, UNA ALTERNATIVA PARA LA ORIENTACION PROFESIONAL EN COLOMBIA”
Subtítulo	

<b>Autor</b>	Johana Prieto Diago	Sexo	M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>	Edgar Muñoz Torres	Sexo	M <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombiana	Bogotá	2000	165			

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de la Sabana	Facultad de psicología

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias – Evaluación – Profesional -
----------------------------	---

<b>1.7 Descripción</b>	Es un análisis de cómo la evaluación y la orientación profesional ha permitido a la Psicología acercarse al conocimiento de las personas y dar alternativas hacia la toma de decisiones que faciliten el ejercicio profesional. De la misma manera se tiene en cuenta como hoy la evaluación por competencias propuesto por el ICFES es una alternativa de orientación. Por tal motivo este trabajo hace un recorrido teórico sobre la orientación profesional y las competencias; sus fundamentos, su impacto y su utilización en el ámbito nacional e internacional; para finalmente construir una propuesta teórica que muestre como la evaluación por competencias es una alternativa que tiene en cuenta de manera más integral el ser humano y le permite hacer toma de decisiones a partir de la profundización del conocimiento de su realidad individual, desde una visión psicológica, antropológica, intelectual, académica, y social en busca de la realización personal y profesional.
------------------------	---

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>7.1 Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	➤ Levy-Lovoyer, C. Gestión de Competencias. Barcelona. Ed. Gestión 2000 S.A.	Total
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>		Total
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La Evaluación Por Competencias.</li> <li>➤ Antecedentes históricos.</li> <li>➤ La evaluación de la educación en Colombia.</li> <li>➤ Las competencias.</li> <li>➤ Las competencias desde la Psicología.</li> <li>➤ Características de las competencias.</li> <li>➤ Las competencias en Colombia.</li> <li>➤ La evaluación por competencias.</li> <li>➤ Un modelo de evaluación por competencias en Colombia el caso del Icfes.</li> <li>➤ Los exámenes de estado.</li> </ul>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	La investigación es de tipo monográfico descriptivo del Proceso de Orientación Profesional a partir de la evaluación por competencias. Este estilo metodológico es el más adecuado en relación con el objeto de investigación ya nos permite hacer un recorrido teórico del concepto (Evaluación por Competencias) y evidenciar que a pesar de que su aplicación ha sido mínima en otros países y especialmente en Colombia, existe un bagaje teórico suficiente para poder analizar y encontrar nuevas alternativas al proceso de Orientación Profesional.	Pág.
-------------------------	---	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>
--

Página	<p><b>Evolución Histórica</b></p> <p>El concepto de competencia se inició en campo clínico, referido a las dificultades del cliente a la hora de alcanzar las metas que éste se ha propuesto, ello implicaba ocuparse de la imagen que tiene el cliente de sí mismo, es decir sus propias competencias, David C. McClelland vio la importancia de este abordaje y propuso este análisis de competencias en Psicología del Trabajo y en Recursos Humanos. Luego este concepto de competencia se centró en la psicología como una alternativa de rasgo, herramienta de trabajo habitual en Psicología diferencial y en psicología industrial. En la década de los 60 son numerosos los intentos de Levy-Leboyer Claude. GESTION DE COMPETENCIAS. Ed. Gestión.S.A. Barcelona cambiando lugar a enfoques alternativos (Sánchez – Cánovas, 1986). Uno de ellos fue el McClelland: propuso la conveniencia de aplicar variables que predijeran el rendimiento laboral y que no mostraran sesgos en función del género. Raza o estatus socioeconómico del personal involucrado (McClelland, 1973). De hecho su ámbito de investigación hasta esa fecha había sido la motivación de logro utilizando pruebas proyectivas y algunos cuestionarios.</p> <p>"Así fue como el estudio de la competencia parte del estudio de la propia competencia personal de quienes ocupan determinados puestos de trabajo. En primer lugar sale a relucir su grado de calificación, es decir su conocimiento y pericia experto en asuntos culturales, científicos y tecnológicos. En pocas palabras lo que saben. En segundo lugar aflora su talento para el que hacer, es decir, sus habilidades, destrezas, capacidades de índole genérica o específica. En tercer lugar asoman sus talentos ante sí mismos, ante los demás, ante las exigencias y retos laborales. Es decir, su voluntad, sus motivos, sus deseos, sus gustos, sus valores".</p>
Página	<p><b>Conceptos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El término competencia se presta para diversas interpretaciones. Y es lógico pues que no solo existen diferentes aspectos en los que el ser humano puede ser competente (deportivamente, económicamente, autoritariamente, etc.) sino que el mismo término se presta para referirse a situaciones variadas. "<b>Competere</b>" es un verbo latino del que se derivan dos verbos "Competer" y "Competir", para asuntos de este trabajo nos estamos refiriendo al verbo competere. Este verbo a partir del siglo XV, en español, vino a significar "pertenecer a" "incumbir", dando lugar al sustantivo "competencia" y al adjetivo "competente" para indicar "apto", "adecuado". Como se dijo a través del análisis del habla se pone de relieve que se trata de un concepto complejo y de muchas interpretaciones. En el campo empresarial el término competencia se ha convertido en concepto básico a la hora de estudiar y medir los procedimientos laborales concretos.</li> <li>➤ Las competencias, son definidas como; todas aquellas acciones que expresan el desempeño del hombre en la interacción con contextos socioculturales y disciplinares específicos.</li> <li>➤ El concepto manejado por el ICFES, en donde se define la competencia como "un saber - hacer en contexto", y donde el lenguaje es entendido como una experiencia a través de la cual se determinan los modos en que el hombre se relaciona y construye su realidad.</li> <li>➤ Competencia como capacitación: es el grado de preparación, de saber hacer, son los conocimientos y la pericia de una persona como consecuencia del aprendizaje. De la misma manera como cualificación se refiere a la cualidad que se atribuyen para realizar una tarea específica y que debe mostrar una persona al asumir un puesto o al enfrentar una situación. Finalmente como suficiencia en la ejecución de una tarea se refiere a la capacidad personal que le permite ser eficaz en una tarea, es decir son las condiciones mínimas o claves para un buen hacer ante una situación concreta.</li> <li>➤ Levy-Leboyer (1977) quien define las competencias como "repertorios de comportamientos que unas personas dominan mejor que otras, lo que las hacen eficaces en una situación determinada".</li> </ul>
<b>2. 2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
Página	<b>Competencias Genéricas</b>
Página	<b>Competencias Específicas</b>

Página	<p><b>Otro ¿cuál?</b></p> <p>El nuevo examen del Icfes se apoya en cuatro competencias básicas para evaluar la calidad, apropiación y aplicación de la educación de los bachilleres del país:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Competencia comunicativa:</b> Se resumen como el conjunto de procesos y conocimientos de diversos tipos lingüísticos, estratégicos y discursivos, que el hablante, oyente, escritor, lector deberá proponer en el juego para producir o comprender discursos a la situación y al contexto de comunicación y el grado de formalización requerida.</li> <li>➤ <b>Competencia interpretativa:</b> Es definida como el juego de relaciones específicas de significación, y no un proceso abstracto de pensamiento, la competencia interpretativa o hermenéutica hace referencia a los actos que un sujeto realiza con el propósito de comprender los diversos contextos de significación o un proceso abstracto de pensamiento, es posible que una acción de interpretación de un contexto determinado, se a mucho más compleja y existente que la producción de una argumentación en otros contextos dado que no existe una "naturaleza" de la competencia, el acto de interpretar no indica en si mismo la realización de Acciones de Razonamiento más simples e elementales que las que implica la argumentación y proposición. La interpretación es una actuación que participa en la construcción del sentido del texto, porque ella es ante todo una acción contextualizada donde las relaciones de significación que lo estructuran, y que pone en función el intérprete, determinan el modo de comprensión.</li> <li>➤ <b>Competencia argumentativa o ética:</b> Hace referencia básicamente a la acción de argumentar, de reflexionar, de dar razón del concepto, interpretativa, que establece el diálogo auténtico al explicar las razones y motivos que dan cuenta del sentido de dichos textos. La teoría social de la argumentación posee una dimensión ética importante, ya que se constituye en la participación del otro caracterizada por el respeto y la tolerancia mutua, las competencias argumentativas son aquellas acciones a través de las cuales los seres humanos amplían o restringen las posibilidades de expresión del otro, es importante tener en cuenta que argumentar no quiere decir fundamentar desde reflexiones teóricas precedentes que en algún momento llevan implícito el reconocimiento de autoridad. (Conlleva un sentido de participación y tolerancia).</li> <li>➤ <b>Competencia propositiva:</b> Se puede afirmar que es el acto de construir o crear un discurso, sea escrito o una obra de arte, con la exigencia de haberse apropiado de un contexto artístico, científico, ético., etc, ya que solo de esa manera se logra legitimar un nuevo orden al interior de tal discurso, es la creación lo que corresponde a la obra de arte. Se caracteriza por ser una actuación crítica y creativa en el sentido de que plantea opciones o alternativas frente a una problemática presente en un orden discursivo determinado, con lo dicho anteriormente, la competencia propositiva es igualmente un saber hacer que permite la creación y recreación de significados nuevos, con el que están relacionadas, de una u otra forma, las demás competencias.</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Identificación de competencias</b>
	<b>Formación de competencias</b>
	<b>Normalización de competencias</b>



	<b>Certificación de competencias</b>
	<b>Evaluación de competencias</b> La Evaluación por Competencias y está definida como la capacidad de un individuo para hacer o ejecutar una acción y el querer ser evaluadas deben hacerse sobre un contexto concreto, por esta razón se afirma que la evaluación por competencias es también una evaluación de resultados, es decir, que tiene el propósito de recoger información puntual en un momento específico de los procesos. Al evaluar competencias no se evalúan qué competencias tiene una persona si no que nivel de desarrollo tiene un sujeto sobre unas competencias concretas. Es decir, debe entenderse como un corte que permite ver el estado en que se encuentran dichos procesos. <b>La Evaluación por Competencias es un hacer en contexto por lo tanto:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es un saber: es decir que se compone de un saber que tiene en cuenta primeramente el conocimiento como fundamento básico</li> <li>- Es un hacer: Involucra aquí las habilidades, destrezas, capacidades operativas que hacen que la persona tenga condiciones y posibilidades para hacer algo fundamentado en un conocimiento.</li> <li>- Es un saber – Hacer: Significa que tanto lo que sabe como lo que es capaz de hacer, lo concrete en una acción. El saber hacer es un componente que rescata una dimensión humana fundamental y es la individualidad, pues es lo que es capaz de hacer, lo concrete en una acción. El saber hacer es un componente que rescata una dimensión humana fundamental y es la individualidad, pues es lo que sabe hacer el individuo y que lo diferencia de los demás, es lo que hace ser único.</li> <li>- Es un Saber hacer en contexto: Por lo que se rescata otra dimensión humana fundamental y es la acción social. Se debe tener en cuenta en toda orientación y proceso de evaluación que el hombre no actúa sólo en el aire, sino que es un contexto medio natural con seres semejantes. No se puede considerar la idea de desconocer lo social pues ya sabemos que todo ser humano es un ser social.</li> </ul>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	<b>Las Competencias en Colombia</b> El concepto de competencias no surge como la suma de conceptos varios, sino, inicialmente, como respuesta del sistema educativo a las exigencias del aparato productivo, en nuestro modelo económico se representa a través de los bienes y servicios, de acuerdo al tránsito y combinación de los tres sectores de la economía: el agro, la industria y los servicios. De esta manera el sistema educativo colombiano vio la necesidad de enfocar los Títulos de Formación Profesional poniendo en énfasis en la adquisición de la competencia profesional requerida en el empleo. Al contrario como venía ocurriendo en el país, es decir, ya no es educar para que ingresen al mundo laboral, sino educar de acuerdo a lo que necesita y exige el mundo laboral teniendo en cuenta la individualidad a partir del análisis de competencias, en este sentido las competencias de los futuros profesionales asumen las acepciones de <i>cualificación y capacitación</i> . Dos postulados anteriores sino que encuentra en esta su máxima expresión. Al referirse al fin último nos referimos a un fin que absolutamente púnico de cada persona. A diferencia de los medios que pueden ser semejantes a otros seres humanos pues la mayoría de la gente se casa, o estudia derecho, arquitectura, etc.
<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
<b>2.8 Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El concepto de competencia a pesar de tener su punto de partida en ámbitos diferentes al educativo, se convierte en una noción que puede ser ampliamente aprovechada para tratar de garantizar el perfil deseable del egresado de la educación media en nuestro país perfil deseable, en cuanto se considera la relación de pertinencia y respuesta que, necesariamente, debe dar a la infraestructura – al tejido social del país en atención a una</li> </ul>

	<p>serie de propuestas de pensadores y organismos internacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La evaluación por competencias se plantea como un aporte "lógico" a la coherencia interna del proceso educativo, en virtud de la nueva propuesta del ICFES, para nuestro país, porque se plantean respuestas al sistema escolar y al medio laboral, con apoyo en medios de medición y evaluación. La evaluación por Competencias, entonces es una alternativa más que bien puede apropiarse la Psicología para que a través de proceso, como el de Orientación Profesional, faciliten el proceso de desarrollo personal al que cada persona está llamada. <p>El gran impacto que tiene la Evaluación por Competencias en las personas permite que esta evaluación proporcione los medios para que toda persona encuentre en este instrumento nuevas formas de ver el mundo, de formarse probabilidades de crecimiento y por sobre todo canalizar su proyecto de vida el cual puede ir verificando y haciendo seguimiento en la medida que puede monitorear el nivel de perfeccionamiento de sus propias competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La evaluación por competencias contribuye así al mejoramiento personal, al desarrollo del sistema educativo y al crecimiento del desarrollo social al que todos los países aspiran lograr a través de diferentes modelos que diseña en bien de la sociedad.</li> </ul> </li></ul>
--	--

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--

## resumen analítico de trabajo social competencias laborales

Número de RATSCL
61

Fecha de elaboración	Febrero-13-2006
----------------------	-----------------

Elaborado por	Catalina Mora Salazar
---------------	-----------------------

### 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación		1.2 Tipo de Presentación	
X	Trabajo de Grado	X	Imprenta
	Tesis		Mimeo
	Monografía		Fotocopia
	Sistematización		CD Room
	Ensayo científico		Otro. Cual
	Otro. Cual		
<b>1.3 Acceso al documento</b>			
Lugar		Biblioteca Universidad de la Salle	
Número Topográfico		TM85.02 077r EJ01	

<b>1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL</b>
----------------------------------

<b>Título de la Investigación</b>	REDISEÑO CURRICULAR DEL NÚCLEO TEMÁTICO "INDUSTRIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN PECUARIA" MEDIANTE LA INCORPORACIÓN DE COMPETENCIAS EN LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS UNIVERSIDAD DE LA SALLE.
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Ernesto Bladimiro Ortiz Peña	Sexo	M <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
<b>Otros autores</b>		Sexo	M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>

1.5 PUBLICACIÓN						
<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2002	71	2	31	4

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Universidad de la Salle	Ciencias de la Educación División de Formación Avanzada. Magister en Docencia

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Currículo – Formación – Competencias – profesional – laboral
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Es una propuesta pedagógica que pretende dar respuesta a los requerimientos de los nuevos lineamientos curriculares de la Facultad de Empresas Agropecuarias, en su propósito central orientado hacia el desarrollo de competencias
------------------------	---

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LARA Melo, Gabriel. Competencias claves y laborales. SENA. Mimeografiado, mayo, 2001.</li> <li>TORRADO, María Cristina. De la evaluación de actitudes a la evaluación de competencias. Serie investigación y evaluación educativa. Nº8, Bogotá, Septiembre. 1999.</li> <li>WEBER, Johannes. Desarrollo y estimulación de competencias básicas, Berlín, 1999.</li> <li>WILSDORF, Dieter. Competencias claves. Munich. 1991.</li> <li>MERTNS, Leonard. Competencias laborales: Sistemas y Modelos. Montevideo. OIT. SENA, 1996.</li> </ul>	Total 5
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Taller sobre evaluación, competencias básicas. Memorias. Editorial Manuel Bogoya Maldonado. Bogotá. Septiembre de 1999.	Total 1
<b>No especifica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Significado del concepto de competencias.</li> <li>Desde la división de las ciencias del trabajo.</li> <li>Sistematización de las competencias laborales.</li> <li>Desarrollo y pedagogía de las competencias claves.</li> <li>Noción de competencias.</li> <li>Las competencias como un conjunto de procesos cognitivos y conceptuales.</li> <li>Componentes de las competencias.</li> <li>Características de las competencias.</li> </ul>
----------------------	--

<b>1.10 Metodología</b>	En el contexto de la investigación, se propuso desarrollar una prueba de evaluación de contenidos dirigidos a estudiantes; se tomo a la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias como unidad de análisis; pero concretamente a los estudiantes que tomaron el núcleo temático "Industrialización de la Producción Pecuaria", la prueba y su aplicación se diseño para dar cuenta del estado y evolución de la formación en la institución.	Pág.  23
-------------------------	--	----------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral	
Página	Evolución Histórica
Página 15	<p><b>Conceptos</b></p> <p>Definiciones de competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Son las características subyacentes en una persona que están relacionadas con una actuación de éxito: en el estudio, en el trabajo, en la vida social, familiar y afectiva.</li> <li>Son las capacidades con las que cuenta un individuo para desempeñarse en lo social, laboral, intelectual etc.</li> <li>Son características individuales que si sean desarrollado adecuadamente, permiten predecir un desempeño excelente.</li> <li>Son las herramientas conceptuales de habilidades y de actitudes, que ha desarrollado una persona que le permite dirigir la vida con éxito hacia donde se desee.</li> <li>Son estructuras de conocimiento y procedimientos, que permiten la ejecución exitosa en tareas específicas de un dominio dado.</li> <li>Es un saber hacer en un contexto, es decir, el conjunto de acciones que un estudiante realiza en una situación determinada y que cumple con las exigencias específicas del mismo. (MEN – ICFES)</li> <li>Es saber hacer en un contextosocio-cultural específico, en donde el individuo es capaz de resolver problemas reales y elaborar productos (tangibles o intangibles) que son importantes para él y/o para la comunidad determinada.</li> <li>Estas características están asociadas a conductas que se observan con mayor frecuencia, diversas situaciones con mejores resultados. (No especifica la bibliografía de estos conceptos de competencia)</li> </ul>
2. 2 Tipos de Competencia Laboral	
Página Cuadro 13-14-15	<p><b>Competencias Básicas</b></p> <p>Competencias que debe adquirir el estudiante en la asignatura "Industrialización de la producción pecuaria":</p> <p>Competencias Comunicativas: relacionadas con lectura, escritura y expresión oral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lee, interpreta y expone temas relacionados con el papel de los intermediarios. Presenta trabajos sobre el tema.</li> <li>Discute el proceso con sus compañeros de clase. Intercambia ideas sobre la normatividad (leyes y decretos).</li> <li>Elabora informes de resultados. Maneja el vocabulario técnico y científico de la temática.</li> <li>Lee y estudia los diferentes procedimientos, para conservar la carne, analiza y propone diferentes formas de conservación.</li> <li>Lee artículos científicos en revistas especializadas, investiga en Internet.</li> <li>Investiga nuevas formas de procedimientos, realiza experimentaciones, sintetiza, expone resultados y conclusiones en seminarios y jornadas de divulgación tecnológica.</li> </ul>

Página Cuadro 13-14-15	<p><b>Competencias Genéricas</b></p> <p>Competencias que debe adquirir el estudiante en la asignatura "Industrialización de la producción pecuaria":</p> <p>Competencias Axiológicas y Sociales: relacionadas con actitudes, valores y cualidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación esencial en los valores de honestidad y responsabilidad.</li> <li>• Fomentar el trabajo en grupo.</li> <li>• Recurre a la creatividad para explicar las fases de la comercialización.</li> <li>• Presenta comportamientos éticos.</li> <li>• Reforzamiento de la formación humanística.</li> <li>• Promoción del trabajo en equipo para lograr calidad.</li> <li>• Observa, analiza y toma conciencia del papel que tiene el profesional.</li> <li>• Valora la calidad higiénico sanitaria nutricional de la carne y sus procesos.</li> <li>• Conoce el problema social y cultural creado en los mataderos del país y plantea soluciones humanas y técnicas.</li> <li>• Conoce y aplica métodos de inserción social.</li> <li>• Fomento de la conciencia del compromiso académico.</li> <li>• Aplica conceptos éticos para practicar control de calidad a la materia prima cárnica.</li> <li>• Fundamentación para incrementar la capacidad analítica e investigativa.</li> </ul> <p>Competencias del Administrador de Empresas agropecuarias en la asignatura: "industrialización de la Producción pecuaria":</p> <p>SER: actitudes, valores y cualidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyección a la sociedad.</li> <li>• Creatividad empresarial.</li> <li>• Emprendedora.</li> <li>• Ideas innovadoras.</li> <li>• Dimensión ética.</li> <li>• Dimensión humanista.</li> </ul>
Página Cuadro 13-14-15	<p><b>Competencias Específicas</b></p> <p>Competencias que debe adquirir el estudiante en la asignatura "Industrialización de la producción pecuaria":</p> <p>Competencias tecnológicas e instrumentales: relacionadas con conocimientos y habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica los aspectos relacionados con la comercialización de la carne y de los productos cárnicos.</li> <li>• Comprende los principales aspectos relacionados con el beneficio y faenado de ganado.</li> <li>• Reconoce el concepto de clasificación de canales. Tiene en cuenta aspectos cuantitativos y cualitativos y económicos de la clasificación de los cortes de la carne.</li> <li>• Comprende los procesos físico-químicos y biológicos relacionados con la maduración y conservación de carnes.</li> <li>• Reconoce los procesos relacionados con la elaboración y control de calidad de productos cárnicos escalados.</li> <li>• Domina los procesos relacionados con la elaboración y control de calidad de productos cárnicos curados y jamonados.</li> <li>• Verifica y experimenta, en la transformación de productos cocidos, aplicando los conceptos de control de calidad.</li> <li>• Planea, diseña y elabora proyectos microempresariales relacionados con la agroindustria de carnes.</li> </ul> <p>Competencias del Administrador de Empresas agropecuarias en la asignatura: "industrialización de la Producción pecuaria":</p> <p>SABER – HACER: habilidades y destrezas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta.</li> <li>• Desarrolla procesos</li> <li>• Presenta proyectos.</li> <li>• Diseña y experimenta.</li> <li>• Manipula variables.</li> <li>• Propone alternativas de solución.</li> <li>• Crea, innova e inventa.</li> </ul>
Página	<b>Otra ¿Cuál'</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>

Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página 32	<b>Perfil Por Competencias</b> El nuevo perfil del egresado de la facultad de Administración de Empresas Agropecuarias, requiere que este se desempeñe en diversos campos economicos, relacionados con el sector rural y agroindustrial. Hoy las tecnologías de carne y leche, son una alternativa en el desarrollo de proyectos productivos, en los cuales el administrador de Empresas Agropecuarias sobre todo en ciudades pequeñas e intermedias, tiene un papel importante por jugar.
Página 32	<b>Actitudes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad empresarial.</li> <li>• Emprendedora.</li> <li>• Ideas innovadoras.</li> <li>• Dimensión ética.</li> <li>• Dimensión humanista.</li> </ul> <b>Habilidades y Destrezas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta</li> <li>• Desarrolla procesos</li> <li>• Presenta proyectos</li> <li>• Diseña y experimenta.</li> <li>• Manipula variables.</li> <li>• Propone alternativas de solución.</li> </ul> Crea, innova e inventa.
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	Propuesta de evaluación por competencias para el núcleo temático "Industrialización de la Producción Pecuaria" <ul style="list-style-type: none"> <li>• El docente debe buscar que el alumno no solo acumule conocimiento sino que se apropie de los conceptos, los integre y los analice de manera creativa y flexible, en contextos reales.</li> <li>• La mejor manera para evaluar si los estudiantes han aprendido significativamente los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, es la generación de espacios de desempeño personal que le permitan expresar y actuar frente a tareas con exigencias específicas y en condiciones variables.</li> <li>• Se pretende evaluar espacios de desempeño personal en su contexto específico como en el sector agropecuario y agroindustrial.</li> <li>• El profesional de Administración de Empresas Agropecuarias, además de conocer las áreas económica- financiera y administrativa, debe tener un conocimiento del sector pecuario y su industrialización para tomar decisiones y formular alternativas a fin de dar respuesta a las múltiples necesidades en este caso, a las que plantean el manejo y transformación de la carne y sus derivados, alternativas que deben incluir una mayor oferta de alimentos sanos, higiénicos, nutritivos, a un costo razonable para el consumidor.</li> </ul>
---	---

<b>2.8 Recomendaciones</b>	
----------------------------	--

<p><b>2.9 Conclusiones</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias no son únicamente del alumno, incumben también al docente; se confirma que un docente competente, forma alumnos competentes e integrales y esto quiere decir con conocimientos suficientes, habilidades y destrezas pero también suficiente motivación y destreza.</li> <li>• Fomentar la creatividad, el trabajo en equipo, el liderazgo, y la capacidad de innovación, dará resultados que se traducirán en profesionales capaces de autogestionar sus propias empresas, con una concepción diferente del desarrollo rural y municipal.</li> <li>• Los avances sobre una educación para la comprensión y el trabajo, obligan a generar currículos que permitan el desarrollo de la capacidad intelectual, los procesos de pensamiento, las competencias y altos niveles de desempeño, permitiendo el ingenio, la creatividad, la innovación.</li> <li>• La modernización curricular en la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad de la Salle, se orienta a que los futuros profesionales reciban una formación integral, que apropien del conocimiento y lo utilicen para contribuir a la solución de los problemas del país. Por ello, existe el compromiso de educar más para la empleabilidad que para el empleo, desarrollar en los estudiantes las competencias que enfatizan en aptitudes y actitudes, teniendo en cuenta habilidades y destrezas específicas, formar investigadores, proyectarse a la sociedad y en particular ofreciendo profesionales al mercado con una alta calidad académica.</li> <li>• En el caso de la facultad de Administración de Empresas Agropecuarias, las competencias integrales que debe adquirir el estudiante en la asignatura "Industrialización de la Producción Pecuaria" se han reconocido los grupos tecnológicos e instrumentales, comunicativos, axiológicos y sociales.</li> <li>• La relación entre las competencias desde el punto de vista lingüístico, cognitivo y profesional, se dan en la medida en que se van identificando las diferentes unidades didácticas del espacio académico (asignaturas).</li> <li>• Con relación a la evaluación de competencias, se tiene en cuenta el nivel de competencia y su complejidad que supone conocimientos, saberes, habilidades y comportamientos que surgen de la interacción entre el estudiante y la tarea.</li> <li>• Para que el profesional pueda desempeñarse adecuadamente y seguir autoeducándose se sintetizan así: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Capacidad para desempeñarse adecuadamente en distintas situaciones comunicativas. <u>Competencia Comunicativa.</u></li> <li>b) Capacidad de autoaprendizaje. <u>Competencia cognitiva.</u></li> <li>c) Capacidad para identificar acceder y manejar fuentes de información, según requerimientos. Actitud crítica y reflexiva. <u>Competencia Indagativa.</u></li> <li>d) Capacidad para fijar decisiones claras y sustentarlas adecuadamente. <u>Competencia Argumentativa.</u></li> <li>e) Capacidad para identificar y formular problemas y para desarrollar y preseleccionar propuestas de solución. <u>Competencia Propositiva.</u></li> <li>f) Tendencia a la investigación, habilidad para el trabajo en equipo, compromiso y proactividad. <u>Competencia valorativa y actitudinal.</u></li> </ul> </li> </ul>
<p><b>3. Observaciones</b></p>	<p>El perfil ocupacional hace referencia a las habilidades, aptitudes y destrezas, esto quedaría igual al desarrollo de competencias genéricas y específicas.</p>

# **RESUMEN ANALÍTICO DE TRABAJO SOCIAL COMPETENCIAS LABORALES**

Número de RATSCL
62

Fecha de elaboración	Marzo 30 de 2006
----------------------	------------------

Elaborado por	Catalina Mora Salazar
---------------	-----------------------

## **1. PERFIL**

### **1.1 Tipo de Investigación**

	Trabajo de Grado
	Tesis
X	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otro. Cual

### **1.2 Tipo de Presentación**

	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
	CD Room
X	Otro. Cual Microfichas

### **1.3 Acceso al documento**

Lugar	Biblioteca Universidad Católica de Colombia
Número Topográfico	T.150.055s

## **1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL**

Titulo de la Investigación	SISTEMA DE FORMACION POR COMPETENCIAS EN EL AMBITO DE LAS ORGANIZACIONES UNA PERSPECTIVA PSICOLOGICA.
Subtitulo	

Autor	Astrid Maried Ome Sapuy	Sexo	M__ F_X
Otros autores	Martha Liliana Ramírez Bernal	Sexo	M__ F_X

## **1.5 PUBLICACIÓN**

País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2000	176	10		

Institución	Facultad
Universidad Católica de Colombia	Psicología



<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias – Educación – Trabajo – Recursos Humanos – Sistema de Formación por Competencias.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Recopila y analiza la información teórica que sustenta el sistema de formación por competencias aplicado al ámbito laboral, así como las bases psicológicas que lo explican.
------------------------	--

<b>1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b>		
<b>Tipo de referencia</b>	<b>Referencia</b>	
<b>Libro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GALLARTM, Jacinto. (1985). Competencias Laborales: Tema clave en la educación y el trabajo. CIID – CENEP. Buenos Aires Argentina.</li> <li>GARCIA. (1997). El desarrollo de competencias como instrumento de selección y gestión de los recursos Humanos. Ed. Capital Humano. Nº 99 Abril. España.</li> <li>GICK. (1997). Las competencias: ¿qué está pasando en Europa?. Ed. Capital Humano. Nº99. Abril. España.</li> <li>GONCZI. A.(1998). "Enfoque de la educación basada en competencias: la experiencia de Australia". CINTERFOR.</li> <li>HAY GROUP. (1996). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Ed. Deusto. Bilbao. España.</li> <li>KRAMPEN. (1998). El sistema de formación profesional y técnica por competencias. OIT.</li> <li>MERTENS. L. (1997). Competencias Laborales: sistema, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT. Montevideo.</li> <li>TORRADO. M. (1998). De la evaluación de actitudes a la evaluación por competencias. Nº8. Secretaría General. ICFES.</li> </ul>	Total 8
<b>Ponencia</b>		Total
<b>Artículo de Revista</b>		Total
<b>Investigación</b>		Total
<b>Otro. Cual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Boletín informativo. SENA. Abril 1999.</li> <li>Boletín informativo. ICFES. Abril 1999.</li> <li>Cinterfor (1998). <a href="http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish">www.cinterfor.org.uy/public/spanish</a>.</li> <li>Instituto CONOCER. (1998). Estudio básico de las competencias. México.</li> <li>Instituto INEM. (1998). Estudio básico de las competencias. España.</li> <li>SENA. (1998). Sistema Nacional de Certificación y Formación para el trabajo (SNCFT).</li> </ul>	Total 6
<b>No específica</b>		Total

<b>1.9 Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Surgimiento del sistema de formación por competencias.</li> <li>Epistemología del término competencias.</li> <li>El por qué de las competencias.</li> <li>Relación educación y trabajo.</li> <li>El proceso de certificación por competencias.</li> <li>Relación competencias – competitividad en el ámbito laboral.</li> <li>Técnicas para identificar las competencias.</li> <li>Competencias en Colombia.</li> <li>Sistema de formación por competencias en gestión de Recursos Humanos.</li> </ul>
----------------------	---

<b>1.10 Metodología</b>	No especifica la metodología.	Pág.
-------------------------	-------------------------------	------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

<b>2.1 Conceptualización Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Evolución Histórica</b> Las competencias se estudian desde mediados de los años sesenta. Mc Clelland (1973) identificó algunos principios que lo conducían a descubrir variables que sirvieran para predecir la actuación en el trabajo y que no estuvieran sesgadas por factores como la raza, el nivel socio - económico o el sexo, entre los más importantes estaban utilización de muestras representativas identificación de manera casual de las conductas operativas relacionadas con resultados favorables. Esto se hizo a través de instrumentos como la entrevista de incidentes críticos ellos se complementaba con la técnica análisis de contenido de la descripción verbal, todo ello encaminado a como se indicó determinar el desempeño de una forma real y libre de interferencias.
	<b>Conceptos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La palabra competencia se deriva de latín competencia y común mente se escribe como disputa o contienda entre dos o más sujetos. El diccionario de construcción régimen de la lengua castellana la define también como una cualidad, actitud e idoneidad que posee una persona para realizar una labor o trabajo.</li> <li>• CINTERFOR (1998). Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada así como un grupo de patrones de conducta necesarios para apoyar el desarrollo de tareas y funciones de una manera eficaz y eficiente, esta no es una probabilidad de éxito en la ejecución, es una capacidad real y demostrada.</li> <li>• Hamby y Thomas (1989): definen competencias como características esenciales de una persona tales como motivos, intentos, estrategias, aspectos de auto- imagen usados en el desarrollo de las labores diarias encaminadas a la formación de líderes efectivos.</li> <li>• Mertens, el termino competencias: hace referencia a la capacidad real de un individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto.</li> <li>• Diccionario Larousse (1988) define la competencia como: el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, actitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo, supone conocimientos razonados ya que considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia requiere.</li> <li>• Gallart y Jacinto (1995), afirman que las competencias deben ser consideradas como un proceso de habilitación, será competente aquel que esta habilitado para ejecutar hábilmente el dominio del conocimiento.</li> <li>• Vargas (1997), define las competencias como: un conjunto formado por la intersección de los conocimientos la comprensión y las habilidades.</li> <li>• CONOCER (Mexico) define las competencias como: la capacidad productiva de un individuo medidas en terminos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, actitudes estos son necesarios pero no suficientes en si mismos para un desempeño efectivo.</li> <li>• QUEBEC (Canada) define la competencia como: conjunto de comportamientos socio – afectivos y habilidades cognitivas, psicologicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel una función una actividad o una tarea, es decir lo que se ha aprendido a lo largo de la vida y se ha internalizado como producto de la experiencia y no que realmente se demuestra si bien es importante no es confiable para medir una competencia ya que puede ser producto del azar.</li> <li>• CONSEJO FEDERAL DE CULTURA Y EDUCACION – Argentina define las competencias como: un conjunto identificable, evaluable de conocimientos, actitudes, valores, habilidades relacionadas entre si que permiten desempeño satisfactorio en escenarios reales de trabajo según estándares utilizados en el área ocupacional.</li> <li>• ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) define la competencia laboral como: la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción sino también en gran medida mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones concretas de trabajo.</li> <li>• INEM (Instituto Nacional del Empleo) España: sostiene que las competencias laborales definen un ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos en el empleo, es algo más que el conocimiento tecnico que hace referencia al ser y al saber-hacer.</li> </ul>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b> Se refieren a habilidades para la lectura, la escritura, comunicación y matemáticas. (Vargas)

Página	<b>Competencias Genéricas</b> Están dadas por desempeños en diferentes sectores o actividades por lo general en relación con el manejo de equipos y herramientas, y competencias como la negociación, la planeación, el control y la intersección con los clientes. (Vargas)
Página	<b>Competencias Específicas</b> Se refieren a ocupaciones concretas y no transferibles fácilmente. (Vargas)
Página	<b>Otro</b> Boyatzis (1982), tipos de competencias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias Diferenciadoras: son las que distinguen a un trabajador con una actuación superior a uno con una actuación mediana</li> <li>• Competencias Umbral o Esenciales: son aquellas que se necesitan para lograr una actuación mínimamente adecuada.</li> </ul>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
<b>Página</b>	<b>Perfile Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Identificación de competencias</b> Es el método o proceso que se sigue para establecer a partir de una actividad las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar una actividad satisfactoriamente, las competencias se identifican usualmente sobre la base de una realidad de trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis, la cobertura de la identificación del puesto de trabajo hasta el concepto más amplio y mucho más conveniente en el área ocupacional o ámbito de trabajo.
	<b>Normalización de competencias</b> Es la expresión estandarizada de una descripción de competencias laborales identificadas previamente es importante considerar la norma en su acepción de estándar de patrón de comparación mas que de instrumento jurídico de obligatorio cumplimiento la norma esta conformada por los conocimientos, habilidades, destrezas, comprensión y actitudes que se identificaron en la etapa de análisis funcional para un desempeño competente en una determinada función productiva. (Mertens 1997)
	<b>Formación de competencias</b> La formación por competencias tiene una más fácil identificación y provisión mediante mecanismos de evaluación de las competencias disponibles que faciliten la identificación de aquellas competencias a desarrollar y por tanto de las acciones de formación requeridas. Es necesario no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas sino también que las estrategias pedagógicas sean mucho más fáciles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso – reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua articulación entre formación y trabajo.

	<p><b>Certificación de competencias</b></p> <p>Alude al reconocimiento formal ha cerca de la competencia demostrada ( por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La iniciación de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y las competencias que posee para ello, es la culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores, implica expedición por parte de una institución autorizada de una acreditación acerca de la competencia poseída por el trabajador</p> <p>El proceso de certificación por competencias es una actividad que actualmente en Colombia la esta llevando el SENA Servicio Nacional de Aprendizaje</p>
Página	<p><b>Otro. Cuál</b></p> <p>El Enfoque De Competencias, aclara notablemente el panorama para la selección de personal el cual puede apoyarse sobre capacidades demostradas, las nuevas líneas en materia de vinculación de personal efectivo se inscriben sobre el cumplimiento de perfiles pensados en competencias las implicaciones de las inoperantes descripciones de puestos que facilitan enormemente con conceptos como el de los niveles de desempeño y los de competencias, antes que por la tradicional y predesgastada forma de bautizar puestos y crear diferenciaciones incasarias entre colaboradores que interactuan a niveles similares y con altos grados de interdependencia. (Mertens 1997)</p>
Página	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Enfoque De Competencias, aclara notablemente el panorama para la selección de personal el cual puede apoyarse sobre capacidades demostradas, las nuevas líneas en materia de vinculación de personal efectivo se inscriben sobre el cumplimiento de perfiles pensados en competencias las implicaciones de las inoperantes descripciones de puestos que facilitan enormemente con conceptos como el de los niveles de desempeño y los de competencias, antes que por la tradicional y predesgastada forma de bautizar puestos y crear diferenciaciones incasarias entre colaboradores que interactuan a niveles similares y con altos grados de interdependencia. (Mertens 1997)</li> <li>Sistema de Formación Basada en Competencias: se define como un sistema de formación profesional, es un arreglo organizativo en el que diferentes actores concurren con ofertas de formación coordinadas en cuanto a su pertinencia, contenido y calidad, de modo que en conjunto logren un efecto mayor en la elevación mayor de empleabilidad de los trabajadores al que se lograría actuando separadamente.</li> </ul> <p>El estado desempeña un papel fundamental convirtiendo en promotor y facilitador de las reglas para el sistema y reservándose la fijación de políticas y directrices ante que la ejecución de las acciones una función fundamental de la administración pública es asegurarse de que el método de formación funcione adecuadamente.</p> <p>Pueden distinguirse tres grandes niveles en un sistema de formación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) El nivel político, en el que funciona un organismo rector.</li> <li>2) El nivel ejecutivo, conformado por organismos sectoriales, representativos de la producción y los servicios.</li> <li>3) El nivel operativo, conformado por las instituciones facilitadoras y los organismos certificadores y los centros evaluadores.</li> </ol>

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	
<b>2.8 Recomendaciones</b>	
<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El talento humano es el eje central de actividad empresarial y sin el cual no se podrá alcanzar los objetivos. Esta realidad debe ser asumida en la empresa como una responsabilidad social, más que como un simple compromiso de tipo laboral.</li> </ul>

<b>3. Observaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encontraron conclusiones relacionadas con competencias laborales.</li> <li>La investigación no especifica ni se puede deducir la metodología de está.</li> </ul>
-------------------------	---

## Resumen Analítico de Trabajo Social Competencias Laborales RATSCL

<b>Número de RATSCL</b>
63

<b>Fecha de elaboración</b>	Marzo 30 de 2000
-----------------------------	------------------

<b>Elaborado por</b>	Catalina Mora Salazar
----------------------	-----------------------

### 1. PERFIL

<b>1.1 Tipo de Investigación</b>		<b>1.2 Tipo de Presentación</b>	
x	Trabajo de Grado		Imprenta
	Tesis		Mimeo
	Monografía		Fotocopia
	Sistematización		CD Room
	Ensayo científico		Otro. Cual
	Otra. Cual	x	Otro. Cual
			Microfichas

#### 1.3 Acceso al documento

<b>Lugar</b>	Biblioteca Pontificia Universidad Javeriana
<b>Número Topográfico</b>	MT.AD1613A74

#### 1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL

<b>Título de la Investigación</b>	"COMPETENCIAS UNA ALTERNATIVA PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO APLICADO AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL BANCO DE LA REPUBLICA.
<b>Subtítulo</b>	

<b>Autor</b>	Yenny Ariza Florez	<b>Sexo</b>	M__ F <u>X</u>
<b>Otros autores</b>	Melba Enith Velasquez Quintero	<b>Sexo</b>	M__ F <u>X</u>

#### 1.5 PUBLICACIÓN

<b>País</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Año</b>	<b>Nº Págs</b>	<b>Nº Anx</b>	<b>Nº Tabl</b>	<b>Nº Graf</b>
Colombia	Bogotá	2002	55	8	10	

<b>Institución</b>	<b>Facultad</b>
Pontificia Universidad Javeriana	Ciencias Económicas y Administrativas

<b>1.6 Palabras Claves</b>	Competencias - Competencias Básicas – Competencias Genéricas - Competencias Específicas- Recursos Humanos.
----------------------------	--

<b>1.7 Descripción</b>	Establece las competencias básicas, genéricas y específicas de la nueva sección de servicios del departamento de Recursos Humanos del Banco de la República.
------------------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRAFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MITRANI, Alain; MURRAY, Daziel; SUAREZ de PUGNA, Ignacio. "las competencias clave para una gestión integrada de los Recursos humanos. España: Ediciones Rogya. 1997.</li> <li>• BOGOYA MALDONADO, Daniel. "Evaluación de competencias".</li> <li>• PEREZ ABRIL, Mauricio. "Evaluación de competencias en comprensión de textos que evalúan las pruebas en Colombia". 1999.</li> <li>• PEREZ, José Luis. ¿qué son las competencias?. 1997.</li> </ul>	Total 4
Ponencia		Total
Artículo de Revista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARCE, Enrique. "Desarrollo de competencias" en revista Training y Development. España. Nº24. Septiembre 2000.</li> <li>• DOMINGUEZ ENTRENA, Manuel. "La toma eficaz de decisiones en la formación una aproximación basada en las competencias". En revista Capital Humano. España. Nº 150. 2001.</li> </ul>	Total 2
Investigación		Total
Otro. Cual		
No específica		Total

1.9 Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto.</li> <li>• Componentes de una competencia.</li> <li>• Parámetros que conforman una competencia.</li> <li>• Identificación de competencias.</li> <li>• Análisis ocupacional.</li> <li>• Análisis funcional.</li> <li>• Normalización de competencias.</li> <li>• Formación basada en competencias.</li> <li>• Certificación de competencias.</li> <li>• Tipos de competencias.</li> <li>• Como se adquieren las competencias.</li> <li>• Ventajas del modelo de medición por competencias.</li> </ul>
---------------	---

1.10 Metodología	Análisis cualitativo, se lleva a cabo con el propósito de establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajo moviliza para desempeñar efectivamente una función laboral.	Pág.  22
------------------	---	----------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

### 2.1 Conceptualización Competencia Laboral

Página 17	<p><b>Evolución Histórica</b></p> <p>Mc Clelland en 1973 habla de medir el rendimiento en el trabajo a través de competencias, definiendo competencias como las características subyacentes de personalidad que tienen una relación causal con criterios referenciados con el desarrollo efectivo o superior en un trabajo o situación.</p> <p>El concepto de competencias en el mercado de trabajo se aplicó hacia la década de los 80, en los países industrializados, debido a la desactualización de los sistemas prevalecientes de formación, países como Inglaterra y Estados Unidos, precursores en la aplicación de este enfoque lo vieron como una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación.</p> <p>La aplicación en América Latina se ha estado vinculando con el diseño de políticas activas de empleo que insiste en mejorar la transparencia en el mercado de trabajo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad.</p>
Página	<p><b>Conceptos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MARELLI, la define como: "la competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Esta conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos y agrega que son "capacidades humanas, susceptibles de ser medidas que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo".</li> <li>• IBARRA, la define como "la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño de un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto, es decir, la competencia es la integración entre el saber hacer y el saber ser.</li> <li>• CONOCER (México) define las competencias como: La capacidad productiva de un individuo medidas en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, actitudes estos son necesarios pero no suficientes en sí mismos para un desempeño efectivo.</li> <li>• INEM (Instituto Nacional del Empleo) España: sostiene que las competencias laborales definen un ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos en el empleo, es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al ser y al saber- hacer.</li> <li>• En ALEMANIA: Quien posee una competencia laboral dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacidad para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.</li> <li>• CONSEJO FEDERAL DE CULTURA Y EDUCACION – Argentina define las competencias como: un conjunto identificable, evaluable de conocimientos, actitudes, valores, habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeño satisfactorio en escenarios reales de trabajo según estándares utilizados en el área ocupacional.</li> </ul>
<b>2.2 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<p><b>Competencias Básicas</b> Son las que se adquieren en la formación básica y que permiten al ingreso al trabajo: habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral, entre otras. (Mertens)</p>
Página	<p><b>Competencias Genéricas:</b> Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción como por ejemplo: la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación. Planificación. (Mertens)</p>
Página	<p><b>Competencias Específicas</b></p> <p>Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Ejemplo: la operación de máquinas especializadas, la formulación de proyectos de infraestructura. (Mertens)</p>

Página	<p><b>Otro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Según Thomton y Byham (1982), existen competencias universales para todos los mandos superiores y dentro de ellas se pueden encontrar:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Comunicación. Comunicación oral y escrita.</li> <li>2) Análisis de problemas: atención y análisis de problemas internos y externos a la organización.</li> <li>3) Planificación: planeación, organización, delegación, control.</li> <li>4) Relación con otras personas: desarrollo de los colaboradores, sensibilidad, autoridad sobre un individuo.</li> <li>5) Tenacidad: Aceptar riesgos, decisiones, tolerancia a la presión, adaptabilidad, independencia, iniciativa.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>Según Dutewicz (1989) las supracompetencias:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Intelectuales: visión estratégica, análisis y evaluación de información, planificación y organización.</li> <li>2) Interpersonales: dirigir a los colaboradores, persuasión, comunicación oral, sensibilidad.</li> <li>3) Adaptabilidad: flexibilidad y adaptabilidad.</li> <li>4) Orientación a resultados: iniciativa, deseo de triunfar, sentido de los negocios.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>Según Hay Group (1996) las competencias para el futuro de los ejecutivos son:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Razonamiento estratégico: capacidad para comprender rápidamente las tendencias cambiantes del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas de la competencia.</li> </ol>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página 20	<p><b>Otro. Cuál</b></p> <p>Enfoque Integral (Holístico): es el resultado de combinar el enfoque de tareas con el enfoque de atributos personales permitiendo una visión más amplia y holística de la competencia. En este sentido la competencia laboral implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes. Los conocimientos se combinan con las habilidades y con la percepción ética de los resultados del trabajo en el ambiente, con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de los colegas y clientes.</p>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil Por Competencias</b>
<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>	
Página	<p><b>Identificación de competencias</b></p> <hr/> <p><b>Normalización de competencias</b></p> <p>Es la expresión estandarizada de una descripción de competencias laborales identificadas previamente. Es importante considerar la norma en su acepción de estándar, de patrón de comparación, más que de instrumento jurídico de obligatorio cumplimiento. La norma esta conformada por los : conocimientos, habilidades, destrezas, comprensión y actitudes que se identificaron en la etapa de análisis funcional, para un desempeño competente en una determinada función productiva. En este sentido es un instrumento que permite la identificación de la competencia laboral requerida en una cierta función productiva.</p>



	<p><b>Formación de competencias</b></p> <p>La formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficacia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades, del sector empresarial. Es necesario, no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas, sino también, que las estrategias pedagógicas, sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso- reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua. De igual forma es necesario que permita una mayor injerencia del participante en su proceso formativo decidiendo lo que más necesita de la formación, el ritmo y los materiales didácticos que utilizara en su formación así como los contenidos que requiere.</p>
	<p><b>Certificación de competencias</b></p> <p>La certificación de competencias, es un reconocimiento público, temporal e institucionalizado en el que se hace constar usualmente por un organismo autorizada, las competencias laborales demostradas por su poseedor. El certificado habitualmente tienen una validez fija en el tiempo, al cabo de la cual pueden haberse transformado las condiciones en las cuales se había demostrado la competencia y por tanto sea necesario capacitarse para certificarse de nuevo. Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada.</p>
<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	

<p><b>2.7 Resultados de la Investigación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias Básicas de los colaboradores del Banco de la República: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Comunicación oral y escrita: capacidad para expresar ideas o hechos claramente y de una manera persuasiva.</li> <li>2) Capacidad para aprender: habilidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos.</li> <li>3) Responsabilidad: compromiso con el cumplimiento de las obligaciones.</li> <li>4) Ética: interiorizar la norma y principios que hacen responsable al individuo de su propio bienestar.</li> </ol> </li> <li>• Competencias Genéricas de los colaboradores del Banco de la República: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Compromiso: alinear los intereses y actuaciones individuales con la cultura organizacional y las propiedades y objetivos asumiendo el trabajo de forma responsable.</li> <li>2) Comunicación efectiva: recibir y transmitir en forma clara, directa y oportuna la información para que sea comprensible a los demás para facilitar la interacción con otros y propiciar el logro de objetivos.</li> <li>3) Trabajo en equipo: promover la integración y clima armónico, resolver problemas de trabajo y solucionar necesidades y requerimientos de los clientes.</li> </ol> </li> <li>• Competencias Específicas de los colaboradores del Banco de la República: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Habilidad de planeación: capacidad para anticipar, planear y organizar tareas o proyectos a través de decisiones apropiadas.</li> <li>2) Orientación al cambio: asumir nuevos retos con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.</li> <li>3) Toma de decisiones: evaluar, elegir e implementar alternativas de acción efectivas como respuesta a una determinada situación o problema haciendo una integración lógica de los recursos de información disponibles y visualizando el impacto de dichas acciones.</li> <li>4) Orientación a resultados: asumir retos y alcanzar metas cada mayores a través del uso eficiente de los recursos, mediante un trabajo sistemático y sostenido para lograr los objetivos propuestos.</li> <li>5) Liderazgo: motivar, influir, orientar y desarrollar a las personas a través de su gestión.</li> <li>6) Manejo de indicadores de gestión: utilizar herramientas para medir el desempeño de la organización en calidad.</li> </ol> </li> </ul>
--	--

<b>2.8 Recomendaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajos de grado deben surgir como aportes a las necesidades reales y específicas de organizaciones que tienen la disponibilidad de brindar información y de dar apoyo a los estudiantes para que puedan aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de su carrera universitaria.</li> <li>• Las bibliotecas deben adquirir material actualizado sobre competencias laborales.</li> </ul>
<b>2.9 Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen personas que se destacan por unas características y habilidades personales que les da e calificativo de exitosas por parte de otras personas, las organizaciones también pueden caracterizarse por buenos manejos y por estar actualizándose permanentemente, esto las hace ser ante sus competidores y ante la sociedad en general como empresas exitosas y modernas en su forma de actuar.</li> <li>• No existe un modelo establecido para asignar competencias laborales en una organización, por este motivo cada compañía debe diseñar el que se adapte mejor a sus necesidades.</li> <li>• Una persona competente puede demostrar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten contar con una base para el desempeño eficaz de una función productiva.</li> <li>• Las competencias básicas, genéricas son las mismas para todos los niveles, lo que cambia son los indicadores a través de los cuales se manifiestan y el peso o valoración que se atribuye a cada uno de ellos de acuerdo con el impacto que un cargo o nivel tiene sobre el desarrollo de los procesos empresariales y el logro de objetivos.</li> <li>• Las competencias son objetivas por cuanto la parte de habilidades es observable, pero también son subjetivas por cuanto la percepción de las mismas depende del observador.</li> </ul>
<b>3. Observaciones</b>	

# RESUMEN ANALÍTICO DE TRABAJO SOCIAL COMPETENCIAS LABORALES

Número de RATSCL
64

Fecha de elaboración	Mazo 07 de 2006
----------------------	-----------------

Elaborado por	Catalina Mora Salazar
---------------	-----------------------

## 1. PERFIL

1.1 Tipo de Investigación	
	Trabajo de Grado
x	Tesis
	Monografía
	Sistematización
	Ensayo científico
	Otra

1.2 Tipo de Presentación	
	Imprenta
	Mimeo
	Fotocopia
x	CD Room
	Otro. Cual

1.3 Acceso al documento	
Lugar	Biblioteca de la Universidad de la Sabana
Número	TC-351.2000-026

1.4 REFERENCIA DOCUMENTAL	
Título de la Investigación	Evaluación por competencias
Subtítulo	una alternativa de Orientación Profesional en Colombia

Autor	Claudia Liliana Cárdenas Castillo	Sexo	M__	F_x
Otros autores	María Isabel López Muñoz	Sexo	M__	F_x

1.5 PUBLICACIÓN						
País	Ciudad	Año	Nº Págs	Nº Anx	Nº Tabl	Nº Graf
Colombia	Bogotá	2004	74	2	0	0

Institución	Facultad
Universidad de la Sabana	Psicología/Especialización De Gestión Para El Desarrollo Humano En La Organización

1.6 Palabras Claves	Desempeño, competencias, competencias, factores clave de resultado.
---------------------	---

1.7 Descripción	El desarrollo de esta investigación estuvo enfocado a identificar y validar las competencias core de ATTICA Diseño Ltda., con el fin de tener mayor claridad en las características que identifican a la organización y a las que corresponden a cada uno de los cargos, que le apuntan al core del negocio. De esta manera, se pudo contribuir al entendimiento de la estrategia organizacional y al mejoramiento del desempeño de los empleados.
-----------------	--

1.8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS		
Tipo de referencia	Referencia	
Libro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BENAVIDES ESPÍNDOLA, Olga. Competencias y competitividad. Bogotá, Editorial Mc. Graw Hill. Colección particular. (2.002).</li> <li>• BOULTER, Dalziel &amp; Hill. Las personas y sus competencias. Madrid, Editorial Hay/McBer. Colección particular. (1.996).</li> <li>• DALZER, Cubeiros &amp; Fernández. Las competencias: Clave para una gestión integrada de recursos humanos, Madrid, Ediciones Deusto. Colección particular. (1.996).</li> <li>• GREEN, Paul. Building Robust Competencies, San Francisco, Jossey-Bass Publishers. Colección particular. (1999).</li> <li>• LEVY – Leboyer, C. Gestión de las Competencias. Barcelona, Ediciones Gestión 2000, Biblioteca Universidad de la Sabana, 658.3125 L668g. (2.002).</li> </ul>	Total 5
Ponencia		Total
Artículo de Revista		Total
Investigación		Total
Otro. Cual Pág. Web	Los Factores Clave de Resultado. <a href="http://www.gestiopolis.com/canales/emprendedora/articulos/31/claves.htm">www.gestiopolis.com/canales/emprendedora/articulos/31/claves.htm</a>	Total 1
No específica		Total

1.9 Contenido	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 8 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 10 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA 10 OBJETIVO GENERAL 11 INSTRUMENTOS 26 PROCEDIMIENTO 27 RESULTADOS 29 CONCLUSIONES 42 BIBLIOGRAFÍA 45 ANEXOS
---------------	---

1.10 Metodología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de Estudio</li> </ul> Descriptivo, dado que el objetivo del estudio fue conocer, identificar y describir los factores claves de resultado y las competencias core de ATTICA Diseño Ltda. Para pronosticar comportamientos exitosos en situaciones futuras y formular estrategias iniciales de adquisición, formación y/o desarrollo de las competencias definidas.	Pág. 25
------------------	--	------------

## 2. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

2.1 Conceptualización Competencia Laboral
---

Página	<b>Evolución Histórica</b>
14	<p>El tema de competencias ha sido de interés en el área de psicología industrial y organizacional desde finales de la década de 1960 y principios de 1970. Desde entonces, surgió la duda sobre si los métodos tradicionales de medición de la aptitud arrojaban información necesaria para predecir la actuación en el trabajo; a partir de esto, McClelland inició sus estudios para demostrar las variables que estaban involucradas en la predicción de la actuación en el trabajo. De ésta investigación se obtuvieron los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilización de muestras representativas, con el fin de comparar a personas que han triunfado en su trabajo o en aspectos interesantes de la vida con otras personas que no han tenido éxito, para determinar cuáles son las características personales asociadas con el éxito.</li> <li>- Identificar las ideas y conductas operativas causalmente relacionadas con estos resultados favorables.</li> </ul>
15	<p>Por medio de este estudio McClelland estableció muestras representativas, de personas con un rendimiento superior y una muestra de contraste compuesta por personas con rendimiento mediano y/o adecuado. Así mismo, desarrollo una técnica de Entrevista de Incidentes Críticos, en la que se tenía en cuenta las conductas de las personas que hacían un trabajo con éxito.</p> <p>Lo importante del enfoque de McClelland es su desviación del análisis tradicional, puesto que no se centra en los elementos del trabajo sino en la evaluación de las competencias, definiendo el puesto de trabajo en función de las características y conductas de esas personas.</p>
Página	<b>Conceptos</b>
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es preciso <b>diferenciar entre aptitudes y rasgos</b> de personalidad por una parte, y competencias por otra. Los primeros permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas; las segundas afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión compleja en el marco de la empresa que la ha encargado al individuo y dentro del espíritu de sus estrategias y de su cultura. Desde este punto de vista, no se puede decir pues que las competencias no estén en relación con las aptitudes y los rasgos de personalidad, pero constituyen una categoría específica de características individuales que tienen también lazos estrechos con los valores y con los conocimientos adquiridos<sup>1</sup>.</li> </ul>
16	<p>Los conocimientos que pueden aplicarse a una labor o tarea se diferencian igualmente de las competencias, porque estas últimas implican una experiencia y un dominio real de la tarea y porque ponen en práctica representaciones, constituidas progresivamente por la experiencia que el trabajador adquiere en el curso de su trabajo. Finalmente, las competencias se diferencian de las habilidades, cualidades que resultan de una formación y que caracterizan más frecuentemente procesos psicomotores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La competencia se puede definir como "una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo" (Boyatzis, 1982, citado por Dalziel, Cubeiro &amp; Fernández, 1996). Esto hace referencia a las características personales que contribuyen al desempeño exitoso en un cargo, las cuales están asociadas a conductas críticas que son observadas con mayor frecuencia, en diversas situaciones y con altos estándares de resultado</li> <li>• Competencia hace referencia a las características personales que contribuyen al desempeño exitoso en un cargo, las cuales están asociadas a conductas críticas que son observadas con mayor frecuencia, en diversas situaciones y con altos estándares de resultado.</li> <li>• Competencias laborales: Se entiende por competencia laboral o gerencial el conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente. Las competencias laborales integran elementos característicos del ser humano: Conocimientos, habilidades y destrezas, Autoconcepto, Rasgos y temperamento, motivos y necesidades.</li> <li>• Las Competencias Laborales pueden entenderse como "el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten desempeñar en forma adecuada una función o una actividad, constituye la competencia laboral"</li> </ul>
19	20
<b>2.3 Tipos de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Competencias Básicas</b>
17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacen alusión a las características que cualquier persona que quiera mantenerse en su empleo debe tener para poder realizar su trabajo efectivamente, pero no distinguen el desempeño promedio del superior. Las segundas se refieren a las características que tienen los empleados de desempeño superior pero que no están presentes en los empleados de desempeño promedio.</li> <li>• La literatura internacional sobre competencias básicas hace referencia a tres grupos fundamentales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades básicas (Capacidad lectora, escritura, aritmética y matemáticas, hablar y escuchar).</li> <li>- Desarrollo del pensamiento (Pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender a aprender y razonar, organizar conceptos)</li> <li>- Cualidades personales (Autorresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, autodirección e integridad).</li> </ul> </li> </ul>
19	

Página	<b>Competencias Genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se consideran como una serie de características requeridas por los individuos que pueden generalizarse en una empresa, entidad, consorcio, sector o Estado. Su finalidad está orientada a fortalecer la identidad, considerando que nacen de las políticas y los objetivos de la organización.</li> <li>• Las competencias core o "competencias eje", son aquellas que deben poseer y desarrollar las personas que integran la empresa, para prosperar en su entorno competitivo de acuerdo a su planteamiento estratégico y a sus factores claves de resultado. Los core business son los negocios, funciones o procesos clave en donde la organización cree que su desempeño debe ser superior para obtener los resultados deseados.</li> </ul>
Página	<b>Competencias Específicas</b>
<b>2.3 Enfoques de Competencia Laboral</b>	
Página	<b>Enfoque Conductual</b>
Página	<b>Enfoque Funcional</b>
Página	<b>Enfoque Constructivista</b>
Página	<b>Otro. Cuál</b>
<b>2.4 Aplicación al sistema laboral</b>	
Página	<b>Perfil Por Competencias</b>
Página	<b>Otro cual?</b>
Página	<b>2.5 Dimensiones de Competencia Laboral</b>
	<b>Identificación de competencias</b>
	<b>Formacion por Competencias</b>
	<b>Normalización de competencias</b>
	<b>Certificación de competencias</b>
	<b>Evaluación de competencias</b>

<b>2.6 Otro. Cuál</b>	
Página	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias están relacionadas con comportamientos observables en el ejercicio de un oficio o empleo, y se traducen en comportamientos que contribuyen al éxito profesional u organizacional. Pueden diferenciarse tres clases de competencias: Corporativas, Comportamentales y Técnicas. Las primeras tienen que ver con la habilidad de las empresas para saber cómo pueden coordinar y maximizar sus recursos. Las segundas están relacionadas con los comportamientos y actitudes individuales de un desempeño exitoso. Y las últimas, con las habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar un cargo.</li> <li>• Las competencias se pueden clasificar en seis niveles: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades: Es la facilidad que tiene una persona de hacer algo bien.</li> <li>- Conocimiento: Es la capacidad de información que tiene una persona acerca de un tema específico.</li> <li>- Rol social: Es la imagen que proyecta una persona, la cual representa lo que él o ella piensan que es importante. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Imagen personas auto imagen: Es la visión que tiene una persona de si misma.</li> </ul> </li> <li>- Rasgos: Son características permanentes que tienen las personas.</li> <li>- Motivos: Es la fuerza que impulsa y dirigen a las personas a actuar de una u otra forma.</li> </ul> </li> </ul>
17	
19	

<b>2.7 Resultados de la Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el ánimo de establecer con el panel de expertos los factores clave de resultado, se analizaron los clientes y la competencia, lo cual permitió identificar las áreas de fortaleza y mejora de Attica Diseño: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalezas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad</li> <li>- Cumplimiento: Tiempos de entrega</li> <li>- Posicionamiento: Experiencia, trayectoria, imagen, Good will</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio y asesoría</li> <li>- Creatividad e innovación</li> <li>- Conocimiento de las marcas de los clientes</li> </ul> <p>Oportunidades de mejora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayor exigencia en el cumplimiento</li> <li>- Comunicación y procesos internos</li> <li>- Investigación y desarrollo</li> <li>- Control de equipos soporte</li> <li>- Desarrollo de cultura organizacional</li> <li>- Aumentar el posicionamiento a nivel nacional e internacional</li> <li>- Adquirir Certificado de calidad ISO</li> <li>- Medir niveles de satisfacción de los clientes</li> <li>- Optimizar procesos internos</li> <li>- Mayor intercambio de información con las personas contacto en los clientes</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se determinaron los siguientes factores clave de resultado, los cuales afectan directamente el Core del negocio:</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad: Entendida como el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades expresadas o implícitas del cliente.</li> <li>- Tiempo de respuesta: Esta relacionado con agilidad de los procesos internos de la compañía, con el fin de cumplir o reducir los tiempos de entrega de los proyectos asignados.</li> <li>- Servicio al cliente: Se refiere a la capacidad de entender al cliente y ofrecer un servicio que cumpla o exceda con las expectativas del mismo.</li> <li>- Servicio Post-venta: Es cuando posterior al servicio o producto ofrecido se busca la satisfacción del cliente mediante el apoyo y asesoramiento en lo relacionado con el adecuado funcionamiento y calidad de los productos.</li> <li>• Se obtuvo como resultado que en los siete cargos descritos las competencias del ser que se presentaron con mayor frecuencia fueron: Orientación al logro, Compromiso, Orientación al Cliente, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, adaptación al Cambio y Creatividad. Estas a su vez fueron operacionalizadas de la siguiente manera:</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Orientación al Logro:</b> Es la capacidad de identificar y mantener el enfoque de sus actividades sobre los objetivos clave de la empresa; de obtener resultados y alcanzar los objetivos de productividad a través del óptimo desarrollo de su trabajo y/o del desempeño de su equipo de trabajo.</li> <li>- <b>Compromiso:</b> Esta relacionado con la capacidad y voluntad de orientar los propios intereses y comportamientos hacia los objetivos y estrategia organizacional, mostrando disposición y entrega incondicional.</li> <li>- <b>Orientación al Cliente:</b> Es la capacidad de identificar, entender las necesidades del cliente (interno y/o externo) para ofrecerle un producto y/o servicio con el cual se logre satisfacer o exceder sus expectativas.</li> <li>- <b>Trabajo en equipo:</b> Es la capacidad de trabajar en colaboración con otro, de ser parte de un equipo, de trabajar juntos, en oposición a trabajar en forma separada.</li> <li>- <b>Relaciones Interpersonales:</b> Es la capacidad de relacionarse eficientemente en distintos entornos para favorecer la consecución de resultados.</li> <li>- <b>Adaptación al Cambio:</b> Es la capacidad de adaptarse a las diferentes actividades que se le asignen, equipos de trabajo y/o condiciones, viendo en los cambios oportunidades de crecimiento y aprendizaje y aplicando los conocimientos adquiridos de un proyecto a otro.</li> <li>- <b>Creatividad:</b> Se refiere a la capacidad de crear ágilmente ideas productivas, proyectos originales y/o soluciones prácticas e innovadoras que permitan solucionar situaciones que se presenten durante el desarrollo de las actividades laborales. En los procesos de toma de decisiones se refiere a la capacidad de aportar conductas flexibles que le permitan solucionar problemas en tiempo necesario.</li> <li>• Como resultado se obtuvo que en los siete cargos descritos las competencias del saber que se presentaron con mayor frecuencia fueron: Procesos productivos, sentido estético, diseño industrial y técnicas de servicio al cliente.</li> <li>• Como resultado se obtuvo que en los siete cargos descritos las competencias del saber hacer que se presentaron con mayor frecuencia fueron: Manejo de Office, Manejo de</li> </ul>
--	--

	<p>clientes y manejo de programas de diseño.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalmente, se realizó con la Dirección General una validación de los resultados obtenidos en la investigación, para luego darlos a conocer a los integrantes del panel de expertos. De esta manera, se determinó que el perfil de las Competencias Core de Attica Diseño Ltda. sería el siguiente:</li> </ul> <p>Competencias del Ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación al logro</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Orientación al Cliente</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Adaptación al Cambio</li> <li>- Creatividad</li> </ul> <p>Competencias del Saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos productivos</li> <li>- Sentido estético</li> <li>- Diseño industrial</li> <li>- Técnicas de servicio al cliente</li> </ul> <p>Competencias del Saber Hacer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de Office</li> <li>- Manejo de clientes</li> <li>- Manejo de programas de diseño</li> </ul>
--	---

<b>2.8 Recomendaciones</b>	No especifica
----------------------------	---------------

<b>3. Observaciones</b>	
-------------------------	--