

Desarrollo metodológico para la aplicación de las Competencias Comportamentales Comunes

Lino Herminsul Tobar Otero^a, Lourdes Canos Darós^b

^aUniversidad del Valle, Colombia, liheto@gmail.com;

^bUniveritat Politècnica de València, España, loucada@omp.upv.es

Resumen

El objetivo de este trabajo es realizar una revisión teórica que nos permita esclarecer la importancia de las competencias conductuales en diferentes espacios de trabajo. Por tanto, podemos empezar reconociendo que la competencia está asociada con la habilidad, destreza o habilidad que tiene un individuo para realizar alguna actividad. De la misma forma, se relacionan con algunas actitudes como el deseo de hacer las cosas, los valores, el compromiso, la perseverancia, entre otras.

Si bien es importante para las empresas de hoy en día contar con personas con habilidades que generen el adecuado desarrollo de las mismas. El mundo está en constante movimiento, en ciencia y tecnología se ha producido un desarrollo progresivo que influye significativamente en todos los aspectos de la sociedad. Hoy la competitividad se basa en la preparación de los recursos humanos. La globalización en el mundo ha traído una mayor relación entre las economías y la movilidad laboral, lo que requiere que el cambio llegue de manera ágil, que se genere la adecuación de los sistemas de educación, comunicación y formación de las provisiones tecnológicas e innovaciones organizativas. de la producción, por tanto, la globalización incluye, además de los procesos de producción y comercialización, los sistemas de educación y formación de los recursos humanos, con el fin de mejorar su calidad y activar su adaptación a las nuevas condiciones de la tecnología, la economía y la sociedad.

Dado que las competencias se pueden puntuar en diversas actividades, por tanto, las competencias laborales juegan un papel fundamental en el desarrollo de cualquier área de actuación.

Palabras clave: *Competencias conductuales, competencias laborales, habilidad, destreza, educación, sistemas, comunicación, formación.*

Introducción

Durante mucho tiempo la humanidad ha observado cómo ha evolucionado el estudio de las competencias laborales en el mundo. Entendiendo las competencias laborales como aquellas que hacen parte de las competencias humanas que permiten el aumento en el desempeño y eficiencia de las actividades que realiza una persona en cualquier área del desempeño, el presente artículo pretende abordar un marco teórico donde fundamentalmente se hace un tránsito por las posiciones de autores contemporáneos de la década de los 80 a la fecha y así continuar construyendo el acervo documental requerido para la propuesta de tesis de grado doctoral denominada “Desarrollo metodológico para la aplicación de las competencias comportamentales comunes en las entidades nacionales en Colombia”.

Finalmente pensamos que, el desarrollo de las competencias en los seres humanos, tiene una estrecha relación con dos situaciones, una las habilidades innatas que posee el individuo y las va perfeccionando con el tiempo, a través de algún escenario de su vida laboral, familiar, sentimental, social, etc. Y la otra tiene que ver con aquellas competencias que el individuo perfecciona específicamente en actividades puntuales, ya sea alguna técnica o metodología específica de algún arte oficio o actividad, que lo van catalogando como experto o competente para aquellas actividades.

Esta mirada contemporánea partiendo desde las bases principales, nos permitirá examinar los conceptos sobre el particular y así obtener un sustento apropiado de las competencias laborales, que nos puedan ayudar a construir herramientas e instrumentos de medición de las mismas aplicables a cualquier grupo poblacional laboral según su categoría, de tal suerte que se acerquen a satisfacer las necesidades y expectativas que esperan las entidades públicas de los trabajadores modernos y la adaptación al cambio de los trabajadores contemporáneos en las empresas.

Las Competencias Comportamentales Comunes como Elementos Fundamentales en el Desarrollo de la vida laboral y Social

En este sentido, Perilla (1998) Plantea que el psicólogo McClelland muestra su interés por la importancia de la motivación para desarrollar las competencias laborales y propone tres hipótesis. Primero, que la medida de la motivación debía utilizar un método «parcialmente independiente» de los métodos utilizados para medir la percepción y el aprendizaje. Segundo, que los motivos podían ser medidos a través de la fantasía, y tercero, postulaba que el estudio experimental de la motivación debería poder manipular las situaciones motivacionales mediante la creación de condiciones externas adecuadas y favorables. Por otro lado, Álvarez, Gómez y Ratto (2004) sostienen que McClelland logró 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 centró 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 trabajos

Reconociendo la importancia e ir de la mano con el avance que se va dando en los entornos laborales es importante mencionar a Canós de Juana y Valdés (2004), los cuales plantean que se hace obligatoria la búsqueda de elementos, por una parte, diferenciadores, con los que se pueda crear ventajas competitivas y añadir valor a la empresa, y por otra flexible, para que se puedan ir ajustando a los numerosos y rápidos cambios que se producen en el entorno. Asimismo, Sánchez, Marrero y Martínez (2005) dicen que en 1973 se toma en consideración este término, impulsado por Mc Clelland, con la publicación de un artículo titulado “Testing for Competence rather than Intelligence”, donde define la competencia como la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo. Desde entonces el interés del mundo organizacional por el tema de las competencias ha crecido incesantemente y se ha ampliado su campo de aplicaciones, inicialmente restringido a la selección de personal, a otros muchos campos. Así mismo, Ospina, y Lago (2005). Dicen que el mejoramiento de los atributos del profesional vinculado al trabajo, depende en gran medida, del ámbito de su desempeño: rendimiento global de la empresa, rendimiento del grupo, eficiencia de los procesos, de la capacidad financiera y económica de la compañía y otros. En síntesis, el desempeño individual está altamente determinado por las condiciones de respuesta de la organización a la cual sirve el profesional. Cuando el ámbito no es favorable, posiblemente el nivel de desempeño efectivo del trabajador disminuya ostensiblemente Al respecto, Ruiz, Jaraba, y Romero (2005) plantean que 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 a la demanda de un nuevo mercado laboral. En los países en desarrollo, su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, empresas y la sociedad en general. En este sentido, Castaño y Macías (2005) afirman que para hablar de competencias se debe remontar a la antigüedad, en especial a la cultura griega, cuya filosofía se caracterizó por crear redes entre diferentes temáticas, para explicar los conceptos que desarrollaron la ciencia, el arte y la política, entre otro, como consecuencia de diversos factores como: la expansión de la globalización y la economía y el surgimiento de la sociedad del conocimiento. Por otra parte, Díaz y Márquez (2005) plantean que existen diversos enfoques para abordar el proceso de adiestramiento, sin embargo, en los últimos años ha tenido un gran auge el enfoque de competencias, no sólo para el adiestramiento sino para el resto de los procesos del recurso humanos, como son el reclutamiento de personal, y la evaluación del desempeño. Por su parte, Restrepo (2006) sostiene que las expresiones, ser competente, competencias culturales, académicas, cívicas, profesionales capaces, capacidad ciudadana, resultados idóneos, abren la reflexión con el concepto competencia con tres asuntos esenciales; el primero, determinado por el mundo productivo: lo laboral; el segundo, defendido por las instituciones educativas: el académico; y, el tercero, el que aparece como un flujo incesante en la configuración de identidades y diferencias: el cultural. Por su parte, Rodríguez (2007) afirma que el trabajo, anteriormente era con la fuerza física, hoy está en relación a los resultados. Por tanto, las competencias son una necesidad objetiva y su principal característica consiste en partir de los resultados, los objetivos y las funciones de la actividad a desarrollar. Por tanto, Gil (2007) considera que el valor del buen desempeño laboral radica en la competencia que se ha definido como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Por su parte, Pereira, Gutiérrez, Sardi y Villamil (2008) afirman que la nueva realidad también ha modificado el contrato entre las organizaciones y sus miembros, basándose ahora en el desarrollo profesional de los primeros y en la búsqueda,

por parte de los segundos, de nuevas formas para potenciar al máximo las competencias de su personal. Para dar respuesta a este gran reto, muchas empresas han optado por la aplicación de un sistema de competencias laborales, como una alternativa para impulsar la formación y la educación, en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros. Asimismo, Pereira et al (2008) afirman que los cambios que hoy se producen en el entorno empresarial, caracterizados por la globalización de la economía, y la continua introducción de las nuevas tecnologías en los procesos de producción y administración en las organizaciones, han provocado, a su vez, cambios en las estructuras al interior de las mismas, existiendo la tendencia al aplanamiento de estructuras y a la constante evolución de los puestos de trabajo, lo cual hace difícil mantener la estabilidad de los mismos. Además, Batista, León y Alburguez (2009) plantean que, desde sus orígenes en la historia de la humanidad, la educación se ha caracterizado por introducir innovaciones pedagógicas que han tenido sus repercusiones en todos los niveles de la enseñanza. En el nivel de la educación superior, dichas innovaciones se han orientado a la formación de profesionales capaces de desempeñarse con idoneidad en los diferentes roles que la sociedad les asigne, adecuando su labor a los desafíos que el desarrollo les impone para que puedan ser partícipes y gestores del permanente proceso de cambio social. Al respecto, Quintero (2010) sostiene que se concibe como competencia laboral la construcción social de aprendizajes, útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, no sólo a través de la instrucción, sino también en gran medida el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. No obstante, Ojeda y Hernández (2012) sostienen que las competencias están asociadas con las capacidades, conductas, habilidades, atributos y características que posee el individuo para efectuar un trabajo de manera eficiente, y se aplica una herramienta como indicador indispensable en el desarrollo del individuo dentro de la organización. Esta herramienta indica las competencias requeridas por el puesto y de los individuos y es útil a las empresas que aspiren a conocer la competitividad de sus candidatos, independientemente del puesto o área donde se desempeñe. Así mismo, Sandoval y Pernalet (2014) plantean que las organizaciones requieren impulsar el manejo del conocimiento y la aplicación de las competencias laborales, en donde el empleado pueda conocer su propio perfil y el perfil requerido por el puesto que ocupa o aspira, con el fin de identificar y ejecutar las acciones necesarias para alcanzar el perfil basado en la competencia esperada por la organización. Por tanto, Trujillo (2014) plantea que según Frade (2007) la utilización del término competencia se utilizó desde el siglo XVI y en 1960 fue utilizado por el Gobierno de los Estados Unidos al hacer una investigación para determinar qué características tenían los buenos trabajadores de algunas de sus dependencias y de la Agencia Central de Inteligencia. se concluyó que los empleados exitosos no sólo poseían conocimientos sino que manejaban habilidades y destrezas que se plasmaban en actitudes propias que se desprendían de sus creencias, valores, percepciones e intuiciones; y todo esto caracterizaba a una persona competente, esto permitió caracterizar y definir un perfil para puntualizar criterios para determinados trabajos con una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes propias para llevar a cabo desempeños específicos. Asimismo, Sánchez, Martínez y Marrero (2015) sostienen que el término competencia surge como una necesidad objetiva de acercarse al estudio, análisis y control de la actividad laboral. Por tanto, su principal característica consiste en partir de los resultados, los objetivos y las funciones de la actividad a desarrollar. Morán y Menezes (2016) plantean que McClelland investigó también la capacidad de innovar, en situación de laboratorio, entendida como el hecho de hacer algo de un modo distinto al de antes, de manera que esta nueva vía suponga una forma más corta o más eficaz

de conseguir el objetivo. Los sujetos con una alta necesidad de logro se mostraron más inquietos a la hora de buscar información para encontrar nuevos modos de hacer mejor las cosas, así como para evitar la rutina. Al respecto, Cachutt y Ortiz (2016) definen otro elemento indispensable en la definición de competencias lo cual es el contexto. Si se dice que la competencia es aquella que se pone en acción, ésta no puede separarse del contexto particular donde se pone en juego. Es decir, no puede apartarse de las condiciones específicas en las que se evidencia. Pero ello no quiere decir necesariamente que cada contexto exija una competencia particular, sino que la propia situación demanda una respuesta contextualizada. Es decir, la persona combina sus capacidades, gracias a la flexibilidad y adaptabilidad, pudiendo así obtener la solución o respuesta idónea para dicha situación. En este sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico plantea las Estrategia De Competencias de la OCDE 2019 lo cual llamo Competencias para Construir un Futuro Mejor. Afirman que las competencias son fundamentales para permitir el progreso de las personas y de los países en un mundo cada vez más complejo, interconectado y cambiante. Los países en los que las personas desarrollan competencias sólidas, aprenden a lo largo de su vida y usan las competencias de manera plena y eficaz en el trabajo y en la sociedad son más productivos e innovadores y disfrutan de un mayor nivel de confianza, de mejores resultados sanitarios y de más calidad de vida. En concordancia, Coste, Lugo, Zambrano y García (2017) plantean que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001), asume el concepto de competencia laboral como el ejercicio eficaz de las capacidades para el desempeño en una ocupación. Son algo más que el conocimiento técnico referido al mero saber hacer. Desde esta perspectiva, el concepto de competencia abarca no sólo las capacidades necesarias para el pleno ejercicio de una ocupación o profesión, sino también un conjunto de comportamientos, facultades para el análisis, toma de decisiones, transmisión de información, entre otros. Ramírez-Díaz (2020) indica que el concepto de competencias en el contexto laboral fue planteado por McClelland, en 1969, quien propuso la teoría de las necesidades y los tipos de motivación inspirados en las conductas, que sintetizó en: 1) el logro, traducido en el éxito y la búsqueda de sobresalir; 2) el poder, entendido como la influencia, el control y el reconocimiento de terceros; y 3) la afiliación o pertenencia, que se interpreta a partir de las relaciones interpersonales cercanas y de amistad.

Conclusión

La cambiante sociedad actual, llamada sociedad del conocimiento o sociedad de la información, caracterizada por los continuos avances científicos y por la tendencia a la globalización de los mercados, cuenta con una información masiva a través del florecimiento tecnológico, generándose cambios continuos en las condiciones sociales y económicas a nivel mundial. En este panorama, el mercado impone nuevas pautas de competitividad y desempeño, tanto individual como empresarial. El desarrollo del conocimiento favorece la creación de nuevas empresas y formas de trabajo, que a su vez involucran formas diferentes de enseñanza-aprendizaje en el campo educativo.

En consecuencia, se puede plantear que la competencia hace referencia a tener una destreza o habilidad para hacer o realizar algo con conocimiento, las habilidades están relacionadas con elementos como las ganas de hacer las cosas, además de los valores, y por el lado del conocimiento están ligadas las actitudes. Por tanto, las competencias representan capacidades

y habilidades de las personas, estas están en ellas y se desarrollan con ellas, de acuerdo con las necesidades e influencias del contexto, sus aspiraciones y motivaciones individuales entre otros factores. Hoy que estamos viviendo la era del conocimiento se debe reconocer que lo más importante es el capital humano.

Es importante que no basta con saber o saber hacer, es necesario integrar estos saberes con las actitudes favorables para realizar la actividad que se esté desarrollando. Además, se puede entender que las competencias son entendidas como la capacidad potencial que posee el individuo para ejecutar eficientemente un grupo de acciones similares. Asimismo, las competencias pueden ser construcciones sociales que se puede hacer de los aprendizajes significativos y que se pueden utilizar para el desempeño productivo en un entorno real de trabajo, que se obtiene, no sólo a través del conocimiento, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en circunstancias concretas de trabajo. Por otro lado, la competencia laboral 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, las cuales no provienen de la aplicación de un currículum sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.

Referencias

- Álvarez I, Ernesto A; Gómez O, Jean P; Ratto C. Paula A. (2004) Competencias requeridas por el mercado laboral Chileno y competencias actuales de estudiantes de Psicología con orientación laboral / organizacional, en una universidad privada Pharos, vol. 11, núm. 1, mayo-junio, pp. 113-133 Universidad de Las Américas Santiago, Chile
- Batista, Judith T. & León, María T. & Alburguez, Milagros (2009). De los objetivos educativos a un enfoque por competencias en la enseñanza de lenguas extranjeras. *Omnia*, 15(1),95-115.
- Cachutt Alvarado Crisdalith, Ortiz Zavala. Florángel (2016) Las competencias como facilitadoras de la integración trabajo familia. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 21, núm. (73), 86-101.
- Canós Darós, L. de Juana Espinosa, S. y Valdés Conca, J. (2004). Sinergias entre las nuevas tecnologías de información y comunicación y la gestión por competencias: características de una intranet organizativa. The 3rd International Business Information Management Conference. E-Business and Organizations in the 21st Century: Issues and Trends, Cozumel (Mexico).
- Castaño Duque, Germán Albeiro y Macías Ramírez, Víctor Hernando (2005). Una mirada a las competencias. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (54), 5-25.

- Casallas Osorio, Walter Smith (2009). Identificación de competencias laborales de asesores comerciales en una compañía de aseguramiento y prestación en servicios de salud. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 27(1),207-230
- Coste, Haidee y Lugo, Zolange y Zambrano, Egilde y García, Carlos (2017). Competencias Laborales en el Banco Occidental De Descuento Orbis. *Revista Científica Ciencias Humanas*, 12 (36), 45-64
- Díaz, Judith y Márquez, Jeannette (2005). Formación del recurso humano: visión tradicional y visión por competencias. *Omnia*, 11 (2), 75-91.
- Gil Flores, Javier (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10,83-106.
- Ojeda García, Angélica y Hernández Pérez, José Carlos (2012). Las Competencias Laborales: una Construcción Recíproca entre lo Individual y lo grupal. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 17 (1), 171-187
- Morán Astorga, Consuelo, & Menezes Dos Anjos, Esther (2016). La Motivación De Logro Como Impulso Creador De Bienestar: Su Relación con los Cinco Grandes Factores De La Personalidad. *International Journal Of Developmental And Educational Psychology*, 2(1),31-40
- Ospina Duque, Rodrigo, & Lago Carazo, Diana (2005). Las Competencias Nuevo Paradigma en la Educación Superior Para el siglo XXI. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 1(1),63-73
- Pereira M., Francisco, & Gutiérrez G., Sandra P., & Sardi H., Lily, & Villamil P., Mónica (2008). Las Competencias Laborales y su Evaluación Mediante el Modelo de 360 Grados. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, IV(6),69-105.
- Perilla Toro, Lyria Esperanza (1998). David C. McClelland (1917 -1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3),529-532.
- Quintero Teller, Johana (2010). Competencias Laborales. Aproximación al Estado del Arte Y su Concepto. *Duazary*, 7 (2), 274-281.
- Ramírez-Díaz, Jose Laurian (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional Las Competencias Comportamentales Comunes como Elementos Fundamentales en el Desarrollo de la vida laboral y Social contextos educativos *Revista Electrónica Educare*, vol. 24, núm. 2, 2020 Universidad Nacional. CIDE
- Restrepo R, Juan Cristóbal de J (2006). Estándares Básicos en Competencias Ciudadanas: Una Aproximación al Problema de la Formación Ciudadana En Colombia. *Papel Político*, 11 (1), 137-175.

Rodríguez Zambrano, Hernando (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XV (1), 145-165.].

Ruiz de Vargas, Maritza, y Jaraba Barrios, Bruno, y Romero Santiago, Lidia (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, (16), 64-91

Sandoval Sucre, Franklin, & Pernaletе Chirinos, Doris (2014). Marco de trabajo para gestionar las competencias laborales. *Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 11(3),11-32

Sánchez Rodríguez, Alexander, & Marrero Fornaris, Clara Elena, & Martínez Martínez, Carlos Cristóbal (2005). Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales. *Ciencias Holguín*, XI (2),1-14.

Trujillo Segoviano, Jorge (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai*, 10(5),307-322