


UNIDEP

Evaluación de competencia laboral

¿Que es competencia laboral?



“Cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definen el desempeño de las personas.”
– Idalberto Chiavenato

Las competencias de las personas son los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales, es decir, aquello que las hace competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral.

De esta manera se define como la **capacidad productiva** de un individuo medida en términos de desempeño. Cuando hablamos de capacidad productiva, no nos referimos únicamente a conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, sino que vamos más allá de estas cuestiones a la hora de competir en el ámbito laboral.

Son los **conocimientos, habilidades y actitudes** necesarios para llevar a cabo exitosamente una determinada actividad laboral, las competencias laborales también se conocen como **habilidades laborales o habilidades profesionales**.

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la define 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**.

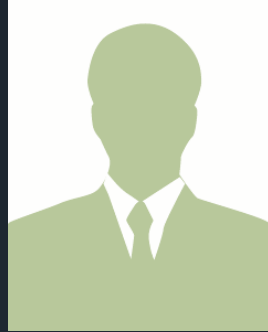
Conceptos fundamentales

Conceptos proporcionados por diversos autores:



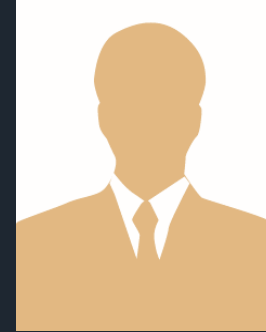
ÁGUDELO

Capacidad integral que tiene una persona/individuo para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo



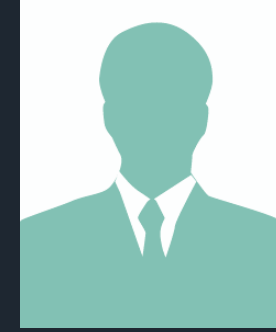
GALLARD

Conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo



LE BOTERF

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.



PREGO

Cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad.

¿Cual es el sentido de la evaluación?

Conocer y evaluar al individuo para medir sus competencias:



Marco de referencia

La evaluación de competencias: pasado, presente y futuro

El Modelo de Desarrollo y Evaluación por Competencias se viene abordando desde el trabajo transdisciplinario porque se ha podido constatar, que no es posible un concepto de competencias desde una sola disciplina ya que se requiere de la integración de las contribuciones de muchas disciplinas para poder abordar las distintas dimensiones del ser y el actuar humano en los diversos contextos en que se desenvuelve. Es así como hoy día tenemos notables avances en la construcción del modelo de competencias desde un marco teórico más unificado, fruto de múltiples aplicaciones en instituciones educativas, organizaciones sociales y empresas.

En la construcción transdisciplinario del concepto de competencias es esencial el análisis de los diferentes referentes históricos y actuales en torno a este modelo, para comprender su naturaleza y fortalecer su aplicación en el campo de la formación humana integral.



A continuación se esboza una línea de tiempo sintética con los principales desarrollos históricos del concepto:

Se ha encontrado evidencia del empleo de términos similares al de competencias o que están en la raíz de este concepto como por ejemplo, en el antiguo griego el termino “*ikanótis*” se traduce como la habilidad de conseguir algo.

Antiguas civilizaciones



Inicio del empleo académico del concepto que repercute en el desarrollo lingüístico y demás estudios educativos.

Década de 1960



Se comienzan a generar modelos en torno al curriculum, la didáctica y la evaluación por competencias en diversos ámbitos.

Décadas de 1990-2000

En el siglo XXI

Empieza a denominarse el concepto de competencia en varios idiomas, como el latín (competens), inglés, francés y holandés.



Décadas de 1970-1980

Se empieza a relacionar los conceptos “trabajo”, “desempeño” y “éxito” para la obtención de mejoras.



Vigencia en el campo laboral

A partir de mediados de los años ochenta se ha ido produciendo un cambio en el modo de considerar a las personas en las organizaciones, pasándose de un enfoque que podríamos denominar de personal a un enfoque de **recursos humanos**. Este cambio se concreta conceptualmente en que las personas han pasado de ser vistas como un coste que es preciso minimizar a ser entendidas como el principal **recurso** con que cuenta la empresa y que, por tanto, es preciso **optimizar** para que aporte todo su potencial al desarrollo de la misma.

Un importante cambio unido a la nueva concepción de los recursos humanos es la introducción del **concepto de competencias**. Tradicionalmente, se ha partido de la definición de los puestos de trabajo de la organización para identificar los rasgos de las personas que deberían cubrirlos con garantías de éxito. Al considerar competencias, no se parte de los puestos de trabajo sino de las características y los comportamientos de las personas que realizan con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo.

Por tanto, tomar en cuenta las competencias implica no sólo atender a **rasgos psicológicos** de las personas, sino a comportamientos observables que son consecuencia de un conjunto de **motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades** (Mitrani y otros, 1992). Entendiendo de este modo las competencias, la evaluación de las personas no se habrá de apoyar exclusivamente en los exámenes y **test psicométricos**, característicos del enfoque tradicional, sino que es necesario el recurso a otras **técnicas** que toman en consideración las experiencias laborales y los comportamientos exhibidos en el desempeño de un puesto de trabajo.

Expectativas del desarrollo

¿Qué se espera de la adopción de las competencias como base de la gestión de recursos Humanos?



Tiene por objetivo impulsar el aprendizaje de la organización en las empresas tendrá que partir de las expectativas de las gerencias y de los representantes de los trabajadores.

Pereda y Berrocal (2004) señalan que su implementación:



Permite que se utilice un lenguaje común accesible para todos los miembros de la organización, puesto que se habla de comportamientos observables con los que se está familiarizado y no de rasgos psicológicos.



Focaliza los esfuerzos de todas las personas hacia la consecución de resultados; contribuye a la predicción del comportamiento futuro de las personas sobre la base de su comportamiento pasado.



Facilita la comparación entre el perfil de exigencias del puesto y el perfil competencial de las personas.

Marcos reguladores

Se presentan 9 marcos reguladores de la investigación de la siguiente forma:



1. Objeto y tipo de evaluación



4. Términos de comparación.



7. Resolución del diseño de evaluación.



2. Finalidad y function de la evaluación. Objetivos.



5. Criterios de evaluación.



8. Calendario de trabajo previsto.



3. Identificación de las audiencias.



6. Diseño de evaluación, tipo, participantes, recogida y análisis de datos.



9. Equipo de evaluación.



¡GRACIAS POR TU ATENCIÓN!

.....