

Avances de la gestión por competencias

Advances in management skills

Progrès de la gestion par les compétences

Recepción: 02-06-2010
Evaluación: 30-07-2010
Aceptación: 18-08-2010
Artículo de Investigación Científica

* Medardo Vargas Zárate

Resumen

La Gestión por Competencias es hoy en día un tema de gran interés para mejorar la competitividad de las organizaciones, está directamente relacionado con los procesos de formación, por lo cual exige la integración del trípode Gobierno (Responsables de la Educación), Empresas y Academia, con el fin de aportar en forma pertinente al país el capital humano requerido para avanzar a niveles más elevados de desarrollo y calidad de vida.

Desde mediados de la década de los 70 los anglosajones iniciaron un movimiento orientado a articular alrededor de la Gestión por Competencias los tres estamentos ya citados, con resultados de gran trascendencia, bajo modelos que han servido de base para adaptarlos a países latinoamericanos.

En la investigación se ha encontrado que existen algunos avances en todas las instituciones comprometidas en Colombia y Boyacá; sin embargo se considera lento el proceso que muestra incipientes resultados, después de más de quince años de haber iniciado, al revisar los logros de otras naciones europeas y latinoamericanas.

Palabras clave: Competencias laborales, competencias profesionales, recursos humanos, ventaja competitiva, criterios de desempeño, contexto de aplicación.

Abstract

Competence Management is now a topic of great interest to improve the competitiveness of organizations and it is directly related to the processes of formation, which requires the integration of the tripod Government (Responsible for Education), Business and Academy, in order to bring in a country the human capital required to advance to higher levels of development and life quality. Since the mid 1970's, Anglo-Saxons began a movement to articulate the Skills Management around the three cited estates, with relevant results, under models that have served as a base to be adapted to Latin American countries.

The research found that there is some progress in all the institutions engaged in Colombia and Boyacá, However, it is considered a slow process that shows incipient results in more than fifteen years after starting it, when reviewing the achievements of other European and Latin American nations.

Key words: Labour, competences, skills, human resources, competitive advantage, performance criteria, application context.

Résumé

La Gestion par les Concurrences (Compétences) est de nos jours un sujet de grand intérêt pour améliorer la compétitivité des organisations, qui est directement relative aux processus de formation, par lequel il(elle) exige l'intégration du trépied Je Gouverne (des Responsables de l'Education(la)), des Entreprises et d'Académie, afin d'apporter dans une forme pertinente au pays le capital humain requis pour avancer aux niveaux plus élevés de développement et une qualité de vie.

Depuis une moitié de la décennie de 1970 l'Anglo-saxon a initié un mouvement orienté à articular autour de la Gestion par les Concurrences(Compétences) les trois classes déjà citées, avec résultats de grande transcendance, sous les modèles qui ont servi d'une base à les adapter aux pays latino-américains.

Dans la recherche il s'est trouvé quelques progressions existant dans toutes les institutions compromises en Colombie et Boyacá; cependant se considère lent le processus qui montre des résultats naissants, après plus de quinze ans d'avoir initié, après avoir révisé

Mots-clés: Compétences professionnelles, compétences professionnelles, les ressources humaines, l'avantage concurrentiel, les critères de performance, le contexte d'application.



Molino de sangre
Fuente fotográfica: copyring
2009 eve@eveanderson.com

* Especialista en Gestión de Calidad y Productividad. Docente Investigador Facultad de Administración de Empresas. Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja. Grupo de Administración en Ciencias Administrativas. mvargas@ustatunja.edu.co



Fuente:

<http://www.estrategiaynegocios.net/imgnotas/manos-acuerdo.jpg>

Introducción

Las investigaciones realizadas en los últimos diez años sobre Gerencia de Recursos Humanos plantean la necesidad de lograr que la alta dirección visualice el talento humano como un activo estratégico clave para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Esto implica comprender que el hombre en la organización es una fuente permanente de generación de valor y no solamente de costos y gastos.

El punto de partida para conseguir lo anterior es contar con personas competentes para cada una de las tareas bajo su responsabilidad. Por este motivo, el tema de las competencias laborales y profesionales ha sido objeto de interesantes desarrollos en las últimas tres décadas en los contextos internacional y nacional.

Con el enfoque de establecer la situación actual de la Gerencia de Recursos Humanos en Boyacá, frente a lo que está ocurriendo en Colombia y en el mundo, los profesores del área correspondiente de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás de Tunja, nos hemos propuesto investigar sobre el tema, con el ánimo de aportar al desarrollo empresarial y a los procesos de enseñanza-aprendizaje. Una de las variables clave, para lograr los objetivos estratégicos del tema del capital humano, es sin lugar a dudas la Gestión por Competencias, por lo cual este artículo se centra en presentar una síntesis de avance de los

hallazgos detectados en la investigación referidos a este tópico.

En la metodología seguida por la investigación, después de formular claramente el problema y definir los objetivos, se ha realizado una detallada búsqueda de información, investigaciones, estudios, de fuente secundaria, a nivel nacional e internacional; posteriormente se han encuestado 38 empresas y organizaciones de las más grandes que existen en Boyacá, con el objeto de obtener la información primaria, que contrastada con los avances de otras regiones ha permitido el análisis necesario para corroborar o refutar las hipótesis de partida.

Antecedentes

Las organizaciones empresariales y sociales, motivadas por lograr la mejor productividad de sus recursos humanos, se empiezan a interesar por capacitar a sus empleados con el surgimiento del modelo administrativo clásico a principios del siglo XX. La creciente demanda de elementos bélicos, especialmente durante la segunda guerra mundial, aumentó la necesidad de desarrollar competencias en forma acelerada en la mano de obra para producir en serie los productos requeridos.

El surgimiento de los modelos de competencias tiene sus avances iniciales en la década de 1970, basado en observaciones como la realizada por David McClelland, Docente de la Universidad de Harvard, quien manifiesta que las competencias aparecen como una forma de establecer el perfil y los requisitos de formación con que deben contar las personas para garantizar el éxito de las organizaciones. “(...) Planteó que las pruebas tradicionales basadas en la medición de conocimientos y aptitudes, así como las evaluaciones académicas, no predicen el éxito en el desempeño ante situaciones concretas del mundo laboral. Las competencias, en cambio, se relacionan más con el desempeño en tareas laborales y tienen como referencia a aquellos empleados que son particularmente exitosos frente a quienes tienen un rendimiento promedio” (Spencer, Mclelland y Spencer, 1994)

Los pioneros en la aplicación de las competencias laborales fueron los Anglosajones, en búsqueda de una respuesta a la dicotomía diagnosticada entre las instituciones educativas y el mundo empresarial. Para 1990 liderados por el National Vocational Qualification Council habían logrado en el Reino Unido que las empresas utilizaran las competencias, construidas en equipo con el aparato educativo, como medio para la selección, capacitación y evaluación del personal (Mertens, 1996).

El enfoque contemporáneo de globalización de la economía exige que estados y organizaciones se hagan cada vez más competitivos. Para alcanzarlo se establece como fundamento prioritario el contar con una infraestructura tecnológica y humana soportada en profesionales y técnicos polivalentes e idóneos, que puedan ser vinculados a unidades productivas para generar ventajas competitivas. El que una nación o región cuente con profesionales competentes se considera uno de los factores clave para que directivos de grandes empresas decidan instalar sus oficinas en ella en cualquier lugar del mundo (Ohmae, 2005).

En la era de la información y el conocimiento, la Gestión por Competencias se ha consolidado en las compañías de categoría mundial como uno de sus pilares básicos en el campo de la Gestión de Recursos Humanos, relacionada directamente con el desarrollo del conocimiento, en función de agregar valor a la percepción de los clientes, para alinearse con aportes definitivos a la estrategia empresarial.

Las prácticas tradicionales de reclutamiento, selección de personal, formación en la empresa, evaluación del desempeño, recompensas basadas en rendimiento, planes de carrera y en general las políticas y procesos de Gestión de R H, han encontrado en el modelo de Gestión por Competencias un desarrollo de enormes proyecciones, que ha contribuido a la modernización del área y especialmente a demostrar la importancia de la función para la consecución de los objetivos estratégicos corporativos.

Competencias laborales y profesionales

El discernimiento sobre estos conceptos presenta un gran número de factores comunes que se visualizan al revisar algunas definiciones consideradas de interés para el caso. Son muchos los enfoques que surgen al conceptualizar sobre

Fuente:
<http://www.latintopjobs.com/images/clients.png>



competencias. Uno de ellos considerado pertinente a los propósitos de este documento es el de Gonczi y Athanasou (1996) quienes consideran que las competencias no podrían abordarse como comportamientos observables solamente, sino como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones diversas donde se combinan conocimiento, actitudes, valores y habilidades con las tareas que se tienen que desempeñar.

Esta definición hace referencia a un conjunto de características que debe reunir el desempeñante de un cargo o tarea, que se relacionan e interactúan en forma organizada, en el marco del saber ser, saber hacer y saber conocer, dentro de uno o varios contextos preestablecidos. Hace énfasis en la combinación de los tres saberes, es decir que el desempeño idóneo de una tarea conlleva no solo la parte cognoscitiva de comprender el concepto de lo que se hace, sino la experiencia de haberlo hecho antes, que lleva a la habilidad y la voluntad para hacerlo fundada en la práctica de valores adecuados.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que inició hace más de 12 años el trabajo de diseñar por competencias sus programas de formación, define varios conceptos relacionados. Una unidad de competencia laboral está conformada por un conjunto de elementos de competencia y estos se componen de criterios de desempeño, conocimientos esenciales, rango de aplicación y evidencias requeridas:

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.

Elemento de Competencia: Lo que una persona debe ser capaz de hacer en el desempeño de una función productiva, descrito mediante criterios de desempeño, rango de aplicación, conocimientos esenciales y evidencias requeridas.

Criterios de desempeño: Resultados que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales de trabajo, con los



Fuente: <http://blog.talaentia.com/wp-content/uploads/2009/08/Captura6.JPG>

requisitos de calidad especificados para lograr un desempeño competente.

Conocimientos esenciales: Saber en términos de principios, teorías, conceptos e información relevante que sustentan y se aplican en un desempeño competente.

Rango de aplicación: Diferentes escenarios y condiciones donde la persona debe demostrar dominio del elemento de competencia.

Evidencias requeridas: Pruebas necesarias para evaluar la competencia de una persona, definidas por los conocimientos esenciales y limitadas por el rango de aplicación (SENA, 2001)

Es importante observar que los conceptos del SENA están orientados a su aplicación para competencias laborales, que se enfocan a tareas de bajos o medios niveles de calificación, destinados para operarios de base, técnicos y tecnólogos, en que no se presentan altos grados de complejidad.

Una definición complementaria a las anteriores establece que la competencia es una “actuación idónea que emerge en una tarea concreta en un contexto con sentido, donde hay un

conocimiento asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes” (Bogotá, 2000, p. 11).

Este concepto focaliza la idoneidad que implica realizar la tarea cumpliendo sus objetivos con los recursos previstos, y recalca tanto conocimientos como habilidades, puesto que se refiere expresamente a la aplicación en la acción dentro de un contexto. Da un particular énfasis a la creatividad en la solución del problema, que va ligada a la actitud positiva y el compromiso del desempeñante, cuando menciona la flexibilidad para dar soluciones variadas.

En lo que atañe a competencias profesionales Verdejo (2008) en uno de los capítulos del Informe del estudio “Proyecto 6X4 UEALC - Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina”, expresa que la competencia profesional es:

La capacidad de un profesional de tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional..... deben identificar y describir las competencias profesionales en términos de las acciones, contexto o condiciones de realización para llevarlas a cabo y los criterios de calidad de su ejecución (p.158).

Se observa que esta definición es similar a la de competencia laboral, excepto por la complejidad de los problemas y decisiones que debe gestionar en el desempeño de sus tareas. Conserva elementos clave como la integralidad de la competencia en la medida en que debe estar conformada por variables relacionadas con la voluntad (saber ser – actitud), la habilidad (saber hacer) y el conocimiento (saber); al igual que enfatiza en la acción dentro de un contexto o condiciones establecidas.

Gestión por competencias en las organizaciones

Un claro concepto tomado del contexto empresarial plantea que “(...) básicamente las competencias constituyen un repositorio de conocimientos, comportamientos y habilidades que permiten a los empleados de una empresa alinear su desempeño con la estrategia corporativa” (Fernández, 2006, p. 15). Se observa cómo se focaliza el tema de las competencias hacia los resultados finales de la organización (satisfacción del cliente, rentabilidad para el accionista, valor de la empresa en el mercado accionario) que constituyen el punto de mira de la estrategia empresarial. Bajo esta óptica se contextualiza claramente la gestión del área de Recursos Humanos, responsable directa del tema de direccionamiento por competencias, en función del aporte que debe proveer a la organización, como diseñadora de la política relativa a la administración del personal de la organización.

Elementos básicos de competencias en organizaciones:

El punto de partida está en conseguir la implementación integral del modelo de Gestión por Competencias en todos



Fuente: http://www.industriashoy.com.ar/wp-content/uploads/2011/07/que_es_la_gestion_competencias.jpg

los procesos de Gestión de Recursos Humanos, lo que incluye reclutamiento, selección de personal, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, salud ocupacional, administración de retribuciones y alinear las personas con estos conceptos filosóficos; sin embargo, es de observar que con mucha frecuencia se encuentra tanto en las empresas colombianas, como en las de países más avanzados en el tema, que estas realizan solamente aplicaciones parciales para algunos procesos, en especial los relativos a selección y formación de personal.

La clasificación de las competencias a nivel empresarial privilegia criterios diferentes a los ya enunciados en subtítulos anteriores, al dividirlos en tres categorías:

- Las competencias fundamentales o claves (nucleares), son las que contribuyen directamente al desarrollo de la estrategia empresarial; cada una de ellas afecta a todas las áreas de la organización; son inimitables por los competidores; además deben prevalecer en el largo plazo. Ejemplos: innovación en empresas como Nokia; calidad en Sony.
- De las nucleares se desagregan las competencias técnicas específicas para cada Departamento y puesto de trabajo, que están ligadas al concepto de las habilidades para hacer algo, soportadas en conocimientos académicos. Estas competencias permiten a cada empleado actuar de forma coherente con las prioridades de su Departamento y con la estrategia general de la organización.
- Las competencias de gestión, también denominadas genéricas, que igual encajan dentro de las transversales (en el modelo australiano conocidas como de empleabilidad), tienen que ver con las habilidades administrativas y de relaciones sociales. Ejemplos: Planificación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo.

Tanto las técnicas como las genéricas están conformadas por diferentes niveles (taxonomía de Bloom), que se pueden identificar de acuerdo con el grado de complejidad que se maneja en las diferentes posiciones jerárquicas en que se interviene frente a la competencia en cuestión. Un ejemplo de niveles puede ser:

Tabla No. 1 Clasificación de una competencia por niveles

Nivel	Competencia genérica por nivel	Puestos de trabajo
5	Visualiza y define la estrategia corporativa de la organización a largo plazo, para dar respuesta a expectativas del cliente, accionistas y empleados y sociedad.	Alta Dirección
4	Determina objetivos, políticas y planes de su área, a mediano y largo plazo, coherentes con la estrategia de la organización	Gerencia Superior - Divisiones - Proyectos
3	Diseña metas y proyectos de su sección a corto y mediano plazo, congruentes con las prioridades de su área.	Gerencia Media - Departamentos - Secciones
2	Elabora y consolida programas operativos del grupo asignado, a corto plazo, acordes con las metas y planes de su sección y de la empresa	Gerencia de base - Coordinación grupos
1	Elabora su plan de acción y aporta en la consolidación del programa operativo de su grupo.	Operativos.

Fuente: Diseño de equipo investigador

En esta forma una competencia genérica, como la del ejemplo, puede cubrir todos los niveles y áreas de la organización, con diferentes grados de responsabilidad, lo cual permite plantear una Matriz que se constituye en herramienta clave de gestión y que cruza los cargos (columnas) con los diferentes niveles de cada competencia (filas), de manera que permite visualizar para cualquier ocupación cuáles son las capacidades que debe desarrollar y los diferentes niveles exigidos dentro de cada competencia.

La calificación de los diferentes cargos u ocupaciones, para cada una de las competencias en que debe participar (con base en la definición previa de un listado general de competencias para todos los procesos de la empresa), según los niveles en que se ubiquen, conduce a la definición del Perfil de Competencias del puesto de trabajo.

De otra parte, surge el denominado Perfil del Empleado, que



consiste en tomar la hoja de vida del trabajador y con base en evidencias objetivas ubicarlo en los niveles para los cuales acredita tener competencias desarrolladas.

Un documento que resulta útil es el Manual de Competencias, adoptado por algunas empresas para consolidar los componentes importantes del Modelo de Gestión por Competencias, tales como:

- Misión, visión, valores, estrategias corporativas y objetivos estratégicos de la organización.
- Definición de Competencias Fundamentales, que contribuyen significativamente al logro de la estrategia empresarial, así como a la creación de valor para el cliente y accionistas, al igual que en términos de los factores diferenciadores empresariales frente a la competencia.
- El mapa de procesos de la empresa, con la identificación de las Competencias, Técnicas y Genéricas, que contribuyen al logro de los resultados del proceso y que son coherentes con las Competencias Fundamentales. (Zúñiga, 2009).
- El listado de cargos de la empresa, con la referencia de las competencias que aplican.
- La descripción de los niveles de cada competencia para todos los cargos, con la matriz respectiva. Equivale a describir los criterios de desempeño para cada nivel.
- Los requisitos de ingreso de cada cargo, que incluyen las competencias exigidas de ingreso (pueden ser diferentes a las competencias del Perfil del Cargo, ya que algunas competencias se desarrollan dentro de la empresa), las titulaciones, experiencia y otros requisitos en particular que dependen de la naturaleza de la ocupación.
- La descripción detallada de las competencias de acuerdo al formato adoptado por la empresa, que puede estar basado en las Normas de Competencia Laboral Colombianas (NCLC) existentes dentro del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, con los componentes ya explicados: elementos de competencia; criterios de desempeño; conocimientos; rango de aplicación; evidencias. La empresa debe describir con el formato seleccionado aquellas competencias que no se encuentren dentro de los estándares nacionales establecidos por el Ministerio de Educación y el SENA, para conformar de esta manera su paquete de competencias internas que describen la tecnología propia de la organización y son pieza clave de los procesos de Gestión del Conocimiento.



Fuente:
http://www.lgconsultores.com.co/sitio/components/com_fpslideshow/images/slider.jpg

Avances en Colombia

Se empezó a trabajar en competencias a mediados de los años 90 en desarrollo de una alianza estratégica de Asistencia Técnica suscrito por el SENA con el Gobierno Británico en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT). Para el año 2010 se han estandarizado un poco más de 2000 Normas de Competencia Laboral, a través de Mesas Sectoriales que cubren las más significativas actividades económicas de la Nación.

Igualmente se están dando avances en cuanto a evaluación y certificación de competencias en el SENA, de manera que ahora es posible certificar a personas que por la experiencia han aprendido determinadas competencias, pero que no han asistido a instituciones educativas y por ello no cuentan con la acreditación formal de sus capacidades, previa evaluación de las evidencias que el interesado debe presentar.

Aunque estos son los primeros pasos, se encuentra aún lejano el día en que podamos lograr ingenieros o profesionales en diferentes especialidades, que han conseguido su título sin asistir a la Universidad, acumulando la evaluación y certificación de las competencias requeridas por un ente nacional certificador (diferente de las instituciones educativas), tal como existe en el Reino Unido.

Las Mesas Sectoriales conformadas por empresarios, gobierno, universidades, sindicatos de trabajadores, institutos de educación media, de educación no formal, centros de desarrollo tecnológico y gremios, han trabajado en la identificación y formulación de las competencias elevadas a Normas de Competencia Laboral (SENA, 2001). No obstante lo anterior, aparecen algunos tópicos necesarios para dar coherencia al modelo en la práctica, que no han avanzado como era de esperarse, lo cual ha incidido en que la articulación entre las empresas, entes educativos, gobierno y demás actores, no

presente avances pertinentes en nuestro medio. Algunos tópicos que merecen reflexión, investigación de sus causas y mejoramientos fundamentales, sin pretender ser exhaustivos, se enuncian a continuación:

Las empresas, salvo algunas excepciones encontradas en transnacionales de alto nivel de gestión del capital humano, no han incursionado plenamente en las múltiples aplicaciones de la Gestión por Competencias, por ausencia de claridad sobre las interesantes ventajas que pueden obtener al vincular el desarrollo de competencias dentro de sus estrategias globales, fundamentadas en el recurso humano como inductor clave de los resultados, frente al valor percibido por el cliente y en consecuencia a la satisfacción de los accionistas.

En el reclutamiento y la selección de personal no se utilizan las Normas de Competencia Laboral ya descritas; estos procesos se hacen con el concepto tradicional de requisitos generales de educación y experiencia y mediante la aplicación de pruebas y entrevistas que muy poco o nada tienen que ver con la medición de las competencias exigidas por el perfil del cargo. Se considera un desperdicio de información y energías el observar que las empresas no vinculan su personal con base en la codificación unificada de competencias formalizadas por el Sistema como Normas de

Competencia Laboral Colombianas (NCLC) y desarrolladas por las organizaciones educativas.

La capacitación se efectúa en el mejor de los casos para dar respuesta a problemas del momento, sin tener en cuenta un programa racional que cubra las lagunas de los empleados por la carencia de competencias técnicas o genéricas para el oficio.

La evaluación del desempeño y las recompensas continúan privilegiando factores subjetivos, a veces con modelos como el de 360 grados, que no utilizan las competencias como mecanismo clave para medir la eficiencia y eficacia en el trabajo, ni para retribuir a las personas de acuerdo a su desempeño.

Como una de las debilidades del proceso de implementación del sistema en Colombia se encuentra la falta de unidad técnica en los criterios de formación y aplicación de las competencias, de manera que se integren los eslabones de la cadena de valor, se consoliden diferentes rutas de formación por ciclos propedéuticos, reconociendo las competencias adquiridas con anterioridad en otras instituciones.

En este tema se presentan algunos avances a nivel nacional con el programa de Articulación entre el SENA y las instituciones de educación media, que es con frecuencia cuestionado por el desmejoramiento en la calidad y pertinencia de los egresados, dadas las limitaciones de recursos de todo tipo de estas últimas organizaciones y los enfoques de metas cuantitativas utilizados en función de engrosar estadísticas. Igualmente se han dado algunos pasos, a toda luz insuficientes, en la integración de las instituciones de educación no formal que capacitan los Técnicos Laborales y han crecido en su cobertura como ruedas sueltas del proceso.

En lo atinente a la articulación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo con las Instituciones de Educación Superior, se tiene un amplio camino por recorrer, en que se hace necesario para iniciar, unificar los criterios a nivel nacional para la identificación y descripción de las competencias profesionales de todos los Programas Académicos, a nivel de las IES públicas y privadas, de manera que se hagan compatibles con los componentes de la Unidad de Competencia ya estructurados (criterios de desempeño, conocimientos, rango de aplicación, evidencias) y validados por los otros eslabones, facilitando la movilidad de una institución a otra. El modelo del Reino Unido, tomado como referente en Colombia, muestra resultados en estos temas desde hace más de quince años, lo que evidencia la lentitud de nuestro proceso.

Fuente:
fotográfica:<http://us.123rf.com/400wm/400/400/zurijeta/zurijeta0908/zurijeta090800208/5289097-peque-o-y-lindo-ni-o-explotaci-n-de-las-plantas-verdes-en-las-manos-de.jpg>





Fuente:

http://tianshibolivia.files.wordpress.com/2011/05/trabajo_en_equipo.jpg

En cuanto a competencias profesionales la investigación realizada, con la dirección de Malo, S. (2008) con participación de 61 IES de 13 países de América Latina y Europa, para seis carreras (Administración, Medicina, Ingeniería Electrónica, Química, Historia, Matemáticas) y cuatro ejes temáticos, conocida en el ámbito educativo como “Proyecto 6X4 UEALC - Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina”, con el ánimo de establecer un marco común que viabilice la movilidad académica dentro de la Región, después de un proceso caracterizado por la metodología funcional, concretó en forma general las competencias y perfiles de egreso para las profesiones estudiadas, después de haberlas validado con empresarios, egresados, profesores

y estudiantes, a través del Modelo para la Educación y Evaluación de Competencias (MECO), con miras a lograr su implementación en las IES Latino Americanas (Verdejo, 2008). La expectativa y el compromiso deben conducir a que las Universidades de la Región lo complementen con la especificidad necesaria, dentro del paradigma general definido, para implementarlo y así lograr la homogeneidad y resultados esperados. Con este importante aporte se logra unidad metodológica para la estructuración de competencias profesionales, congruente con el esquema que se ha venido adelantando en Colombia el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, por lo cual se hace apremiante la acción para aprovechar esta valiosa oportunidad que en el momento se presenta.

Conclusiones

La competitividad de las organizaciones, tiene como uno de sus factores clave el de la Gestión por Competencias, directamente correlacionado con los procesos enseñanza-aprendizaje. Esto conlleva la articulación del trípode Gobierno (Ministerio de Educación), empresas e instituciones educativas, con el fin de aportar en forma pertinente al país el capital humano requerido para avanzar a niveles más elevados de desarrollo y calidad de vida.

La integración alrededor de la unidad técnica en las competencias desarrolladas en estudiantes, por la Educación media, con la formación de Técnicos Laborales, Técnicos Profesionales, Tecnólogos y Profesionales, de manera que en cada nivel se reconozcan los avances logrados con anterioridad, para generar diferentes itinerarios de formación que flexibilicen los caminos, se constituye en una necesidad para aprovechar las ventajas del trabajo educativo por competencias y así mejorar la respuesta a las necesidades de formación pertinente del capital humano.

El Proyecto de investigación 6X4 UEALC, en el “Eje del Modelo para la educación y evaluación por competencias” ha propuesto las competencias que en forma general deben adaptar las IES en Latinoamérica, como primer paso para llegar a homogeneizar los programas académicos de seis carreras, lo que se constituye en un avance importante, que debería traducirse en acciones de corto plazo para la unificación que mejore la calidad y facilite la movilidad de estudiantes por estos países y al interior de ellos.

A pesar de que se han presentado algunos avances en todas las instituciones comprometidas en Colombia y Boyacá en la aplicación del tema de la Gestión por Competencias, se considera lento el proceso e incipientes los resultados, después de más de quince años de trabajo, en particular al contrastar con los logros de otras naciones Europeas y Latinoamericanas.



Referencias

- Bogoya, D. (2000) Una prueba de evaluación de competencias académicas como proyecto. En S. Tobón. (Ed.) Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Fernández, J. (2006) Gestión por Competencias. Un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Gonczi, A., y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias: Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. En S. Tobón. (Ed.) Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Malo, S. (2008). Informe final del Proyecto 6X4 UEALC - Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina. Bogotá: Ascun.
- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor.
- Ohmae, K. (2005). El próximo escenario global. Bogotá: Editorial Norma.
- SENA (2001) Estándares de competencia laboral. Área de encuadernación, acabados y distribución. Mesa sectorial de la industria gráfica. Bogotá: Publicaciones Regional Bogotá.
- Spencer, J. R., McClelland, D., y Spencer S. M. (1994). Competency. Assesment methods. History and state of the art. En S. Tobón. (Ed.) Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Verdejo, P. (2008). Modelo para la educación y evaluación por competencias. En S. Malo. (Ed.) Informe final del Proyecto 6X4 UEALC - Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina. Bogotá: Ascun.
- Zúñiga, L. (2009). Estrategia de gestión de talento humano basada en competencia. Bogotá: Sena.
- Bogotá: Sena. Bogoya, D. (2000) Una prueba de evaluación de competencias académicas como proyecto. En S. Tobón. (Ed.) Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Fernández, J. (2006) Gestión por Competencias. Un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Gonczi, A., y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias: Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. En S. Tobón. (Ed.) Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Malo, S. (2008). Informe final del Proyecto 6X4 UEALC - Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina. Bogotá: Ascun.
- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor.
- Ohmae, K. (2005). El próximo escenario global. Bogotá: Editorial Norma.
- SENA (2001) Estándares de competencia laboral. Área de encuadernación, acabados y distribución. Mesa sectorial de la industria gráfica. Bogotá: Publicaciones Regional Bogotá.
- Spencer, J. R., McClelland, D., y Spencer S. M. (1994). Competency. Assesment methods. History and state of the art. En S. Tobón. (Ed.) Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Verdejo, P. (2008). Modelo para la educación y evaluación por competencias. En S. Malo. (Ed.) Informe final del Proyecto 6X4 UEALC - Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina. Bogotá: Ascun.
- Zúñiga, L. (2009). Estrategia de gestión de talento humano basada en competencia. Bogotá: Sena.