



Sobre el concepto de competencias desde la formación para el trabajo

Desde la perspectiva de competencias para la formación para el trabajo se han trazado múltiples acciones para el fortalecimiento de la formación basada en competencias y las propuestas más efectivas han sido aquellas que no han operado en abstracto, ni con ideas alejadas de la realidad laboral concreta, sino que se han realizado en estrecha relación con el empleo, el proceso productivo, el mejoramiento de las condiciones de vida de la población, el desarrollo social, el fortalecimiento de la pequeña y mediana empresa, con adecuadas concertaciones entre lo público y lo privado.

Pretender hablar de competencias para el mundo del trabajo eludiendo la relación con las esferas descritas sería un cotejo discursivo pero sin verdaderas repercusiones pragmáticas.

En función de fortalecer la alternativa de formación de competencias en el mundo laboral se han emitido definiciones con diversidad de énfasis, por ejemplo, algunas definiciones enfatizan en la idea de “actividades” y es cuando aluden a la competencia como la capacidad de ejecutar tareas; también se ofrecen definiciones en las cuales se conciben las competencias como un conjunto de atributos para el desempeño. Y se señala que la competencia es una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas (Gonzi y Athanasou, 1996).

Se cree erróneamente que un sistema de formación para el trabajo, en el cual la competencia laboral ocupa lugares centrales, ha de orientarse sólo al cambio de comportamiento en función de lograr mayores niveles de eficiencia; sin embargo varios autores destacan la importancia de estructurar una formación para el trabajo que atienda al desarrollo de la personalidad, con énfasis en la búsqueda de autonomía, responsabilidad y participación; de ahí la importancia que se le confiere a las competencias sociales y cooperativas.



El estructurar sistemas de formación para el trabajo y formación profesional no debe pasar por alto las especificidades que reclaman el hecho de que dicha formación responda a organizaciones empresariales o a organizaciones para la prestación de servicios. Al respecto resultan muy valiosas las consideraciones emitidas por Miguel Ángel Maldonado en su texto “Competencia, método y genealogía” (2006) donde señala que “ las diferencias en los sistemas de producción y de sus lógicas organizativas tendrá consecuencias en la manera de organizar el trabajo, cambiaran con ello los modelos de organización y división del trabajo, afectando jerarquías, roles, funciones, y responsabilidades, tipos de conocimientos y capacidades requeridas por los trabajadores” (Maldonado, 2006;144)

Estos cambios sin duda imponen un reto a los proceso de formación los cuales deben tener en cuenta para establecer los perfiles de competencia el hecho de que la actualidad posindustrial se caracteriza por aumento de empleos cualificados, rápida caducidad de la formación y valoración de la capacidad de aprender a aprender, rápida evolución de los currículum formativos y la adquisición de mayor prestigio de la formación técnico-profesional por facilitar la inserción laboral en mayor medida que al universidad (Maldonado, 2006).

Desde la formación para el trabajo podemos reseñar algunos conceptos de competencia como los siguientes:

- La competencia está dada por la capacidad de ejecutar las tareas (Vargas 1999).
- La competencia es un conjunto de atributos personales (actitudes, capacidades) para el trabajo (Vargas 1999).
- La competencia es una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas (Gonzci y Athanasou,1996).
- Según Mertens competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo (1997).
- Conjunto de actitudes, valores, conocimientos y habilidades (personales, interpersonales, profesionales y organizacionales) que faculta a las personas para desempeñarse apropiadamente frente a la vida y al trabajo (Maldonado 2006).



- Las competencias son 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 (Tobón 2005).

Referencias

Gonczy y Athanasou (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa.

Maldonado, M. (2006). Competencia, método y genealogía. ECOE Ediciones.

Mertens, L. (1997). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, CINTERFOR/OIT, Recuperado el 2 de Marzo del 2010 de: <http://www.cinterfor.org.uy/public>

Tobón, S. (2005). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica, 2 ed. Bogotá: ECOE Ediciones.

Vargas, F. (1999). De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas. Boletín CINTERFOR. Recuperado el 7 de marzo del 2010 de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/149/>