

LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

(TRAINING BY SKILLS IN THE FRAMEWORK OF THE KNOWLEDGE SOCIETY)

Magda Cejas Martínez

PhD. Docente Investigadora. Universidad de las Fuerzas Armadas
Dpto. CEAC-Latacunga Ecuador. Docente adscrito al GEUS- Universidad de Carabobo.
Venezuela. mfcejas@espe.edu.ec

Luis Palomino

Mgs. Docente Investigador. Universidad de las Fuerzas Armadas. Dpto. CEAC-Latacunga
Ecuador

Mercedes Navarro

Mgs. Docente Investigadora de la UNIANDES. Ecuador.

Recibido: 20/08/2017. Aceptado: 19/10/2017

RESUMEN

La Organización Internacional del Trabajo alude que las competencias refieren a una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, en este sentido la formación por competencia no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada. El trabajo asiste al propósito de estudiar la preponderancia existente en la formación por competencia como factor clave y estratégico en la sociedad del conocimiento, en consecuencia se presenta en el contexto de la temática la importancia que reviste este proceso en el marco de la gestión del talento humano tanto en las organizaciones empresariales como en las instituciones educativas. Se parte del debate global y existente que hace referencia a la idoneidad del desempeño, también en los componentes innovadores de la sociedad del conocimiento. Se alude a una investigación bibliográfica y hermenéutica que centra sus bases en la conceptualización y análisis de teorías. Finalmente se destaca la relevancia que tiene hoy la temática tratada con la finalidad de enaltecer la sociedad del conocimiento a través del desarrollo y desempeño del talento humano.

Palabras Claves: Formación, Competencias, Sociedad del Conocimiento.

ABSTRACT

The International Labor Organization refers to the fact that competences refer to an effective capacity to successfully carry out a fully identified work activity, in this sense competency training is not a probability of success in the execution of a job, it is a real capacity and demonstrated The work assists the purpose of studying the prevalence of competency-based training as a key and strategic factor in the knowledge society; consequently, the importance of this process within the framework of talent management is presented in the context of the subject. human in both business organizations and educational institutions. Be part of the

global and existing debate that refers to the suitability of performance, also in the innovative components of the knowledge society. It refers to a bibliographical and hermeneutic research that focuses on the conceptualization and analysis of theories. Finally, the relevance of the subject treated with the purpose of enhancing the knowledge society through the development and performance of human talent is highlighted.

Keywords: Training, Competencies, Knowledge Society.

INTRODUCCIÓN

En el marco de las transformaciones globales que la sociedad ha experimentado en el presente siglo, uno de los cambios más significativos entre el que se destaca la educación superior, no solo para los países desarrollados, sino también para América Latina.

En América latina se visualizan los esfuerzos por facilitar el acceso al campo de la producción de conocimiento y a sus aplicaciones cada vez son más complejas que requieren diversas estrategias para alcanzar el impacto social deseado, no obstante, hoy en día son muchas las instituciones que convergen en la misma dirección para desplazarse a través de diversas opciones que permitan el incremento de potencialidades, capacidades y competencias de sus profesionales. Buscando con ello la formación de equipos multidisciplinarios de elevada competitividad y de alto desempeño en el ámbito de la docencia, investigación y vinculación.

En este sentido las universidades cobran cada vez más importancia adquiriendo un papel protagónico en el campo del conocimiento generando así tendencias innovadoras. Una de las tendencias innovadoras en la actualidad ha sido la creación de mecanismos, procesos y factores modernos para desarrollar la formación por competencias, creándose una fuerza de trabajo con una alta capacidad en la generación de productividad y competitividad. Esta investigación pretende reafirmar los requerimientos mundiales establecidos por organismos internacionales que establecen la preponderancia en los actores de la comunidad científica como arista de confluencia para la generación de comunidades de práctica que permitan emprender la transformación de sus ámbitos de acción y aportar pautas de carácter teórico u operacional en el ámbito del desempeño laboral y en pro de la gestión del conocimiento.

En virtud de lo expresado el conocimiento ha sido concebido como un recurso esencial de la nueva economía, la introducción de la gestión del conocimiento en el mundo

globalizado, hace énfasis en la capacidad de estimular la innovación, la educación, el desarrollo del talento humano y además el saber adecuado a los requerimientos del desarrollo económico contemporáneo, caracterizándose por el rápido avance tecnológico, así como la constante exigencia de incrementar la competitividad.

Las reformas económicas que se han introducido en el mercado internacional han provocado la reorientación del aparato productivo hacia las ventajas comparativas estáticas - producción de materias primas e industrias procesadoras de recursos naturales en los países del Cono Sur y ramas maquiladoras de uso intensivo de mano de obra no calificada, el ejemplo más fehaciente se destaca en México, Centroamérica y el Caribe., por tanto son muchas las sociedades que han comprendido que los requerimientos inmediatos apuntan a responder a las necesidades que demanda un mercado laboral competitivo y una economía avasallante.

Así entonces el conocimiento cada vez más incorpora en las rutinas y en las complejas prácticas de la sociedad actual diversos recursos tangibles pero también intangibles. En este caso la gestión del conocimiento es por su naturaleza un recurso intangible difícil de medir, manifestándose en un pilar clave de países cuyo propósito es incrementar el conocimiento y el desarrollo humano para el desarrollo económico, por tanto, esta economía del conocimiento se traduce en pilares y/o componentes tales como la valoración del Entorno económico y el marco institucional, donde el énfasis es la educación y el desarrollo del talento humano. Por tanto el desarrollo de este trabajo de investigación parte de la comprensión de la temática que apunta a la formación por competencia en el marco de la sociedad del conocimiento en sociedades complejas y dinámicas.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

La Gestión del Conocimiento

En la actualidad las naciones, regiones y bloques hacen grandes esfuerzos por la introducción de tecnologías de información y de comunicación, en otro escenario las empresas, universidades e instituciones públicas buscan objetivos orientados a otros ámbitos,

ambos escenarios hoy por hoy son necesariamente importantes de considerarlos para comprender la complejidad del mundo. El fenómeno de la globalización aparece como un factor determinante en las innovaciones, en las transformaciones y cambios que suscitan en el día a día, la razón de la proliferación de este fenómeno –globalización- se debe a la búsqueda de nuevos mercados y a los esfuerzos de encontrar la máxima eficiencia en productividad y competitividad. Igualmente la expansión del talento humano se debe a la necesidad de profundizar más en las competencias que determinan el desempeño de las personas en forma efectiva y en consecuencia la integración de la misión y visión de las universidades-

Por ello las últimas décadas reflejan en el marco del contexto global fases de transición y de transmisión de nuevos saberes o de conocimientos técnicos, los cuales han servido para abrir el camino a una nueva fase investigativa, referida al comportamiento en el trabajo. En este sentido son muchos los tratadistas – Drucker (1999), Werther y Davis (2012), Porter (2010), Navas y Guerras (2012) -entre otros- que enfatizan en la necesidad que tiene las instituciones de concebir el desarrollo profesional por competencias, por tanto es aceptado mundialmente que el talento humano es un recurso estratégico que confiere ventajas competitiva . Por ello las organizaciones hoy en día crean planes y estrategias dirigidas a las personas, revalorizándolas como un factor distintivo.

La gestión del Conocimiento entonces se presenta como un factor estratégico que permite la generación de mayores y mejores opciones en la sociedad del conocimiento así como también la actividad integrada para propiciar espacio de intercambio académico y productivo entre instituciones y organismos nacionales e internacionales, teniendo como propósito fomentar e impulsar la participación recíproca entre los actores que impulsan la economía del conocimiento, no solo se trata de políticas que emergen del estado, también de la aceptación y vinculación de estas políticas con el sector empresa, universidad y sociedad. (Correa (2015).

Este amplio espectro constituye parte del capital intangible y tangible necesario para la creación de un talento humano en pro del desarrollo económico. En este caso en particular, la gestión del conocimiento está integrada en diversos y variados factores que permiten:

1. Promover y desarrollar investigaciones en el campo de la Empresa, Universidad y Sociedad, tanto a nivel local como nacional e internacional fortaleciendo el desarrollo económico de los países.

2. Difundir a investigaciones innovadoras que genere sistemas innovadores para el desempeño general de la economía y el crecimiento de la red productiva

3. Fortalecer y promocionar la producción intelectual, la red productiva, la innovación, la tecnología y la educación.

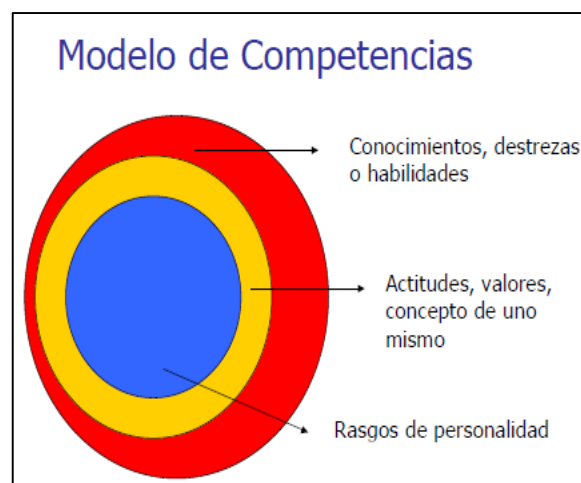
4. Desarrollar herramientas, métodos, procesos y técnicas que garantice la formación de los ciudadanos en el campo social, universitario y empresarial.

Las Competencias: Nuevas modalidades en el Saber

Las nuevas modalidades de aprendizaje en la formación por competencia, responden a un nuevo enfoque orientado al desempeño. Sin embargo la formación por competencia es entendida como la integración del conocimiento, habilidades, comunicación y de la motivación, que en un momento dado

pueden dar la posibilidad del desempeño del trabajador. Este desempeño ya no se concretiza en el manejo de una determinada herramienta sino más bien en la demostración de competencias que permiten a este mismo trabajador comprender y resolver los problemas, en base al trabajo en equipo, al desempeño integral de tareas, a su liderazgo, y a la toma de decisiones en determinadas situaciones.

La tesis que hoy se maneja en torno a la formación apunta hacia las propuestas que configura un sistema de formación profesional y las demanda de un sector productivo que requiere personas con capacidades y competencias integrales, hoy conocida como el enfoque de las Competencias el mismo que determina en parte la gestión del conocimiento.



Es necesario conjugar una formación de personas con trabajadores polivalentes y capaces de responder a las demandas y exigencias del sector productivo, por tanto, se conforma un proceso que integre el saber, el hacer y el ser, es decir la capacidad de aprender y que demuestren también la capacidad de demostrar el aprendizaje a través de las situaciones propias de la actividad laboral. En este sentido la formación por Competencias adquiere una posición más importante en la llamada sociedad del conocimiento, imponiéndose cada vez más una nueva cultura de trabajo, donde la formación de las personas es un punto clave en las organizaciones. Es una idea que cada vez más es generalizada, dado que aborda múltiples perspectivas en pro del desarrollo profesional, concibiéndose como un elemento propio del mundo globalizante donde confluyen actores sociales, políticos, académicos y gubernamentales.

Cabe destacar que en el ámbito latinoamericano la formación profesional convergen diferentes acepciones del término, tales como: formación para el trabajo, capacitación laboral, educación vocacional, educación técnica, u otras combinaciones que con frecuencia son expresadas por las instituciones dedicadas a la formación profesional. Estos enfoques dirigen su atención al sistema de formación profesional y además del sector productivo-empresarial, donde se involucra personas. De igual forma los enfoques orientados a la implementación de planes de formación profesional, incorporan y gestionan los procesos, métodos, y herramientas necesarias y útiles a la empresa y/u organizaciones. Cejas y Grau (2010)

Dos premisas resultan importantes destacar en la formación profesional por Competencias:

1. la primera como un instrumento de política activa del mercado de trabajo, que sirve para adaptar las calificaciones profesionales a las necesidades del mercado, por lo que será un elemento clave para flexibilizar el mercado de trabajo.
2. Como una inversión necesaria que permite aumentar la productividad, sobre todo para facilitar la asimilación y la difusión de las nuevas tecnologías., por tanto los actores laborales deben utilizarla como una herramienta de avance hacia el conocimiento y el crecimiento organizacional.

De esta manera, se destaca en virtud de lo expresado que el reconocimiento de la evolución del mercado de trabajo y la influencia de la globalización, hace suponer que el escenario actual se perfila como aquel que tiene posibilidades de introducir innovaciones, componentes claves que están vinculados a la productividad. Desde la perspectiva laboral la relevancia de la formación de los trabajadores se ha convertido en un factor presente en los análisis de los sistemas laborales,

siendo indiscutible las diferentes modalidades y acuerdos que con el paso del tiempo introducen procesos y mecanismos innovadores que propician el desarrollo integral. Gadow (2010).

En este orden de ideas, el enfoque de la formación por competencia se ha ido caracterizándose

Para el análisis y aplicación de las competencias se hace necesario considerar diversos modelos entre los que se conocen como **El Modelo Funcional**: hace referencia al desempeño, el **Modelo Conductista** se centra en identificar las capacidades de fondo de la persona y el **Modelo Constructivista** define a priori las competencias del personal.

por ser un proceso integral que busca vincular el sector educativo con el sector productivo a través de elevar el potencial de las personas con el complejo mundo laboral. Surge en este sentido como una alternativa para impulsar la formación con el sector educativo en una misma dirección logrando articular las necesidades de las personas con el medio laboral. Por décadas la brecha entre la formación y las necesidades reales del trabajo han estado presentes, por lo cual el enfoque de la formación por competencias ha significado una vía para la actualización y el acercamiento a las necesidades

reales de las instituciones, donde no solo el empresario, sino también el estado y los trabajadores juegan un papel protagónico y determinante.

Formar Por Competencias: Desafío Complejo en el Marco de la Gestión del Conocimiento.

Cejas y Grau (ob.cit) establece que el talento humano cada vez más engloba su potencial y su talento en el desarrollo de su desempeño. En la sociedad del conocimiento el análisis que se enmarca en el desarrollo del talento humano enfatiza en la transformación de las capacidades y en el potencial de las personas. En esta nueva concepción de formación por competencias destaca la necesidad de tener la ventaja competitiva orientadas a un nuevo modelo postindustrial- el conocimiento- el saber, el hacer- lo que conlleva al desarrollo de las capacidades de los miembros de la organización más que cualquier otro factor.

Las competencias de las personas están más allá de la redefinición del puesto de trabajo, especialmente cuando la dimensión humana juega un papel preponderante, por tanto en esta dimensión las competencias sustituyen el puesto, lo que implica que las organizaciones que aprenden y del futuro se desarrollan a través de estas. Así entonces, la formación por

competencia es concebida como una inversión y no como un gasto, al ser un activo importante de las organizaciones que puede rentabilizarse a corto y mediano plazo. Resulta destacable plantear los tipos de competencias que se conocen:

- Competencias genéricas: serían aquellas que aseguran la transferibilidad de destrezas ocupacionales porque se refieren a comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva (habilidad para analizar, negociar, planificar, interpretar, organizar, negociar, para trabajar en equipo, entre otras).
- Competencias básicas: son las que se relacionan con la formación y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.
- Competencias técnicas o específicas: se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.).
- Competencias tecnológicas: las que facultan el conocimiento y uso de tecnologías usuales.

Cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo introduce la concepción de Competencia Profesional identificándola 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. Vargas, Fernando (2010)

METODOLOGÍA

Tras las consideraciones de alcance estratégico en esta investigación se desarrolló esta investigación a través de la utilización de técnicas y métodos que permitieron sustentar los planteamientos que se generaron en virtud de la naturaleza epistémica del tema que se abordó. No obstante por las condiciones que rige el estudio, la investigación sin embargo considero lo expresado por Cejas, Magda (2015) a partir de Sabino, C (2000) respecto a este tipo de investigación, señalando que el diseño de investigación documental es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una

estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo”. A partir de estas consideraciones el desarrollo el abordaje teórico a través de la metodología propia de una investigación de carácter documental, fundamentado por:

- La interpretación que se da a las cosas y fenómenos que no pueden ser expresado plenamente por aspectos estadísticos o matemáticos.
- Utiliza preferentemente la inferencia inductiva y el análisis respectivo en base a la fuente documental que se consulta
- Utiliza los criterios de credibilidad, transferibilidad y confiabilidad como formas de hacer creíbles y confiables las fuentes que se consultan en el estudio.
- Utiliza múltiples fuentes documentales, métodos e investigaciones para estudiar y abordar el tema objeto de estudio.
- Centra el análisis en la descripción de fuentes consultadas de primera mano.

De esta manera se logró un abordaje integral en el marco de la valoración de la formación por competencias en las organizaciones empresariales e instituciones.

CONCLUSIONES

La formación por competencias hoy se posiciona dentro de una red de instituciones, relaciones formales y no formales a lo largo de la vida y que es conocida como un proceso de educación permanente, bien sea en el sector productivo o bien académico. La exigencia de la dimensión permanente de la formación se produce con base en: a) El aumento y la modificación constante de los conocimientos científicos y de las técnicas profesionales, b) Por el incremento de vida humana, lo que da lugar a una extensión del periodo formativo más allá de la escolaridad y c) La extensión del tiempo dedicado al ocio, que también plantea exigencias formativas.

De esta manera, hoy por hoy prevalece la importancia de la formación por competencias adquiere mayores proporciones conforme al principio existente y en donde la enseñanza no se recibe solo en un lugar, ni necesariamente este lugar ha de ser la escuela. Es necesario que el modelo de la gestión de formación por competencias se implemente en el contexto que se requiera, esta implementación ha de ser integrada y formulada con un conjunto de políticas de gestión de recursos humanos que pueda permitir a su vez la viabilidad y la eficacia que se requiere en los resultados esperados.

Todo lo expresado con antelación se engloba sobre la base de crear una plataforma más sólida en lo referente a la formación, también en la implantación y puesta en práctica de alianzas estratégicas entre los actores laborales quienes son los responsables inmediatos a formar, y de la creciente necesidad de la búsqueda de igualdad de oportunidades; tan requerida en todos los países de América Latina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blanco, P. (2012). Trabajadores Competentes. Editorial ESIC. Libros Profesionales de Empresa. Madrid. España.
- Bru, C. y Rosal, D. (2012) Trabajo Decente y Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana. Informe INTERNACIONAL del Trabajo. OIT.
- Cejas, M. (2010). Formación por Competencias. Editorial CDCH. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Cejas, M. (2015). Metodología de la Investigación. Editorial ESPE. Ecuador.
- Cejas, M. y Chirinos, N. (2012) La Gestión de los Recursos Humanos. Editorial Publicaciones UC. Valencia. Venezuela.
- Cejas, M. y Grau, C. (2010) La Formación como Factor Estratégico en las organizaciones. Editorial Tropikos. Caracas. Venezuela
- Correa, R. (2015). Ecuador ingresa a la Economía del Conocimiento. Ecuamérica Radio. Documento en línea. Consultado el 15/01/2015
- Francés, A. (2010). Compromiso Social. Gerencia para el Siglo XXI. Ediciones IESA. Caracas. Venezuela.
- Gadow, F. (2010). Dilemas. La Gestión del Talento en Tiempos de Cambio. Editorial Gránica. Serie Management. Buenos Aires. Argentina.
- Gutiérrez, M. (2012). Teorías del Desarrollo Cognitivo. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Hay Group (2010). To be leading Source of Emotional Intelligence Research and Applications. Disponible en [http:// www.haygroup.com](http://www.haygroup.com). Consultado el 14/02/2001
- Lazzati, S. (2012) El cambio del Comportamiento en el Trabajo. Editorial Gránica. Buenos Aires. Argentina
- Lope, A. (2000). Sirve la Formación para el Empleo? Colección Estudios CES. Madrid.
- Maldonado, M. (2006). Competencias, Método y Genealogía. Ecoe Ediciones. Bogotá. Colombia.
- Mertens, L. (1997). La Transferibilidad de las Nuevas Competencias en Empresas Innovadoras. OIT. Conocer.
- Sabino, C. (1992). El Proceso de investigación. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.
- Simone, B. y Hersh, S. (2014) Definir y Seleccionar las Competencias fundamentales para la Vida. Editorial EFE. Fondo de Cultura Económica. México.

- Tobón, S. (2010). Formación Integral y Competencias. Pensamiento Complejo, Currículo, Didáctica y Evaluación. Tercera Edición. ECOE EDICIONES. Bogotá. Colombia.
- Trullen, C., Lladós, N. y Boix, C. (2004) Economía del Conocimiento, Ciudad y Competitividad artículos científicos. Investigaciones Regionales. Págs. 139-161
- Vargas, F. (2010) Análise Qualitativa do Trabalho, Avaliação e Certificação de Competências. Referências Metodológicas. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília.