

Conceptos Importantes

CONCEPTOS BASICOS

Competencias laborales

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo.

Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.

Así, una persona es competente cuando:

- Sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas.
- Realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.

2. TIPOS DE COMPETENCIA

- Para un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo:
- Competencias básicas: son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnológicas de la información.
- Competencias conductuales: Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.
- Competencias funcionales: Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidas por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.
- Las competencias básicas, conductuales y funcionales se desarrollan a través de actividades de aprendizaje formales (educación o formación convencionales) como por medio de diversas modalidades de aprendizaje no formal (on-the-job-training, e-learning, otros) o informal (aprendizaje espontáneo que ocurre en distintos entornos: laborales, sociales, familiares, etc.).

Para qué se evalúan las competencias?

La Evaluación de Competencias Laborales es un proceso que tiene como fin determinar si una persona es "Competente" o "Aún No Competente" para realizar una función productiva determinada, de acuerdo a una metodología predefinida que incluye distintas etapas de recopilación de información sobre el desempeño real del evaluado en su contexto laboral.

Cuales son las características de una persona competente?

Para determinar estas características, se establecen los denominados "Estándares de competencia Laboral", que se utilizan para ejemplificar el nivel de desempeño esperado en una determinada función laboral, recogiendo las mejores practicas establecidas en empresas lideres en cada sector productivo.

Que elementos contiene un Estándar de competencias?

- Actividades claves
- Criterios de desempeño
- Conductas
- Conocimientos
- Habilidades

Para que se utilizan los Estándares de competencias?

Son referentes para:

- Diseñar programas de capacitación y formación profesional.
- Implementar sistemas de gestión de recursos humanos.
- Evaluar y certificar el desempeño de personas en base a las competencias.

Que es un perfil ocupacional?

El perfil ocupacional conocido en la gestión de recursos humanos como "Cargo", Es la agrupación de estándares de competencia laboral que da cuenta de las actividades y funciones que componen un oficio o cargo.

Responden a una lógica de oficios completos mas que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en empresas, además de la posibilidad para ser utilizados en la evaluación y certificación.

Que criterios se utilizan para evaluar competencias?

La evaluación se basa en criterios específicos que están definidos en un conjunto de Estándares de Competencia Laboral validados por el mundo productivo.

Recopilación de Evidencias

En un tiempo promedio de 3 meses, una persona calificada para realizar la evaluación se dedica, en conjunto con el trabajador evaluado, a recoger Evidencias concretas sobre su desempeño laboral.

Estas evidencias pueden ser:

A. Directas: aquellas que se generan en forma presencial entre el evaluador y la persona, como observaciones en terreno, entrevistas, pruebas orales o escritas, etc., o

B. Indirectas: aquellas que se generan a través de un tercero o por productos del trabajo de la persona, tales como informes de desempeño, testimonios de pares, clientes y superiores, cartas de recomendación, currículum vitae, cursos acreditados, diplomas, certificaciones y licencias, fotografías o videos, órdenes y solicitudes de trabajo, facturas y boletas pagadas, contratos y finiquitos, premios, publicaciones, proyectos entregados, resultados de pruebas y simulaciones, entre otros.

Las evidencias son organizadas en un Portafolio de Evidencias del Trabajador, donde se archivan ordenadamente los documentos y productos recogidos durante el proceso. El trabajador tiene un rol activo en la construcción de este portafolio, lo que contribuye a su formación.

El trabajo de recopilar evidencias y exponerse a diversas situaciones de evaluación constituye, en sí mismo, un proceso de desarrollo de competencias que permite al trabajador profundizar en la comprensión de su ocupación y aumentar la conciencia sobre sus fortalezas y debilidades en el trabajo.

