

**UADE**  
VIRTUAL



# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

---

UVA 4  
Competencias: origen e historia

---



El desarrollo de contenidos que se presenta a continuación es una selección editada y compilada ad hoc, sobre la base de la bibliografía citada al pie, para ser utilizado exclusivamente como material de estudio de **UADE Virtual**.

**Ha sido realizado por la profesora:**



*Lic. Verónica Saiz*

## ÍNDICE

1. Introducción
2. Origen del concepto *competencia*
3. Historia del concepto *competencia*
4. La gestión por competencias en el mundo
5. Bibliografía



## 1. INTRODUCCIÓN

El concepto de **competencia** ha evolucionado, pasando por diferentes etapas que han modificado el enfoque de la gestión y desempeño laboral. En este material, veremos el **origen** y la **historia** de este concepto.

Debido a los cambios acelerados y constantes que se estaban desarrollando en las estructuras productivas mundiales durante la década de 1970, surge en los países industrializados el concepto de **competencias** laborales.

Este concepto, llevado a la práctica, se convirtió en la alternativa más pertinente para capacitar a la mano de obra que requería dichos cambios, garantizando la inserción continua y rápida al mercado de trabajo, y generando la reformulación de la relación entre educación y trabajo.

En los años noventa, el concepto llega a América Latina como opción viable de formación y de desarrollo.

## 2. ORIGEN DEL CONCEPTO COMPETENCIA

Ahora profundicemos un poco más en el origen de este concepto.

El **enfoque por competencias** surge alrededor de 1973 a partir de los trabajos y planteamientos del psicólogo social David McClelland, quien estudió por qué algunas compañías tenían mejores resultados que otras, llegando a la conclusión de que **las personas hacían la diferencia entre las organizaciones**.

Dedicado a observar los **aspectos que se tenían en cuenta para la contratación** del personal en las empresas McClelland afirmó que para el éxito en la contratación de una persona:



no es suficiente con el título que tiene y el resultado de los tests psicológicos a los que es sometida, ya que el **desempeño de la persona** depende más de sus **características propias** y de sus **competencias**, que de sus conocimientos, currículum, experiencia y habilidades, por lo que propuso las 'competencias' como un mejor predictor de desempeño.

Según este autor, las **ventajas** del enfoque por competencias se deben fundamentalmente a que:

- el análisis comienza con la **persona en el trabajo**,
- **no emite supuestos a priori** respecto de cuáles son las características que se necesitan para desempeñar bien un trabajo,
- determina cuáles **características humanas** están asociadas al **éxito** en ese trabajo en base a **entrevistas abiertas** sobre eventos conductuales.

De esta manera, el método de competencias enfatiza la validez de criterio: **qué causa realmente un desempeño superior en un trabajo**, y no qué factores describen con mayor confiabilidad todas las características de una persona, con la esperanza de que algunas de ellas se relacionen con el desempeño en el trabajo.

### 3. HISTORIA DEL CONCEPTO COMPETENCIA

Luego, en 1978, con la aparición del libro *Human Competence* de Thomas Gilbert, este concepto fue rápidamente adoptado por los **departamentos de recursos humanos** como una forma de añadir valor a las empresas.

Desde ese momento, la gestión por competencias ha estado creciendo en el mundo organizacional a una velocidad vertiginosa. Su aplicación ofrece un **nuevo estilo** de dirección donde **lo que prima es el factor humano**: cada persona, empezando por los directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales a la organización.

Desde que se acuñó el concepto de competencia, se puede observar un **proceso de evolución** que representaremos como **olas de cambios**. Cada ola sigue a la otra, si bien se puede ver un efecto de solapamiento entre ellas:

#### OLA INICIO (1970-1979)

En esta etapa se establece la oposición entre competencia y actuación (*Competence y Performance*, en inglés). Es la etapa de inicio de la palabra en los ambientes de la psicología.

#### OLA INCLUSIÓN (1980-1995)

Se concibe la competencia como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones. Constituye el momento de inclusión del concepto en los entornos laborales.

**OLA ABC**  
 “Aprendizaje basado  
 en competencia”  
 (1995-2007)

Es la combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. El concepto evoluciona hacia las unidades educativas, planteándose la inclusión dentro de los planes de formación o currículum.

**OLA EVALUACIÓN**  
 (2008- Presente)

En esta etapa la competencia se define por la capacidad productiva de un individuo y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto. La competencia tiene una evidencia para la certificación. En esta etapa se inicia la base de compartir y evaluar para la calificación de los trabajadores.



**SÍNTESIS**

De esta manera podemos ver como el concepto de competencia laboral se ha visto influido por los cambios ocurridos en los últimos años. Esto se ha traducido en un incremento de la competencia y en un aumento de las exigencias personales, laborales y económicas hacia los trabajadores.

**4. LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL MUNDO**

El primer país en desarrollar un modelo por competencias laborales fue Inglaterra. Luego lo hicieron España, México, Brasil, Colombia y Chile. En estos países, las competencias que se requieren para ingresar al mercado laboral fueron **incorporadas en los planes de educación** (tanto en secundarios como terciarios).



Es así cómo estos países han obtenido una fuerza laboral mucho más competitiva, con una formación continua que mantiene actualizado al trabajador, ya que se establecen **vínculos** entre lo que las **empresas necesitan** y lo que la **educación ofrece**. Así, se ha logrado **disminuir los índices de desocupación**, ya que se regula el ingreso a las universidades de acuerdo a la **demanda laboral** del momento.

En el caso de la **Argentina**, no se ha llevado a cabo este puente entre la educación formal y el desarrollo de competencias, por lo que éstas se incorporan dentro del mundo laboral, es decir, una vez que la persona ya ha ingresado a la organización.



#### ¿Querés saber más?

Durante los últimos años, han surgido y evolucionado diferentes proyectos que relacionan las competencias dentro del mundo educativo y laboral. Ingresá en los siguientes vínculos para profundizar en este tema.

- Definition and Selection of Competencies (1997): <http://www.deseco.admin.ch/>
- Onet (1998) <http://online.onetcenter.org/>
- TeamCompetence (2005) <http://www.tencompetence.org/>
- Proyecto iCobae (2008) <http://www.icoper.org/>
- Chile Valora (2009): <http://www.chilevalora.cl/>

#### Bibliografía

- **McClelland, David C. (1989).** *Estudio de la motivación humana*. Narcea. Madrid.
- **Páez Luna, Dora Ligia (2011)** *¿Competencia vs Competencia Laboral?* Bogotá. ISBN 978-958-44-9397-2.