

**EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE COMPETENCIAS LABORALES Y SU APORTE  
AL PROCESO DE SELECCIÓN**

**DIANA MARCELA NIETO MURIEL**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**ORIENTADOR(A):  
ANA MARÍA ESPINEL SUÁREZ  
PROFESOR ENCARGADO DE LA ESPECIALIZACIÓN.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
BOGOTÁ, D.C.**

**2021**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

---

Firma del Director de la Especialización

---

Firma del calificador

Bogotá D.C., agosto de 2021

## **DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD**

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Consejero Institucional

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. María Claudia Aponte González

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretaria General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Dr. Marcel Hofstetter Gascón

Director de Especialización de Gerencia del Talento Humano

Dr. Ana María Espinel

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a mi familia y a todos aquellos que estuvieron presente apoyándome y motivándome, y principalmente a Dios por guiarme, cuidarme, y por todas las bendiciones recibidas durante el desarrollo de este proyecto.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por haberme permitido estudiar, por aparejar todas las situaciones para que lograra realizar este trabajo, a mi familia por su apoyo y a los docentes por su guía en el desarrollo del mismo.

## TABLA DE CONTENIDO

	pág.
RESUMEN 8	
INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVOS	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
2. JUSTIFICACIÓN	14
3. ANTECEDENTES	15
4. DELIMITACIÓN	19
4.1 Delimitación espacial	19
5. MARCO TEÓRICO	20
6. DISEÑO METODOLÓGICO	24
7. CAPITULO I. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES A PARTIR DE AUTORES Y TEORÍAS REPRESENTATIVAS A NIVEL ORGANIZACIONAL	25
8. CAPITULO II. IDENTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL EN LA ÚLTIMA DE DÉCADA	28
8.1 Corriente conductista	28
8.2 Corriente funcionalista:	29
8.3 Corriente constructivista:	30
9. CAPITULO III. ESTABLECER LA RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES, PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.	31
9.1 Categorías de competencias	32
10. CONCLUSIONES	36
11. RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFIA	38
GLOSARIO	40

## RESUMEN

Las competencias laborales son aquellas habilidades y conocimientos que posee una persona para desarrollar una tarea, dan cuenta de las capacidades, en otras palabras, evidencian características distintivas para ejecutar la labor y por eso son importantes abordarlas para que en conjunto con el proceso de selección de personal se desarrolle en equipo y aporte a la elección de los candidatos buscando los más adecuados para los puestos adecuados de la organización.

En el proceso de la selección de personal, las competencias laborales ayudan a establecer un proceso en el cual se tengan en cuenta los conocimientos técnicos, habilidades y actitudes, con el fin de seleccionar a los candidatos que evidencien tener las características solicitadas, acorde con lo que requiere el puesto, como también a lo que busca la empresa de acuerdo con su cultura y objetivos, con la intención de elegir al más sobresaliente.

Palabras claves: Competencias laborales, selección de personal, gestión del talento humano

## INTRODUCCIÓN

Las competencias laborales están presentes desde hace muchos años, han marcado la base para el direccionamiento de las empresas y así enfocar sus recursos hacia puntos clave para maximizar sus procesos y el desarrollo de las tareas dentro de la organización.

La globalización hace que día a día surjan nuevos métodos y que de alguna manera todo este en constante cambio, por lo cual se buscan e identifican nuevos campos, técnicas, metodologías, aspectos, procesos, entre otros para el desarrollo de nuevas estrategias que acompañada de buenos líderes lleven con éxito el direccionamiento en las organizaciones.

Por lo anterior, este trabajo de grado se centra en el concepto de competencias laborales y su aporte al proceso de selección. Las competencias laborales se entienden desde el punto de vista organizacional como aquellas habilidades que se llevan a cabo con éxito, de forma adecuada dentro de los diferentes puestos de trabajo en las empresas, es básicamente el desarrollo de sus funciones a través de diferentes actividades para realizar una labor y así obtener buenos resultados.

Etimológicamente existen varias definiciones de competencia y se evidencia la complejidad del concepto. Reuniendo un poco esos aspectos existe la idea de competencia o habilidad como la capacidad de hacer algo con niveles de excelencia que conduzcan al éxito. La palabra recoge la habilidad mental como así mismo la parte física, es decir comprensión o conocimiento y también destreza. (Attewell P. , 2009)

Para el proceso que se menciona anteriormente, la selección en el área de talento humano es fundamental; la selección de personal en este momento se considera como la etapa en la cual se recoge y comprende información de los candidatos postulados acorde con los cargos existentes y requeridos, como también, la determinación de a quien deberá contratarse. De acuerdo con lo que indica Chiavenato (1999) la selección se podría entender como la elección de una persona adecuada frente al cargo adecuado, o también, es escoger entre los candidatos seleccionados, aquellos más aptos frente a los cargos existentes de la organización, buscando mantener o aumentar la eficiencia y desempeño laboral. Este proceso busca obtener, por tanto, dos resultados:

- ❖ Individuos adecuados para el puesto.
- ❖ Individuos que al igual que apropiado sean eficientes en el puesto. (Selección de personal. Editorial Vértice., (2007)., pág. 4)

Es aquí donde la selección de candidatos y las competencias laborales entran en juego y se desarrolla la selección por competencias, esta técnica contribuye con la elección de una persona para un puesto partiendo de varios factores en el momento de la elección, prima su potencial y capacidad de adaptación. En este punto se indaga más allá de los conocimientos técnicos, se trata de buscar cuales son las competencias o habilidades que tiene la persona o que podría desarrollar y como aporta estas a la organización.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Identificar el aporte de la gestión por competencias a los procesos de selección de personal en las empresas del sector privado.

### **Objetivos Específicos**

- Definir competencias laborales a partir de autores y teorías representativas a nivel organizacional.
- Identificar la evolución del concepto de competencia laboral en la última década.
- Establecer la relación de las competencias laborales con la gestión del talento humano, puntualmente para el proceso de selección de personal.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las competencias laborales han tomado más fuerza en la actualidad dadas las necesidades del entorno y los cambios que se han incrementado por el desarrollo tecnológico, actualmente las empresas plantean contratar su talento humano a partir de los conocimientos de los aspirantes a los cargos, pero además buscan complementar estos saberes con los conocimientos, habilidades y actitudes con las cuales cuenta el aspirante y como se ajustan a las diferentes necesidades de la organización.

De lo anterior, se busca revisar la evolución del concepto de competencia laboral, como surgió, y cuál ha sido la evolución y/o cambios que se han generado a través de los años. Las competencias laborales en términos generales se entienden como un conjunto de características y habilidades que tiene un individuo para realizar con éxito una tarea.

El termino de competencia tiene varias definiciones y es bastante amplia, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el término competencia, la define como "...capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada (Vargas, 2004)". (sandoval\_Franklin, Documentos/Evento/Ponencias).

"El concepto de competencia no es nuevo, siendo McClellan por el año 1973 primero en acuñar el término. Este autor afirmó que, para el éxito en la contratación de una persona, no era suficiente con el título que aportaba y el resultado de los test psicológicos a los que se le sometía, sino el desempeño que tiene dependía más de las características propias de la persona y de sus competencias; que de sus conocimientos, currículum, experiencia y habilidades. (Zarazúa, 2007)". (sandoval\_Franklin, Curricular\_Documentos/Evento/Ponencias)

Los cambios que las empresas están atravesando no se dejan caracterizar fácilmente. El mundo donde se desenvuelve hoy la empresa es más competitivo y dotado de una mayor cantidad de participantes que buscan aumentar su intervención en

mercados compartidos por la creciente globalización. También hay consenso entre los estudios acerca de que los parámetros de competitividad han evolucionado hacia una mayor exigencia en cuanto a la calidad de los productos y servicios ofrecidos por las empresas, enfocándose más a las necesidades del cliente, sin menospreciar el criterio del bajo precio y, por ende, del costo". Tomado del libro Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modelos. (Mertens L. , Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. , 1996)

Pregunta Problema:

¿Cómo ha sido la evolución del concepto de competencias laborales y su aporte en el proceso de selección de personal en la gestión del talento humano?

Este planteamiento se realiza con el fin de mostrar la importancia que acuñe este tema, dada la aplicabilidad que tiene actualmente dentro de los procesos de selección de personal en las organizaciones, y frente al desarrollo de las actividades en cada una de ellas. Se realizará una revisión teórica enmarcada en lo que ha sucedido en las empresas del sector privado.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El concepto de competencia tiene diversos significados desde diferentes perspectivas, sin embargo; este trabajo se centra en la evolución del concepto de competencias laborales entendido dentro del marco laboral y organizacional. Lo anterior con el fin de mostrar sus avances, su creciente impacto como factor diferenciador para determinar la selección de los candidatos. Las competencias han existido desde hace muchos años, pero su importancia o énfasis tal vez no estaba tan marcado como se ve actualmente en el mundo laboral, estas competencias que se han diversificado y que han sido más expuestas a la hora de determinar un equipo de trabajo, han incidido en la toma de decisiones de muchas personas encargadas de liderar su organización centrándose en escoger los mejores profesionales, combinando sus conocimientos con sus habilidades, actitudes y destrezas para equilibrar el perfil laboral y profesional y encontrar así, un punto medio entre el desarrollo de los logros y objetivos de la empresa con las competencias adecuadas y necesarias para asumir retos.

Disponer de un buen equipo de trabajo, capacitado para asumir las responsabilidades a las que se exponen en el mundo laboral, es algo clave para mejorar el desempeño de los colaboradores y por ende del éxito de la organización. Actualmente el entorno laboral cada día es más exigente, lleva un ritmo más acelerado, los cambios en todos los aspectos son más rápidos y exigen más preparación. La adaptabilidad a los nuevos cambios es un factor clave para responder de manera oportuna a los nuevos enfoques de la gestión del talento humano. Hoy es común escuchar que la contratación de personas cada vez más se realiza por competencias, sin embargo, de allí radica la importancia de tener la claridad necesaria para aplicar esta herramienta, y por ende conocer su historia, su desarrollo y también su evolución y alcance en este momento.

En otras palabras, una buena estrategia para afrontar los nuevos retos es estar al tanto de lo que sucede, informarse, investigar y desarrollar las estrategias pertinentes que permitan replantear si es necesario el direccionamiento de la organización y desde luego y no menos importante el área de talento humano, encargado directamente de preparar a los colaboradores y a la empresa para responder conforme a las necesidades del entorno.

### 3. ANTECEDENTES

“El surgimiento de la competencia laboral en varios países industrializados, y en algunos en vías de desarrollo, como base de la regulación del mercado de trabajo interno y externo de la empresa, así como de las políticas de formación y capacitación de la mano de obra, guarda relación directa con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta. Dicha relación se da en los diferentes planos de la transformación productiva”. (Mertens L. , 1996)

El inicio de la gestión por competencia laboral en las organizaciones es debido a la necesidad de reducir de alguna manera el camino entre el esfuerzo de formación y el resultado efectivo.

Con la propuesta dada entre la formación con resultados a través de la competencia. La discusión de fondo está orientada hacia la conexión entre atributos (conocimientos, habilidades, actitudes) y los resultados que parten de una revisión de las funciones de la organización o también de un análisis de comportamientos claves o cruciales de los individuos. (Adams, 1997).

Es preciso tener en cuenta definiciones claves del concepto de “competencia laboral entendida como la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado, que puede o no convertirse en un avance efectivo. Es decir, hay todavía una contingencia entre resultado de la competencia y desarrollo efectivo. En esta contingencia, es importante reconocer que, para la gestión de competencia laboral en la empresa, no interesa cualquier resultado, sino aquel que esté en concordancia con los objetivos y el contexto global de la organización.” (Mertens L. , 1998, pág. 1)

Lo anterior es clave ya que en este trabajo vamos a desarrollar la definición de competencia laboral y su posterior relación con la selección de personal. Hace muchos años en la sociedad primitiva, la asignación o clasificación del trabajo entre los miembros se hacía básicamente por el sexo, la edad y otros factores como las características físicas. Es allí donde se ubica en primer momento la actividad de selección de personas, de carácter natural y espontáneo.

Posteriormente, algunos filósofos de la antigua Grecia reconocieron diferencias individuales entre los hombres, y plantearon que estos se deberían elegir para desarrollar

las distintas labores acordes con sus capacidades. Lo que condujo al desarrollo de nuevas disciplinas y técnicas.

Con el surgimiento de la psicología este proceso de selección de personal se centró en la creación y uso de técnicas como los test para realizar mediciones de factores como la inteligencia y habilidades o factores de carácter psicofisiológico.

La introducción de la psicología en el campo laboral se dio en especial para la valoración de las aptitudes de los individuos que repercuten en el desempeño de esta. Frederick Winslow Taylor (1856-1915) fue el que inicio la escuela clásica de la organización científica del trabajo, que planteo científicamente el proceso administrativo sobre la base del análisis del trabajo por medio de estudios relacionados con el tiempo y movimientos, descomponiendo estos elementos y buscando metodologías mediante los cuales lograra incrementar la productividad de los colaboradores.

La selección de personal con un carácter sistemático surge a partir de la escuela de la administración científica. Frederick Taylor (1903) en su libro expuso un grupo de principios de administración vinculados con la supervisión del trabajo de los operarios, planteo algunos principios: Delegar a cada colaborador una actividad lo más elevada posible, acorde con sus aptitudes personales (selección científica del trabajador). En 1911, en su obra los principios de la administración científica, propone el principio de preparación, en donde expone la necesidad de seleccionar científicamente los trabajadores para prepararlos y entrenarlos para que de esta manera produzcan más y mejor.

Henry Fayol indico dentro de su concepción la existencia de un grupo de cualidades que debe tener un administrador y además la necesidad de su formación teniendo en cuenta las aptitudes y cualidades personales. Dentro de las principales cualidades para desarrollar; este autor señala: las físicas, intelectuales, morales, la cultura, los conocimientos y finalmente la experiencia.

En el desarrollo de la psicología, mencionada esta como parte fundamental para la construcción de los test psicológicos, se resalta el empuje dado por parte de los avances en la estadística.

La selección de personal ha sido objeto de estudio por parte de la psicología ya que esta se encarga entre otras de la actividad laboral, de acuerdo con las distintas

denominaciones que se ha visto a través de la historia, ya sea psicología industrial, psicología del trabajo o finalmente psicología organizacional.

A partir de los años 70 y principios de los 80 llega el término de recursos humanos por autores norteamericanos, donde se puede evidenciar los cambios ocurridos en las distintas esferas de la vida social, lo que lleva a enfocar la mirada hacia el ser humano. Así, hoy por hoy se habla de que el hombre es el principal activo y ventaja estratégica de una organización, por lo cual surgen nuevos términos como capital humano, capital intelectual, potencial humano. Por ende, se afianza la necesidad de tener los medios necesarios y adecuados para proveer a las organizaciones del personal idóneo para que responda a las necesidades de cada organización.

Los nuevos cambios que operan en el mundo hacen que surjan nuevos conceptos para que den respuestas a nuevas situaciones; de esta manera el término competencias ocupa el área de la gestión de los recursos humanos. Este término es retomado en los 90 con las aseveraciones que realiza el escritor y Psicólogo Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional.

Actualmente, dentro de lo relevante que realiza la gestión de recursos humanos, se menciona la selección por competencias, capacitación por competencias, validación de competencias y perfiles de competencia.

**Zayas Aguero, P.M.:** *Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, octubre 2010.

La selección de personal es considerada como un filtro que permite ingresar a la organización a algunas personas, es decir aquellas que tienen las características indicadas y requeridas. Un antiguo concepto afirma que la selección es la elección pertinente y apropiada de un individuo para ocupar un puesto en el momento oportuno. La selección principalmente lo que busca entre los diversos candidatos, es a aquellos que son más adecuados para los puestos de trabajo de la organización y con las competencias requeridas, y por ello lo que pretende es, mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano. Finalmente, lo que está en juego es el capital intelectual que la empresa debe propender por preservar y así mismo enriquecer. (Chiavenato, (2009)., pág. 137)

El objetivo del proceso de selección es, escoger y clasificar a los candidatos más idóneos de acuerdo con las necesidades del puesto y así mismo de la empresa.

Las diferencias individuales, tanto en el campo físico (estatura, peso, complexión física, agudeza visual y auditiva etc.) como en el campo psicológico (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades, competencias, entre otras), son las responsables de que las personas se comporten de forma distinta, por lo tanto, que su desempeño sea diverso, lo que permite que tengan mayor o menor éxito en las empresas. Una vez concluido este proceso en la organización, su resultado sirve para además de realizar un diagnóstico actual una proyección a largo plazo. (Chiavenato, (2009)., pág. 137)

Actualmente el proceso de selección es un mecanismo eficiente que sirve para aumentar el capital humano en las organizaciones. Para ello la mejor manera de hacerlo es a través de la selección por medio de la adquisición de las competencias individuales. Existen dos opciones para ratificar la importancia del proceso de selección: la primera radica en el puesto de trabajo que será cubierto y la segunda en las competencias que serán atraídas.

De esta manera, el proceso de selección se sustenta en datos e información frente a la vacante a cubrir y, por otra parte, se presenta en función de las competencias que la empresa desea. Las exigencias dependen de esos datos e información, de modo que la selección evidencie la mayor objetividad y precisión para cubrir el puesto y sumar las competencias. Si, por ejemplo, por un lado, tenemos el puesto que será cubierto o las competencias deseadas, por el otro lado se encuentran los candidatos completamente diferentes entre sí que se disputan el mismo puesto y por ende compiten entre ellos. Por consiguiente, se puede decir que la selección se configura como un proceso de comparación y de decisión. Esto ocurre en doble vía, si por una parte la empresa compara y decide que desea de los candidatos; estos comparan y deciden acerca de lo que ofrece la empresa donde están participando en el proceso de selección. (Chiavenato, (2009)., pág. 138)

## **4. DELIMITACIÓN**

### **4.1 Delimitación Espacial**

Se realizará en las empresas del sector privado.

El área para desarrollar este trabajo se basa en el campo laboral, únicamente desde el enfoque empresarial. Lo anterior, debido a que las competencias laborales están en auge en este momento, donde las organizaciones han replanteado nuevas estrategias, entre ellas la selección de candidatos por competencias, donde buscan identificar en las personas un conjunto de características para el buen desarrollo de cada una de las actividades propuestas en cada área.

## 5. MARCO TEÓRICO

El inicio de la competencia laboral en diferentes países industrializados, y en vía de desarrollo, acorde a la base de la regulación del mercado de trabajo interno y externo de las organizaciones, al igual que las políticas de formación y capacitación de la mano de obra, está estrechamente relacionado con las transformaciones ocurridas a partir de la década de los años ochenta. Esta relación se da en distintos planos de la transformación productiva: a) Estrategias para brindar ventajas competitivas en el mercado globalizado; b) Estrategias de productividad y dinamismo de innovación tecnológica, estructura de la producción y del trabajo de gestión de recursos humanos; entre otros. (Mertens L. , Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos., 1996)

Por ende, las empresas en lugar de centrarse solamente en activos financieros y físicos han encontrado conveniente centrar su atención en aspectos como tecnología, conocimiento, formación y capacitación, entre otros. Es decir, prestar mayor interés en las competencias claves de la organización. Desde allí, las empresas darán mayor importancia o interés a las competencias claves que les permita diferenciarse de sus competidores. Por ejemplo, los Gerentes ya no están enfocados a ser gestores, ni a concentrar sus esfuerzos en los activos físicos y de capital, para ser gestores de procesos intelectuales que finalmente son los activos mayores de una organización. (Mertens L. , 1996)

Un aspecto clave sobre la base interna de la empresa es la competencia del talento humano, o sea el aporte que generan las personas para alcanzar los objetivos.

Lo que nos permite concluir que, en relación con la estrategia de competitividad, la competencia laboral se origina a raíz de la necesidad de las organizaciones por encontrar caminos que las hagan diferenciarse en el mercado global, situándose entre sus competencias clave que son las que establecen la diferencia como organización, mediante el desarrollo de la competencia del talento humano. Así mismo, lo anterior estaría relacionado con el cambio en los aspectos básicos de competitividad hacia una mayor exigencia y complejidad, uniendo precios bajos con calidad y adaptabilidad, para generar un valor agregado con más impacto para el cliente. Esos parámetros se ven a

través de las tareas y las personas, cambiando las competencias solicitadas. (Mertens L. , Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos., 1996)

Existen varias definiciones de competencia al igual modelos específicos de competencia laboral. El concepto, en el ámbito de la instrucción y el trabajo, recoge especial importancia desde el mismo momento en que sobre este reposa una base institucional para la evaluación y certificación de profesiones y desempeño laboral.

Según Mertens (1996) las competencias laborales inician en Estados Unidos a finales de los años sesenta a raíz de algunos estudios realizados por un profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, quien identificó que los exámenes académicos no aseguraban el desempeño en el trabajo ni tampoco el éxito en la vida, por lo que creyó necesario indagar otras características predictoras de dicho éxito. Aquellas características las llamo "competencias", y desde ese momento conforman un campo de estudio para diferentes áreas o campos, como la organizacional. (p. 94). (Rodríguez Campuzano, Competencias laborales: algunas propuestas. Enseñanza e Investigación en Psicología)

De acuerdo con Gallart y Jacinto (1995), la definición de competencia se da entre el camino del saber y las habilidades específicas; la competencia no se separa de la acción, pero requiere a su vez del conocimiento. Por otro lado, Zarifian (1999) señala que la competencia se refiere a tener iniciativa y responsabilizarse con éxito, de manera individual y grupal acorde a un escenario profesional. Es competente aquel que sabe enfrentar exitosamente una situación de acuerdo con los objetivos que le fueron asignados, y también aquella persona que puede responder, cuando se ve expuesto en una situación de complejidad, también cuando se relaciona con colegas en el trabajo que conocen más del tema y que por ende son expertos, que pueden ayudarlo activando de esta manera una red de cooperación.

Irigoin y Vargas (2002) señalan que la competencia laboral es una construcción social de aprendizaje de gran importancia, muy útil para el desempeño productivo en cualquier situación en el trabajo, que se logra no solo bajo la instrucción, sino también debido al aprendizaje adquirido por la experiencia en momentos específicos de trabajo. El Conocer lo define como la aptitud de una persona para realizar una misma función o actividad productiva en distintos contextos y basados en los requisitos y exigencias de

calidad esperados por el sector productivo. (Conocer, 1997, en Irigoín y Vargas, 2002). (Rodríguez Campuzano, 2007)

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT - 2002), indica que hay diversas definiciones relacionadas con el concepto de competencia laboral. Vargas (2001) al respecto, reconoce tres significados del término de competencia laboral, en primer lugar, la básica, que comprende aquellos comportamientos adquiridos en la educación básica, es decir; (matemáticas, lenguaje escritura y física); genérica, esta comprende el desempeño común a diversas tareas, y que además son precisas, básicamente son comportamientos relacionados con los conocimientos técnicos de un trabajo específico.

Las competencias laborales de acuerdo con lo señalado por Martha Alles, se define como un conjunto de características esenciales que poseen los individuos, y que a su vez les permite desempeñar sus funciones de una manera diferenciada y eficaz en su puesto de trabajo. (Jiménez, 2017)

Para Benoitone las competencias son fundamentales para que las personas se desenvuelvan de forma eficiente en su día a día, y así mismo logre ser competitivo en un ambiente dinámico que se encuentra en constante evolución. (Jiménez, 2017)

A partir de estas definiciones, se puede evidenciar que no existe un consenso para la definición del término de competencia laboral, resulta clave para la normatividad organizacional institucional. Por ello, la Psicología se ocupa de describir varios fenómenos aglomerados en el término de "competencia laboral" mediante los diferentes enfoques o aproximaciones psicológicas. (Rodríguez Campuzano, Competencias laborales: algunas propuestas. Enseñanza e Investigación en Psicología, 2007) La gestión por competencias es una alternativa dentro de la Gestión de Recursos Humanos con una noción holística e integradora sobre el desempeño de las personas en un puesto de trabajo.

Los perfiles por competencias están por encima de los tradicionales perfiles de cargo que comprendían las funciones descritas en un papel netamente cognitivo. En este punto las competencias superan este aspecto. Según la NC 3000:2007 define el perfil de competencias como:

Documento que describe las competencias requeridas para un cargo y que a su vez expresa la relación de los objetivos estratégicos y metas con aquellas capacidades que debe desarrollar los individuos dentro de la organización. Este perfil se describe en un lenguaje de resultados claves y no se describe necesariamente todas las funciones o actividades del cargo, se centra en aquellos aspectos importantes.

La gestión por competencias se centra fundamentalmente en el desarrollo, en aquello que las personas “serán capaces de hacer” en el futuro. La gestión por competencias es actualmente una concepción importante para el área de Talento Humano, lo que conlleva a tener una mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, juntamente con un conocimiento amplio de las potencialidades de las personas y su desarrollo.

La selección de personal es un proceso que se desarrolla dentro de concepciones y técnicas efectivas, junto con la dirección de la organización y las políticas, con el fin de encontrar al candidato que mejor se adecue a las competencias presentes y futuras acorde con la empresa y sus especificaciones. (Alonso, 2015., pág. 21)

Los perfiles de competencias definidos por las empresas para sus puestos son básicamente conjuntos de competencias holísticas y su objetivo principal va orientado a describir más o menos pautas de conductas que se manifiestan en el desarrollo de una competencia. (Alonso, 2015., pág. 21)

Es muy importante considerar en este punto las competencias futuras previsibles, pues dadas las demandas de la dinámica empresarial que se vive actualmente, hacen que se deba superar el concepto de selección para un puesto específico, y más bien se valora al puesto en su evolución lo que se traduce en flexibilidad, para de esta manera responder a relaciones interpersonales y a la cultura organizacional. (Alonso, 2015., pág. 22)

## 6. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente documento se desarrolla a partir de una investigación documental exploratoria, ya que este permite recoger la información pertinente y necesaria para indagar, organizar e interpretar los documentos con el fin de obtener y seleccionar todo lo referente a la evolución del concepto de competencias laborales y su aporte al proceso de selección, este se ajusta perfectamente ya que como no se va a aplicar a ninguna empresa, ni se va a llevar a cabo a la practica en algún entorno; su desarrollo está enfocado a la revisión y recolección teórica para identificar a partir de diferentes autores y teorías, cual ha sido su evolución, inicios, origen, identificar esos fenómenos que se han estructurado a partir de distintas situaciones y comportamientos del individuo.

Se inicia con la búsqueda en varios fuentes y autores que han estudiado y escrito sobre el tema de las competencias laborales y así mismo con el proceso de selección, toda una fundamentación teórica que permita obtener datos de manera veraz, identificar varias perspectivas, y determinar de alguna manera la trazabilidad que ha tenido en un tiempo determinado.

Se realiza un análisis preciso, detallado, retrospectivo para el procesamiento y análisis con el propósito de ofrecer, actualizar y compartir la información. A través de la sistematización aplicada a este tipo de investigaciones se ha permitido recoger información valiosa para la sociedad.

## **7. CAPITULO I. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES A PARTIR DE AUTORES Y TEORÍAS REPRESENTATIVAS A NIVEL ORGANIZACIONAL**

El termino competencia laboral tiene varios significados, cada uno de los autores y teorías que han desarrollado el tema han dado a conocer ciertas características que engloban este término. A partir de los distintos cambios y escenarios en la actualidad, el termino competencia se asocia a disputa y oposición, esto desde la definición dada en el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia (1997) sin embargo, posteriormente se explica cómo aptitud y/o idoneidad.

La competencia tiene que ver entonces con una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducente a realizar un desempeño apropiado y oportuno en distintos contextos. (Irigoien, 2002, pág. 14).

A continuación, se resaltan varias definiciones y un pequeño análisis del concepto de competencia laboral:

Es una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (Irigoien, 2002, pág. 44).

Con respecto a esta definición, se puede analizar un aspecto importante ya que se está hablando de competencia laboral desde un aspecto educativo, mediado por la interacción social y el uso del aprendizaje obtenido a través de la experiencia laboral.

Otra definición de competencia laboral es “La operacionalización (mise en oeuvre), en situación profesional, de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad”. (AFNOR, 1996). (Irigoien, 2002, pág. 44). Como lo establece este autor, en primer lugar, lo que trata es de identificar las variables que intervienen en este concepto para aterrizarlo a algo más concreto y de esta manera se logre el desarrollo de la tarea de una manera exitosa.

Desde la institución Conocer, 1957 la definen como la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer. (Irigoín, 2002, pág. 44).

En la anterior definición, se entienden como las aptitudes que desarrolla un individuo para poder desempeñar adecuadamente una labor, de acuerdo con su entorno a través de la adquisición de los conocimientos, habilidades y las capacidades, lo que se traduce en lo que sabe la persona, lo que hace y lo que sabe hacer.

La (Cinterfor/OIT, 1995) define la competencia laboral como “La capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado”. (Irigoín, 2002, pág. 44).

Moore 1994, la define como la capacidad real del individuo para abordar todas las tareas que componen un lugar de trabajo (workplace). Los cambios... nos obligan a focalizar más en las potencialidades del individuo para movilizar sus capacidades y desarrollar su potencial en concreto y desarrollar situaciones laborales. (Irigoín, 2002, pág. 44)

Siguiendo con esta serie de definiciones la abordan como «la habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes”. (IHCD, 1998). (Irigoín, 2002, pág. 45).

En la anterior definición se refuerza la habilidad de un individuo para poder desempeñarse acorde a los requisitos establecidos en la organización, y así lograr responder adecuada y oportunamente a las diferentes situaciones y entornos. Básicamente en el término competencia laboral se identifica la parte fundamental de la adquisición de conocimientos y una serie de habilidades que ayudan a las personas a responder exitosamente a los puestos de trabajo, a los ambientes laborales, al desarrollo de distintas actividades y labores para dar y demostrar los mejores resultados.

Para LeBoterf, 1998 las competencias laborales son “Una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño”. (Irigoin, 2002, pág. 45).

De acuerdo con lo indicado anteriormente, se vuelve a retomar el termino de competencia laboral como la integración y unión de los conocimientos, habilidades y aptitudes que movilizan a los individuos para realizar una actividad.

De acuerdo con Gallart y Jacinto son un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica». «... no provienen de la aplicación de un currículum... sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas». «...la definición de las competencias, y más aún de los niveles de competencias para ocupaciones dadas se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores. (Irigoin, 2002, pág. 45)

En este punto Gallart y Jacinto, exponen de manera global y amplia el termino, ya que lo enmarcan dentro de un contexto organizacional y educativo, en el que además de lo que demuestra el individuo en el desarrollo de la actividad, debe involucrar a la organización para que sea una construcción conjunta, al igual que la primera definición se menciona la importancia de la construcción social.

Finalmente, Rojas 1999, lo expone como “La condición de consenso impone una noción de competencia que no puede ser técnica pues el acuerdo de los actores sociales, difícilmente se sostiene si es producto de una pura manipulación instrumental». «...una competencia es una acción social”. (Irigoin, 2002, pág. 45).

## **8. CAPITULO II. IDENTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL EN LA ÚLTIMA DE DÉCADA**

Desde la década de los sesenta del siglo XX, en varios países desarrollados empezaron a crear nuevos modelos para mejorar el desempeño laboral del área de talento humano, primordialmente a los procesos de formación y desarrollo desde el uso del enfoque de competencias. El progreso de este campo permitió formular distintas definiciones del término competencia laboral, es por ello por lo que actualmente es de gran importancia analizar estos enfoques. (Sánchez Rodríguez, (2005)., pág. 3)

### **8.1 Corriente Conductista**

Este enfoque se centra en el énfasis que se le da al rol del individuo, puntualmente a sus características, es decir identificar aquellas características que permiten un desempeño exitoso. Adicional a esto y desde la clasificación de Leonard Mertens se puntualiza que hay una división desde el enfoque holístico y cognitivo. (Sánchez Rodríguez, (2005)., pág. 4)

Desde el enfoque holístico se consideran otros aspectos adicionales al conocimiento y otros cognitivos. De esta manera la INEM (1998), manifiesta que las competencias profesionales son aquellas que rigen el ejercicio activo de las capacidades que posibilitan el desempeño de una profesión o labor, frente a los requisitos del empleo. Va más allá de un conocimiento técnico es decir al saber y al saber hacer. El termino de competencia comprende aquellas capacidades necesarias para el buen desarrollo de una labor profesional, además de ello y no menos importante es un conjunto de comportamientos manifestados o expresados a través de decisiones, de análisis; una transmisión de información, tenidos en cuenta para el total desempeño de la ocupación. (Sánchez Rodríguez, (2005)., pág. 4)

Delgado (2002) expone desde este enfoque que las competencias son unidades de actuación que puntualizan lo que un individuo debe saber y por ende hacer para así desarrollar un excelente desempeño, lo que incluye aspectos tales como: afectivos, cognitivos, motores y la experiencia. (Sánchez Rodríguez, (2005)., pág. 5)

## 8.2 Corriente Funcionalista:

Desde esta mirada para Zayas 2002, se determina un carácter pragmático y conductista visto desde la psicología, tal cual lo indica Mertens 1996, el análisis funcional explica en detalle el puesto o la función, integrado por una serie de características de competencias para identificar los criterios mínimos requeridos.

Esta corriente funcionalista resalta desempeños o resultados puntuales y preestablecidos que el individuo debe demostrar, a través del análisis que se realiza de las funciones que rigen el proceso productivo. Con frecuencia este es utilizado a nivel operativo y se limita a aspectos técnicos.

En cuanto a las definiciones provenientes de esta corriente se expone el siguiente con el fin de analizar su postura:

El National Council for Vocational Qualifications (NCVQ), sistema inglés tiene un enfoque marcadamente funcionalista, en él se plantea: “la competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos (Ducci, 1997). (Sánchez Rodríguez, (2005)., pág. 6)

Analizando la definición realizada por esta entidad, se plantea en primer lugar que las competencias en el campo laboral abarcan requerimientos puntuales y específicos, que son evaluados a través de los logros laborales del colaborador, es decir existe la necesidad de contratar a un sujeto que sea capaz de llevar a cabo una serie de actividades que posteriormente son puestos a prueba para evidenciar y demostrar la idoneidad que tendría para la ejecución de esta labor con estándares de calidad.

Haciendo una síntesis de lo que se entiende por competencia laboral, y recopilando las características que se repiten en las diferentes teorías, se reúnen varios términos claves que hacen parte de este proceso: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que se buscan verificar y evaluar a través de la aplicación de estos conocimientos en el campo real, es decir en el contexto laboral y así evaluar la idoneidad

necesaria y requerida acorde a lo establecido en la organización. Se realiza una medición en términos de desempeño de lo que sabe hacer, con lo que ha aprendido a lo largo de la vida, es la aplicación misma de lo adquirido.

### **8.3 Corriente Constructivista:**

Para este modelo no se define a priori las competencias del talento humano, todo lo contrario, se construyen a partir del análisis de la resolución de problemas que se presentan en el camino en la organización. Por consiguiente, lo que se busca en este modelo es la identificación de competencias que surgen en los procesos de mejora, no se prioriza las competencias existentes, las conocidas, se buscan resaltar las que emergen en los procesos de mejora.

Se considera que las competencias están presentes de una manera indisoluble entre experiencia, conocimientos y rasgos de personalidad, sobre la base de la organización, que son finalmente las que pueden capacitar a las personas para que estas puedan desarrollar de una manera exitosa sus funciones. Es por ello por lo que, la experiencia profesional son la herramienta más generosa de adquirir competencias que no son reconocidas en un certificado académico.

Como se puede evidenciar en este enfoque, se pone énfasis en la existencia de competencias específicas, a través del motor del aprendizaje en los individuos.

## **9. CAPITULO III. ESTABLECER LA RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES, PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.**

Las competencias laborales actualmente son un modelo para desarrollar distintos procesos en las empresas a través de sus colaboradores, por ende, la importancia de crecer con ellos, innovar, añadir cada día nuevos conocimientos en pro de los colaboradores y la organización.

Para una empresa es muy importante los conocidos activos intangibles; es decir, los colaboradores, todos los procesos que se relacionan con las personas, la comunicación, la agilidad con la que estos logran resolver las tareas, los problemas, el aprendizaje permanente, aquella capacidad de adaptarse tan valiosa a la hora de contratar, para finalmente observarlo a través de las relaciones existentes en la organización con cada uno de sus proveedores y clientes.

A través de los años, se puede evidenciar el crecimiento educativo que han tenido las personas, se ha reducido a gran escala el analfabetismo, la educación ha tomado más fuerza y las personas están cada día más involucradas y comprometidas con su desarrollo profesional y personal, lo que se traduce en crecimiento de muchas áreas, una contribución social que trae consigo nuevos retos, expectativas, con grandes aspiraciones y deseos a nivel laboral. Se puede ver una transformación de puestos de trabajo, de los procesos administrativos, operativos, de la prestación de sus servicios.

Básicamente lo que se traduce en novedosas formas de estimular y de requerir nuevas aptitudes, destrezas, capacidades o habilidades que se ajusten a estas formas de aprendizaje y de esta manera puedan responder a las competencias laborales que necesita la organización, para mantener la competitividad y por ende la supervivencia en su nicho de mercado.

Con la globalización y toda esta revolución del mundo, todas las personas han tenido que ceder al cambio, factor importante a la hora de visualizar nuevos bloques económicos unido a una serie de variables del contexto externo entre otras cosas. Por esta razón, un aspecto fundamental producto de todo esto es la calidad, término que hace referencia en el marco laboral de exigir o proporcionar lo mejor que haya en su mercado.

Por consiguiente, todos los países, empresas y entidades buscan implementar nuevas estrategias para mejorar cada uno de sus procesos y servicios y de esta manera ofrecer calidad en sus productos y/o servicios. Posiblemente este sea un punto clave para que se creen nuevas pautas a los individuos con el fin de que puedan prepararse cada día mejor, sumando a la construcción y el desarrollo de la sociedad actual y por consiguiente al mundo organizacional.

La calidad de una compañía no depende solamente de la regulación de sus procesos, por el contrario, y en gran medida se encuentra en la calidad de sus colaboradores de la riqueza humana. Los productos y/o servicios que se ofrecen son resultados precisamente de las acciones de cada una de las personas que hacen parte de la empresa. Los responsables de las empresas han entendido la necesidad de predominar y continuar en el mercado forjando ventajas competitivas.

De modo que, para lograr esa prevalencia en el mercado, una de las maneras más acertadas es tener en cuenta la contribución que hacen las personas a favor del desarrollo de los objetivos planteados por las empresas.

Por consiguiente, poner en marcha la ejecución de un sistema de Gestión Humana por competencias, es un componente que permite rediseñar los procesos relacionados a la administración del personal, para dar respuesta a los cambios registrados actualmente, lo que acelera la competitividad, y garantiza en mayor proporción que las personas trabajen bien desde el comienzo de su labor.

## **9.1 Categorías de competencias**

De acuerdo con las consideraciones sobre el tipo de competencias necesarias para lograr con éxito el ingreso a la vida laboral y su desempeño, se hace necesario distinguir entre competencias esenciales, que hace referencia a aquellas que requiere una persona para actuar mínimamente de manera adecuada, es decir conseguir una actuación media, y por otra parte se encuentran las competencias diferenciadoras, que permiten sobresalir por su manera de actuar. (Gil Flores, (2007)., pág. 85)

Las competencias generales se mencionan para indicar aquellas que sustentan el aprendizaje durante toda la vida, donde además se incluyen las competencias básicas

como la lectoescritura o la alfabetización matemática, también competencias de comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico y reflexivo, el dominio de nuevas tecnologías de la información y así mismo el aprendizaje continuo. Para complementar estas, también están las competencias transferibles, o también denominadas competencias clave, que ayudan a que las personas sean capaces de adquirir por sí mismos nuevas competencias, adaptarse a nuevas tecnologías y de igual forma a nuevos contextos, lo que propicia así una movilidad en el mercado laboral. (Gil Flores, (2007)., pág. 86)

El desarrollo de estas competencias transferibles son una forma de responder a las demandas de los empleadores, pero también y no menos importante una manera de formar ciudadanos que se integren y aporten al desarrollo de la sociedad. La competencia profesional es en resumen el resultado de cuatro componentes, competencia técnica, que es la que indica que los individuos saben, competencia metodológica, que nos revela que saben hacer, competencia personal, que trata de saben ser y finalmente la competencia participativa que saben estar. (Gil Flores, (2007)., pág. 86)

En general, existe una gran tipología y variedad de clasificaciones de competencias laborales genéricas de acuerdo con el desarrollo de varios autores, que buscan responder a las necesidades procedentes del desempeño laboral. A continuación, se expone el modelo propuesto por Spencer y Spencer (1993) donde se agrupa seis grupos de competencias genéricas. (Gil Flores, (2007)., pág. 86).

Figura 1.

Categorías de competencias

<i>Grupos</i>	<i>Competencias genéricas</i>
Competencias de desempeño y operativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al resultado.</li> <li>• Atención al orden, calidad y perfección.</li> <li>• Espíritu de iniciativa.</li> <li>• Búsqueda de la información.</li> </ul>
Competencias de ayuda y servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad interpersonal.</li> <li>• Orientación al cliente.</li> </ul>
Competencias de influencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persuasión e influencia.</li> <li>• Conciencia organizativa.</li> <li>• Construcción de relaciones.</li> </ul>
Competencias directivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de los otros.</li> <li>• Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal.</li> <li>• Trabajo en grupo y cooperación.</li> <li>• Liderazgo de grupos.</li> </ul>
Competencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento analítico.</li> <li>• Pensamiento conceptual.</li> <li>• Capacidades técnica, profesionales y directivas.</li> </ul>
Competencias de eficacia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autocontrol.</li> <li>• Confianza en sí mismo.</li> <li>• Flexibilidad.</li> <li>• Hábitos de organización.</li> </ul>

Cuadro 1; Clasificación de las competencias laborales genéricas (Spencer y Spencer, 1993)

Nota: (Gil Flores, (2007)., pág. 86)

Con base en lo anterior, las competencias laborales en conjunto con el proceso de selección de personal pretenden mejorar la elección de los candidatos, asegurando una contratación de personal que enriquezca a la organización y que aporte desde todos los aspectos al crecimiento de las personas, es una suma de conocimientos, habilidades y destrezas favoreciendo el desarrollo de los colaboradores y así mismo de la organización. De modo que al realizar la selección por competencias lo que busca esta técnica es conocer al aspirante en diversas situaciones, teniendo en cuenta los objetivos de la organización, la cultura y los requisitos del puesto entre otros aspectos.

En suma, partiendo de la clasificación de las competencias que se mencionaron anteriormente, esta selección de personal por competencias se desarrolla a través de

aspectos claves de la organización, las clasificaciones que se evidencian y el sin número de competencias que existen, se exponen para que los líderes y el área de Talento Humano encargado de la selección ajusten las competencias y desarrollen su propio manual de acuerdo a los requerimientos y condiciones de la organización que consideren necesaria acorde con la labor a realizar y por supuesto acorde con la organización.

## 10. CONCLUSIONES

Acorde con las distintas definiciones que se han dado a lo largo de los años sobre las competencias laborales, y desde los diferentes enfoques en los que se ha relacionado, se puede evidenciar la riqueza e importancia que guarda para la gestión del talento humano y por ende para el direccionamiento de las organizaciones.

Las competencias laborales también se distinguen por varias clasificaciones que se exponen acorde a los diferentes tipos de personas y por supuesto de las organizaciones, de acuerdo con las necesidades o requisitos a los que se ve expuesto el mundo, con el propósito de ayudar a que se tejan nuevas redes y modelos para la gestión en las organizaciones.

La selección de personal y las competencias laborales cobran importancia en este momento en donde el mercado laboral se encuentra en constante cambio, ya que se ha transformado la forma en la que se seleccionaba a las personas por la misma dinámica en la que se encuentra la sociedad por la pandemia. Esto obligó a que la mayoría de empresas o por la menos las que lograron realizar este cambio, implementaran el teletrabajo o trabajo en casa, lo que implicó además que las personas se adaptaran a nuevas formas de trabajo, para así empezar a hacer uso de las tecnologías de la información en mayor proporción, así mismo a contratar y seleccionar candidatos a través de la virtualidad, conocer y entrevistar a una persona a través de una pantalla.

Enfatizar en la búsqueda e importancia de nuevas competencias en los candidatos es muy importante, porque así mismo se logrará el cumplimiento y aporte efectivo a la organización y al desarrollo de sus labores. Por estos aspectos, la selección por competencias es un factor crucial a la hora de contratar a alguien, esta permite elegir al mejor candidato a partir de las características específicas requeridas por la empresa, en conjunto con el crecimiento individual, para que exista ese balance acorde a los nuevos retos que trae consigo el mundo.

## 11. RECOMENDACIONES

Tras el desarrollo del trabajo, se puede identificar que la selección de personal dentro de la gestión de talento humano es un proceso vital, y por ende las empresas deben prestar más atención para que puedan implementar y desarrollar las estrategias necesarias y así logren sobresalir dentro de su campo de acción, ofreciendo un factor diferencial que permita la vigencia y continuidad en el mercado.

Para tener en cuenta en la selección de personal y las competencias laborales es importante dejar por escrito el proceso de selección, indicar el paso a paso y así mismo describir las competencias que darán las pautas para la escogencia de los candidatos, identificar en cada puesto cuáles son las que se necesitan para el desarrollo de las labores de cada cargo, describir muy bien que son, cual es la importancia y como serán evaluadas para conocer si los candidatos poseen estas.

Las competencias laborales en la actualidad son un factor clave para que se pueda llevar con éxito la labor, cuando se tiene la claridad de que son y para qué sirven, será una herramienta valiosa en la organización; su uso se manifiesta a través de las personas y puede generar grandes resultados, pueden facilitar el desarrollo de los procesos de Gestión Humana y esto se verá reflejado en todos los colaboradores de la empresa.

Las empresas actualmente tratan de ir más allá de lo cotidiano y tradicional, ya no solo importa evaluar los conocimientos, las habilidades y/o destrezas, sino que están evolucionando y por eso su interés además de conocer estos factores es descubrir en las personas como logran emplear estas capacidades, como responden a situaciones complicadas, es decir la capacidad que tienen para enfrentar cada una de las posibles situaciones que se generan entorno a un ambiente laboral.

## BIBLIOGRAFIA

- Alonso, M. F. ((2015).). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos. *Wímb lu*, 10(2),, 21-22.
- Attewell, P. (2009). ¿Qué es una competencia? *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 22.
- Attewell, P. (2009). ¿Qué es una competencia? *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 21-22.
- Chiavenato, I. ((2009).). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Gil Flores, J. ((2007).). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106., 85-86.
- Irigoin, M. &. (2002). Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS. *World Health Organization* .
- Jiménez, S. E. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. 3. Obtenido de *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98.: <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral : sistemas, surgimiento y modelos*. Cinterfor. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11404/3627>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11404/3627>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11404/3627>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11404/3627>
- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. . En L. Mertens, *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. (pág. 3 y 4).
- MERTENS, L. (1998. P. 18.). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, 1998. P. 18.

Mertens, L. (1998. Pag. 1). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.*

Organización Internacional del Trabajo. (4 de 09 de 2012). Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>

Rodríguez Campuzano, M. d. (2007). Competencias laborales: algunas propuestas. Enseñanza e Investigación en Psicología. 95. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29212107.pdf>

Rodríguez Campuzano, M. d. (s.f.). Competencias laborales: algunas propuestas. Enseñanza e Investigación en Psicología. 94. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29212107.pdf>

Sánchez Rodríguez, A. y. ((2005).). *Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales. Ciencias Holguín, XI (2), 1-14.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181517957001>

sandoval\_Franklin. (s.f.). *Curricular\_Documentos/Evento/Ponencias.* Obtenido de [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/vrac/documentos/Curricular\\_Documentos/Evento/Ponencias\\_6/sandoval\\_Franklin\\_y\\_otros.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf) pag.4

sandoval\_Franklin. (s.f.). *Documentos/Evento/Ponencias.* Obtenido de [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/vrac/documentos/Curricular\\_Documentos/Evento/Ponencias\\_6/sandoval\\_Franklin\\_y\\_otros.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf) p. 3

Selección de personal. Editorial Vértice. ((2007).). Editorial Vértice, & Equipo Vértice.

## GLOSARIO

### **Actitud.**

Son características puntuales y únicas que permiten al individuo afrontar la realidad, es decir aquella forma de actuar o de comportarse en los diferentes contextos de la vida y de esta manera guían como responden a estas situaciones. Se puede añadir que, es el manejo que hace un individuo frente a la comprensión que hace de cada situación del entorno, a través de su comportamiento, es decir a través de manifestaciones físicas. Por ejemplo, Juanita tiene una actitud positiva, Saul tiene una actitud colaboradora.

### **Aptitud:**

Cuando se usa este término se hace referencia principalmente a las capacidades y conocimientos que permiten al individuo desempeñarse de una forma eficiente de acuerdo con las actividades de su entorno. Reúne de alguna manera una serie de características como la idoneidad y destreza para llevar a cabo de forma correcta una labor o tarea. Por ejemplo, Juan tiene una gran aptitud artística.

### **Atributo.**

Cualidad o rasgo distintivo de una persona o un objeto que muestra la esencia de este.

### **Capacidad:**

Conjunto de características inherentes al ser humano, que implica un desarrollo de capacidades cognitivas y físicas.

### **Competencia.**

“Competencia o habilidad como capacidad de hacer algo bien. La palabra abarca tanto la habilidad mental como la física (esto es, competencia implica comprensión o

conocimiento), pero además también connota destreza o habilidad física.” (Attewell P. , 2009)

### **Competencia Laboral.**

Según la OIT, se entiende como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral completamente identificada. Es además una capacidad real y demostrada. (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

### **Competitividad.**

Se conoce como la acción de una persona por destacar en un área, una profesión, un campo o un empleo a través de sus conocimientos, sus habilidades y destrezas para realizar diferentes actividades que finalmente inciden en el mercado laboral.

### **Comportamiento.**

Es la manera en que un sujeto actúa en un contexto o escenario en particular a través de su comportamiento, por ejemplo, a través de sus acciones es decir lo que manifiesta por medio de su expresión corporal y lenguaje.

### **Conocimiento.**

Es aquella habilidad que tienen los individuos para comprender debido a su naturaleza, características, hechos o información dada a través de la experiencia o de la relación de las cosas y su entorno.

### **Formación.**

Se entiende como el proceso de aprendizaje que realiza un individuo para adquirir nuevos conocimientos sobre un tema en específico y de interés.

**Habilidad.**

Aquella condición que le permite desarrollar una tarea, actividad o labor de forma correcta y/o adecuada en diferentes ámbitos de la vida como, por ejemplo, en el área profesional, laboral y personal. Implica un proceso de aprendizaje continuo.