



Competencias para la productividad de las mipyme centroamericanas en la economía del conocimiento y la innovación

Nina Billorou, Fernando Barros
San José, julio 2011



¿De qué vamos a hablar?

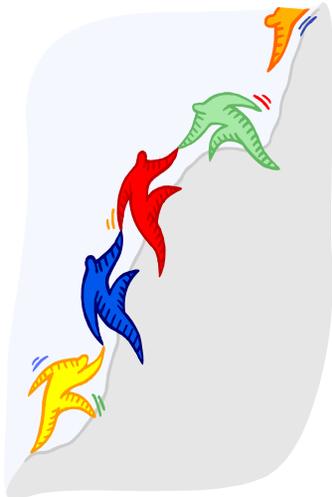
- Concepto de competencia
- Enfoques analíticos y metodológicos
- ¿Cómo se describen e identifican las competencias?

Diversas aproximaciones, definiciones, aplicaciones

Necesidades
Intereses
Conceptualizaciones



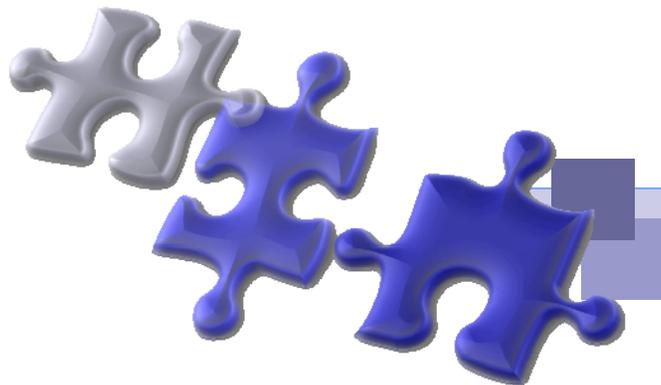
Punto de encuentro
Lenguaje común
Nuevas síntesis y enfoques conceptuales
Enfoque y herramienta para el desarrollo.



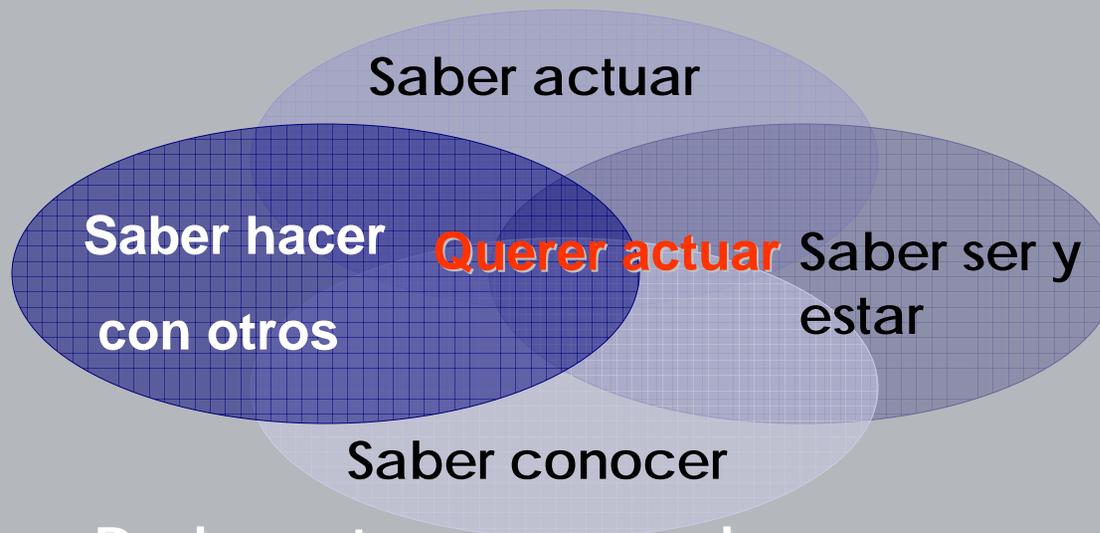
- Capacidad para responder exitosamente a una **demanda compleja** o llevar a cabo una actividad **exitosamente**, y consiste tanto en dimensiones cognitivas como no cognitivas.
- Conjunto de saberes de diversa índole que permite un **desempeño satisfactorio identificable y evaluable según criterios** utilizados en situaciones de trabajo.

la competencia:

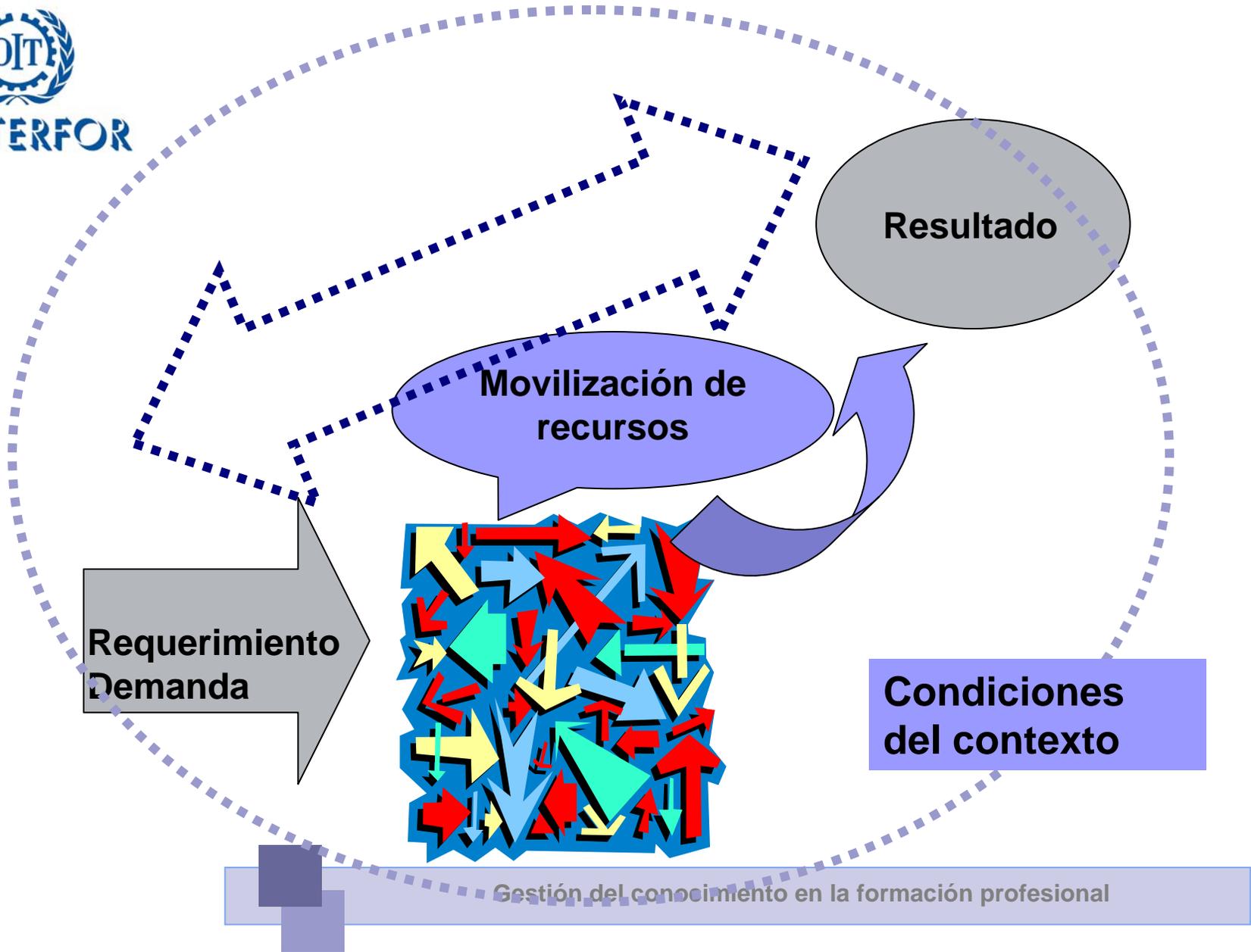
- es el producto de numerosos aprendizajes que se **combinan y movilizan** en una determinada situación para **responder a una demanda**.
- todo aprendizaje previo que haya contribuido a desarrollar el conjunto de capacidades, habilidades, actitudes, conocimientos y valores que combinados y movilizados permiten lograr un **resultado de calidad** en una circunstancia laboral específica, tiene valor, independientemente de cómo y dónde haya sido adquirido.
- Es **inobservable**, se infiere del desempeño.



Competencias, estructura interna y contexto



Poder actuar y aprender :
condiciones del contexto



En síntesis:

- hace referencia a la capacidad de **actuar en situación**,
- responde a un **requerimiento o demanda**,
- alude a la **combinación** de saberes,
- la persona moviliza capacidades: **desempeño** ,
- la relación indisoluble entre **acción y reflexión**,
- la competencia es **contextualizada y referida a determinadas funciones**;
- implica la noción de **transferencia e interpretación** de las condiciones del contexto;
- la competencia es **dinámica y puede desarrollarse**;
- se requieren de ciertas **condiciones** para que la competencia pueda desarrollarse y demostrarse;
- **es una capacidad demostrada** para lograr determinados resultados



¿Qué identificar?

Enfoques analíticos y metodológicos.

¿Qué identificar? Las competencias como:

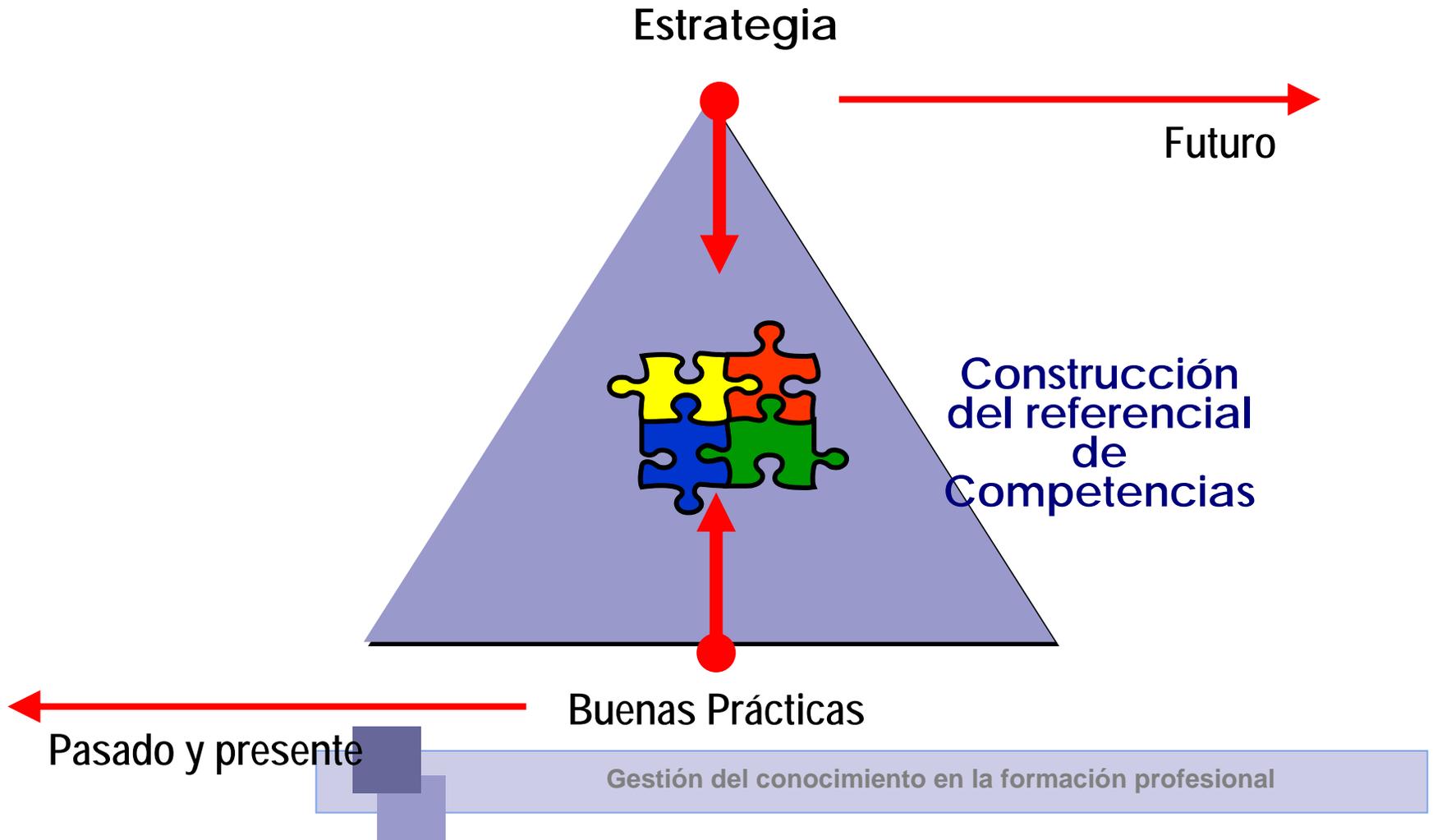
Tareas	Analítico Reduce la comp. a lo técnico operativo. Fragmentación	Identifica tareas o actividades y conocimientos, habilidades, etc.
Atributos y comportamientos generales	Conductual. Se concentra en atributos y comportamientos claves. Ignora el contexto	Identifica atributos generales. TIC como metodología para detectar conductas "exitosas" Niveles
Funciones	Funcional . Apunta a los resultados del desempeño	Identifica funciones. Estándares como referentes (puntos de llegada)
Movilización de recursos (propios y del contexto)	Desempeño reflexivo en un contexto Resultados+ recursos que la persona moviliza (internos y externos)	Qué se debe lograr, para qué, con qué recursos y cómo se transfiere: se concentra en disfunciones Estándares como puntos de partida. (constructivismo)



Identificación, levantamiento de competencias

- Construcción de consensos entre los actores de una o varias organizaciones acerca de cuáles las mejores prácticas. Estos consensos se construyen en base a descriptores.

Enfoque general





¿QUE ES REFERENCIAL DE COMPETENCIAS? Repertorio o catálogo.

Repertorio de competencias de las mipyme: competencias de distinta índole (individuales, de quiénes? Clave para desempeñarse exitosamente en la ECI .

- ✓ Vinculado con los objetivos estratégicos que las mipyme deben alcanzar.(etapas de desarrollo y competencias organizacionales)
- ✓ Transversales y específicas sectoriales.
- ✓ Organizadas de acuerdo a ciertos criterios que faciliten su utilización.(usuarios?) .Tipología y formatos de estándares.
- ✓ Descriptores que permitan gestionarlas y desarrollarlas. ¿para qué las vamos a utilizar?

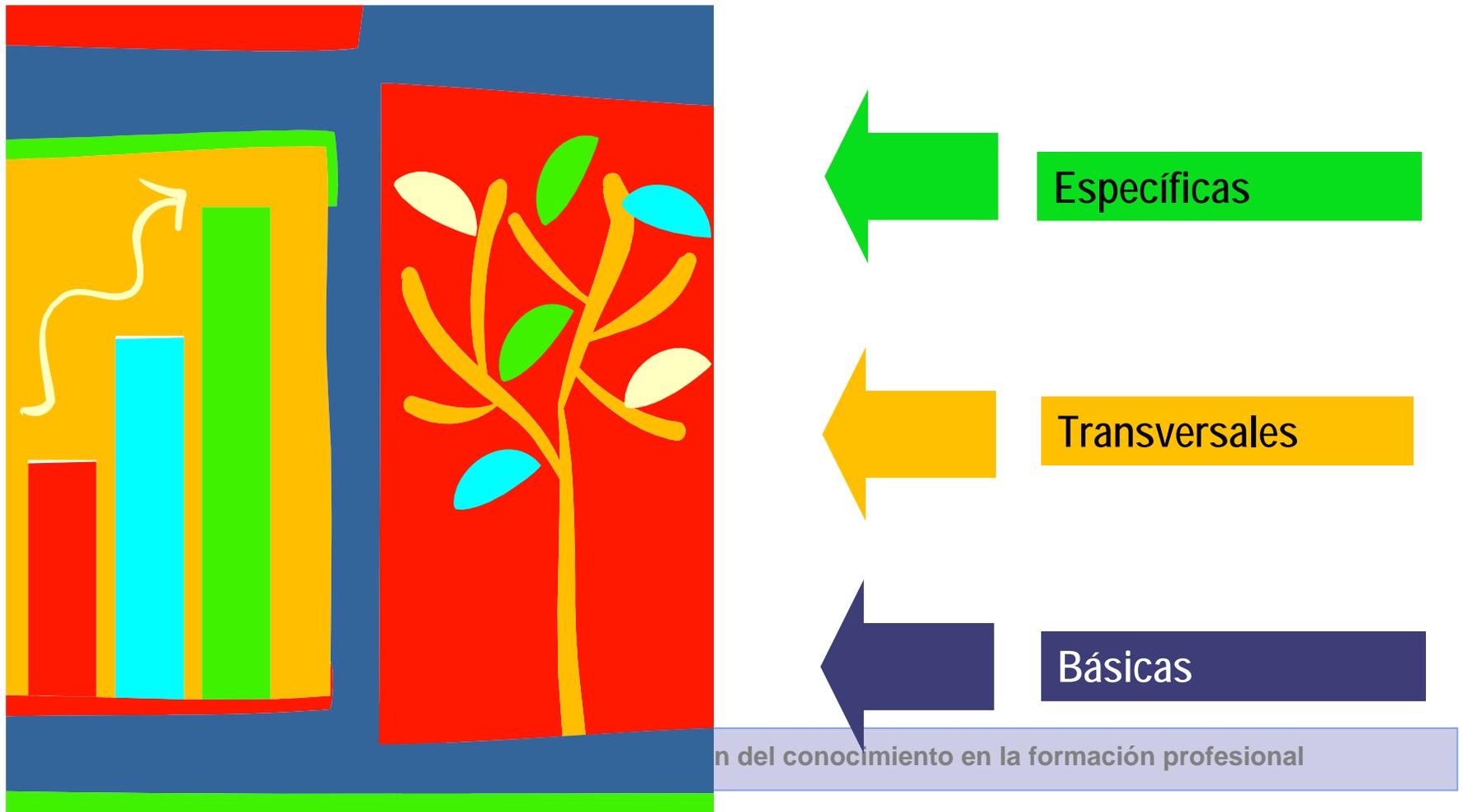


¿QUE ES REFERENCIAL DE COMPETENCIAS? Perfil y marco

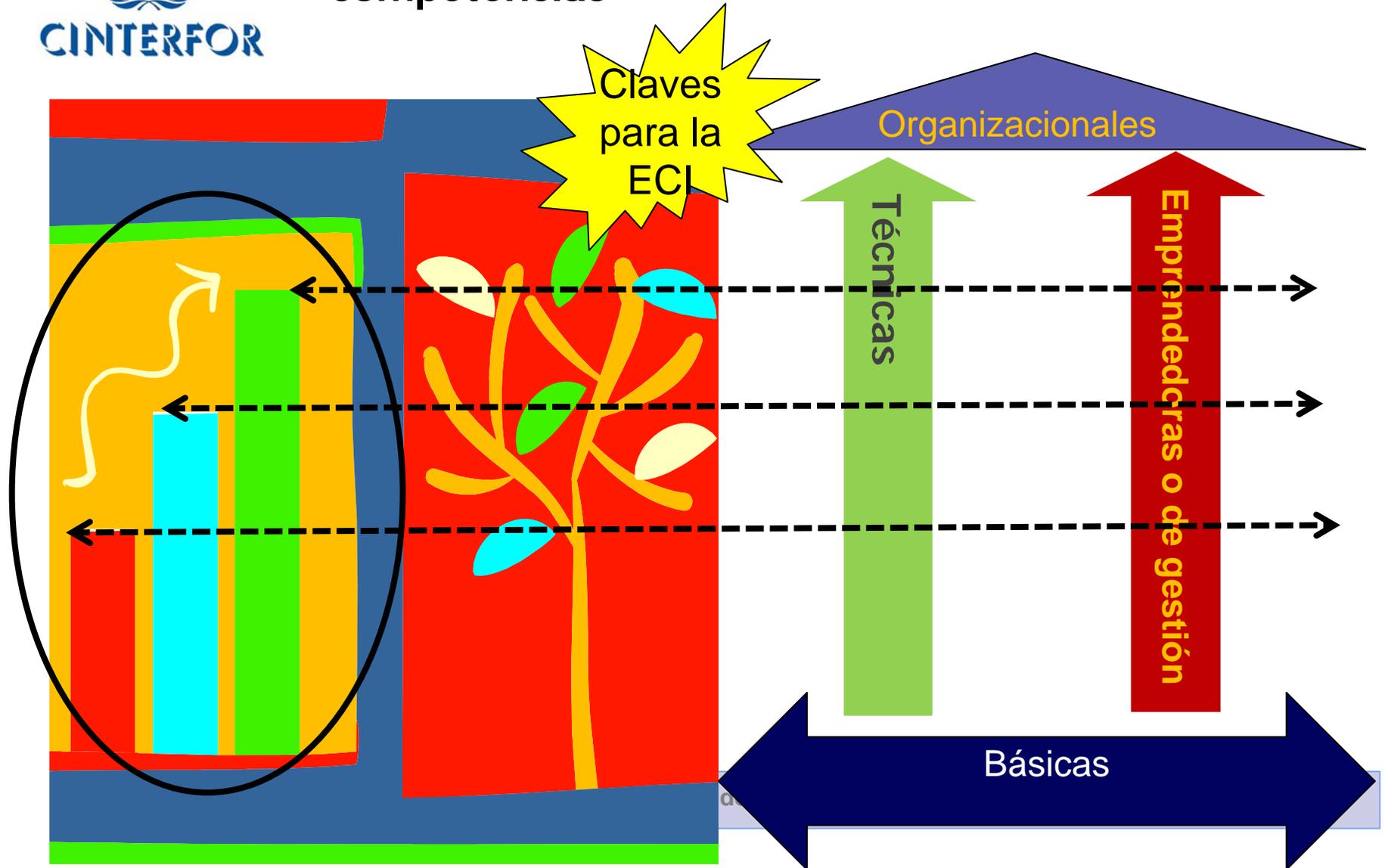
Perfil de competencias: Conjunto de competencias, generalmente organizadas en unidades, requeridas para realizar una actividad profesional de acuerdo con parámetros de calidad (campo profesional/ organización, en nuestro caso de las MIPYME).

- ✓ Vinculado con los objetivos estratégicos y los resultados que la organización pretende obtener. (etapas de desarrollo y competencias organizacionales)
- ✓ Herramienta para gestionar las competencias: incluye especificaciones de calidad que debe tener el desempeño enunciado.
- ✓ Se expresa en un lenguaje de resultados clave; no necesariamente abarca y o describe a todas las funciones ni actividades, sino se centra en los críticos (80/20).
- ✓ **Marco referencial:** estructura que organiza perfiles/ competencias y estándares según niveles y sectores o áreas de actividad. Articula, establece interconexiones y vías de progresión.

CLASIFICACIÓN EN FUNCIÓN DE SU ALCANCE



CLASIFICACIÓN en función de sus contenidos y arquitectura de competencias





¿cómo se describen las competencias?

Gestión del conocimiento en la formación profesional



CINTERFOR

ESTÁNDARES

- ✓ Los estándares de competencia son las descripciones y especificaciones de calidad (de elementos o subcompetencias).
- ✓ Reflejan la mejor descripción disponible del desempeño laboral.
- ✓ Evidencian las capacidades que se ponen en juego, los resultados y los conocimientos asociados
- ✓ Señalan aspectos claves a atender : características y cualidades del desempeño, significativas para el logro del elemento de competencia. Contemplan situaciones normales y críticas, toma de decisiones, actitudes y aspectos de seguridad e higiene, etc .



Descriptores:

- **Competencia**
- **Subcompetencias** (logros críticos para alcanzar la competencia)
- Para cada subcompetencia: Estándares.
- Consisten en **criterios de realización y desempeños a evitar** (verificables, base clara para la evaluación, insumo para GAEC).
- **Conocimientos asociados**
- **Condiciones básicas del entorno.**



¿Cómo se identifican las competencias?

- Diversas metodologías.
- Trabajo de campo: selección de “expertos”.
- Talleres, grupos técnicos, entrevistas.



Gracias por su atención

www.oitcinterfor.org

Gestión del conocimiento en la formación profesional