

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL

Franklin Sandoval

Facultad de Ciencias, Universidad Central de Venezuela
franklin.sandoval@ciens.ucv.ve

Vanessa Miguel

Facultad de Medicina, Universidad Central de Venezuela
vanessa.miguel@ucv.ve

Nora Montaña

Facultad de Ciencias, Universidad Central de Venezuela
nmontano@ciens.ucv.ve

,

Resumen

Hoy en Venezuela es una necesidad la formación de una persona técnica competente, preparada para la vida y para el trabajo, pero el concepto de competencia ha evolucionado desde sus inicios, pasando por diferentes etapas que han modificado el enfoque de la gestión y desempeño laboral. Este artículo es el producto de una revisión teórica de la evolución del concepto en la literatura actual, como antesala a un proceso investigativo que se desarrolla en la Facultad de Ciencias de la Universidad Central de Venezuela en torno a la competencia laboral dentro de la administración pública, con el análisis se requiere alcanzar una claridad y unificación teórica respecto a este concepto, el estudio se emprende construyendo un marco conceptual de la evolución y realizando un análisis de los enfoques y tipos sobre el concepto. Para entender el desarrollo de las competencias laborales como proceso, primero es necesario esclarecer los términos competencia y competencia laboral, en la literatura se habla de diferentes tipos de competencias, en muchas ocasiones indistintamente el concepto implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio. Es importante destacar que durante los últimos años han surgidos y evolucionados diferentes proyectos que enfocan la evolución de las competencias, tales como: Definition and Selection of Competencies (1997), Onet (1998), Chile competente (1999), TeamCompetence (2005), Proyecto iCobae (2008) que están relacionando las competencias dentro del mundo educativo y laboral. Con la revisión de la evolución de la competencia se puede concluir que el concepto esta entendido como una categoría de análisis que tiene un significado universalmente aceptado dentro del entorno de trabajo y que esta en evolución hacia una evaluación del personal competente.

Palabras claves: Competencia, Competencia Laboral, Conocimiento, Procedimientos Actitudes, Aptitudes, Desempeño

Introducción

El origen de la palabra competencia es bastante contradictorio, ya que existe en el diccionario de la Real Academia Española (2001), dos significados diferentes al mismo, es decir una homonimia. La primera definición tiene referencia a disputa o contienda de dos o más personas sobre algo, oposición, rivalidad entre otros. La segunda definición es el de incumbencia (como obligación de hacer algo), pericia para hacer algo o la atribución de un juez para un asunto. Haciendo una pequeña referencia etimológica Alles (2008) señalar que “Competencia deriva de la palabra latina *competere*, ésta en español tiene dos verbos, **competeter** y **competir** que se diferencian entre sí a pesar de provenir del mismo verbo latino *competere*”. (p.1)

Pero un concepto generalmente aceptado por 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).

Por su parte, Spencer y Spencer la definen como “Característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación” (2003, p.122), la competencia laboral se pone en práctica de forma integrada dentro de un entorno de trabajo: aptitudes, rasgos de personalidad y conocimiento adquirido. En este contexto Pérez (2001) expresa:

El trabajador actual ya no puede responder únicamente a los requerimientos de las tareas específicas de un puesto de trabajo sino que debe ser capaz de afrontar con éxito las eventualidades que surgen en el desempeño del mismo. Ciertamente, ya no basta con cualificaciones técnicas o funcionales (p.113)

En general la competencia laboral es básicamente, cierta capacidad que permiten a una persona realizar tareas con un nivel de efectividad esperado por

quienes evalúan los resultados de estas tareas. Las definiciones de competencia, tienen algunos puntos en común:

- El concepto de competencia comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, es un desempeño, no la capacidad para un desempeño futuro. Por lo tanto se puede observar a través del comportamiento de la persona.

- La competencia incluye un saber (conceptual), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudinal) definida sobre la acción laboral. De allí que las personas movilizan sus conocimientos y la manera como hacen las cosas, pero todo depende del contexto en que se desarrolla. La competencia laboral siempre se relaciona con una capacidad movilizada para responder a situaciones cambiantes del entorno de trabajo.

En resumen la competencia es una característica personal que ha demostrado tener una relación con el desempeño laboral sobresaliente en un cargo/rol o perfil determinado en una organización en particular. La competencia marca concretamente la diferencia entre un desempeño excelente y uno simplemente bueno o adecuado. En otras palabras, la competencia se observa con mayor frecuencia, en diferentes situaciones y con resultados de alto impacto en las personas cuyo rendimiento es superior.

1. Evolución del Concepto de Competencia

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 tests 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).

Con la aparición del libro "Human Competence" de Thomas Gilbert en el año 1978, 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 competencia 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, en el que cada persona, empezando por los directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales a la organización.

Desde que se inició el concepto de competencia, se puede observar un proceso de evolución que se puede representar como olas de cambios que van una detrás de la otra, donde se puede ver el efecto de solapamiento entre ellas. Las mismas se identifican de acuerdo a su importancia dentro de la sociedad o empresa, así como con diferentes los enfoques. Éstas se clasifican (ver Tabla 1):

1. **Ola Inicio (1970-1979):** En esta etapa se establece la oposición entre Competencia y Actuación (Competente y Performance). Es el inicio de la palabra en los ambiente de psicología.

2. **Ola de Inclusión (1980-1995):** Se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones. Es la inclusión del concepto en los entornos laborales.

3. **Ola para el 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 curriculum.

4. **Ola para la Evaluación (2008- Actual):** En esta etapa la competencia se define por la capacidad productiva de un individuo, 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.

Así pues, el concepto de competencia laboral se ha visto influido por los cambios ocurridos en los últimos años en el entorno que rodea las olas, que se ha traducido en un incremento de la competencia y en un aumento de las exigencias personales, laborales y económicas hacia los trabajadores.

La importancia del concepto de la competencia durante estas olas de

evolución social se puede evidenciarse a partir de proyectos como (ver Tabla 2):

- **Definition and Selection of Competencies** (Proyecto DeSeCo, 1997) <http://www.deseco.admin.ch/>: Fundamentos teóricos y conceptuales sobre las competencia, fue lanzada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con el objetivo de proporcionar un marco conceptual sólido para informar sobre las competencias claves.

- **Onet (1998)** <http://online.onetcenter.org/>, fue creado por el Departamento Trabajo de los Estados Unidos, en su división de Administración de Empleo y Capacitación (ETA), nace como una Red de Información Ocupacional, que se fundamenta en una base de datos que contiene información sobre cientos de normalización de la ocupación y descriptores específicos que incluyen las competencias por puesto de trabajo.

- **Chile competente (1999)** <http://www.competenciaslaboraleschile.cl/>, se inició con la finalidad de sentar las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un sistema nacional de certificación normalizada de aptitudes mediante la ejecución de proyectos experimentales en los sectores de la minería, la construcción y el turismo.

- **Tuning (Unión Europea, 2000) y ALFA Tuning (América Latina, 2002)** <http://unideusto.org/tuning/>. Se basa en la reestructuración educativa en Europa y América Latina, se ha convertido en un proceso que busca el rediseñar, desarrollar, aplicar, evaluar y mejorar la calidad de primer, segundo y tercer ciclo de educación.

- **TeamCompetence (2005)** <http://www.tencompetence.org/> (The European Network for Lifelong Competence Development) Proyecto basado en redes de aprendizaje que apoya a personas e instituciones europeas en el desarrollo de competencias profesionales más allá de la formación oficial.

- **Proyecto iCobae (2008)** <http://www.icoper.org/>, El proyecto se basa en la experiencia en la formación de prácticas docentes relacionadas con las competencias básicas. La finalidad es introducir las competencias en la práctica docente de Educación Primaria y Secundaria Obligatoria.

2. Enfoques sobre Competencia Laboral.

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), organización líder mundial en formación para el trabajo, adscrito a la OIT, establece que la competencia está relacionada con estándares, de competencia laboral, que se redactan en función de las tareas, se vinculan con criterios de desempeño o indicadores de calidad, y se complementan con evidencias. Estas últimas son el componente principal, junto con los indicadores de desempeño o del examen de certificación.

Como primer acercamiento al estudio de los enfoques, cabe decir que son múltiples las interpretaciones que hacen diferentes autores como Prieto (2007), Tobón (2006), Saracho (2005), Vargas (2004), Mertens (1996), y Gonzci (1996), entre otros; las cuales pueden estar sujeta a las diferentes escuelas y enfoques, tales como el psicológico, el educativo, el funcionalista, el conductista y el constructivista. Estos tres últimos quizás los más adoptados mundialmente (ver Tabla 3)

Enfoque Funcionalista: Su origen proviene del ámbito anglosajón y establece desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar. La competencia dentro de este enfoque son definidas a partir de un análisis de las funciones claves que hace la persona dentro de su labora, con énfasis en los resultados o productos de la tarea, más que en el cómo se logran hacer. Permite a las empresas medir el nivel de competencia técnica de su personal, principalmente ligadas a oficios, y definir las brechas.

Tobón (2006), expresa que este enfoque se enfatiza en: "...asumir las competencias como: conjuntos de atributos que deben tener las personas para cumplir con los propósitos de los procesos laborales-profesionales, enmarcados en funciones definidas" (p.19).

Para Prieto (2007), la principal crítica recibida por el enfoque funcionalista se basa en "...que solamente se verificará que se ha logrado con una competencia

pero no cómo se logró lo cual dificulta la aplicabilidad de la descripción de la competencia a los procesos formativos profesionales.” (p.2).

Enfoque Conductista: Identifica las capacidades de fondo que conllevan a desempeños superiores. Se aplica a los niveles directivos, y se circunscriben a las capacidades ante circunstancias no predefinidas, es decir, situaciones no predefinidas, para lo cual es necesario tener capacidad analítica, de toma de decisiones, creatividad. No se derivan de los procesos de la Organización, sino se derivan del análisis de las capacidades de las personas, de cómo planear los objetivos, toma decisiones, identifica situaciones, toma riesgos.

De acuerdo a Mertens (2002), El modelo conductista se centra en “...Identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas. (p.3) Este enfoque enfatiza en asumir las competencias como: comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones.

Enfoque Constructivista: Es de origen francés, da valor a la educación formal y al contexto laboral, en donde se construyen la competencia a partir del análisis y el proceso de solución de problemas y las disfunciones que se presentan en la Organización. La competencia está ligada a los procesos en la organización y de acuerdo a Tobón (2006), este enfoque enfatiza el “asumir la competencia como: habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales, desde el marco organizacional”. (p.20)

En resumen los tres enfoques centran la competencia de acuerdo a:

- Normas de competencia (funcionalista) que centra en los requerimientos de la ocupación.
- Mejor desempeño (Conductista) que centra la competencia en las cualidades de la persona.
- Lo que la persona es capaz de hacer (Constructivista) que se centra en las

actitudes y la conducta asociadas con el conocimiento, habilidad y destrezas en conjunto.

3. La Clasificación de la Competencia Laboral dentro de las Olas.

Según Bunk (2003), quizás uno de los autores más referenciados en el estudio de la competencia y la formación, la competencia se clasifica en cuatro categorías: competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa (Ver Tabla 4). De igual manera. Echeverría (2002), mantiene esta misma clasificación pero cambia la competencia social por personales donde considera habilidades o estrategias complejas cognitivas, emocionales y actitudinales, tomando en cuenta todos los componentes de la organización y su contexto.

Según Mertens(1996), las competencias se pueden dividir en: genéricas, básicas y específicas. De igual manera, la UNESCO (1995) recomienda según el Informe de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI, agrupar la competencia en: cognitivas, formativas y técnicas. Estos tres tipos de competencias constituyen lo que se ha llamado la Competencia Integral u Holística, vistas desde la relación entre teoría y práctica o la relación e integración entre atributos y tareas en un contexto determinado.

Según la psicóloga del trabajo Valle (2003): “puede observarse la presencia de dos grandes grupos de competencia (las genéricas y las específicas) aún cuando los términos empleados varíen de un autor a otro”. Esta competencia se refieren a los siguientes aspectos: genéricas que están referidas a un conjunto o grupo de actividades, y las específicas que están referidas a funciones y tareas específicas.

4. Algunas Reflexiones

Hoy en día las empresas tienen que hacer frente a la rápida evolución de su entorno competitivo, adaptarse a las nuevas demandas del mercado, no sólo en términos de conocimientos y tecnologías, sino también en términos de las competencias de sus empleados que les permitan desempeñarse de manera adecuada en su puesto de trabajo.

El concepto de competencia entendido como categoría de análisis, con un significado universalmente aceptado, tiene varias concepciones o significados otorgados a este vocablo, de allí que la competencia desde el punto de vista de la educación son las habilidades y las destrezas que los estudiantes desarrollan en un currículo con el propósito de hacerlos competentes en la vida profesional.

La competencia desde el punto de vista laboral es el desarrollo de una capacidad para el logro de un objetivo o resultado en un contexto dado, esto refiere a la capacidad de la persona para dominar tareas específicas que le permitan solucionar las problemáticas que le plantea la vida cotidiana dentro de su entorno laboral.

En este contexto, el modelo del enfoque conductista perseguirá la localización y descripción de aquellos atributos causalmente relacionados con un desempeño laboral respecto a una medida de tendencia central, mientras que el enfoque funcionalista se materializará en la identificación de criterios directamente relacionados con resultados concretos. Por su parte, el enfoque constructivista tendrá como objetivo la definición de normas de tipo contextual que eviten las disfunciones que puedan surgir en las organizaciones.

Dentro este punto de vista, Venezuela requiere avanzar hacia un proyecto serio y comprometido de modernización curricular hacia la competencia articuladas con las tendencias mundiales en materia de educación y gestión de trabajo. En los actuales momentos, los cambios y exigencias apreciados en el contexto educativo de Venezuela con la nueva Ley Orgánica de Educación (2009) exigen una revisión de los enfoques, desarrollo curricular y prácticas pedagógicas

de las instituciones de educación que involucre los entornos laborales para estar en sintonía con los requerimientos de las empresas, la formación profesional y el desarrollo del recurso humano que necesita nuestro país.

Como trabajo futuro creemos que se debe trabajar en al menos tres líneas de investigación: a) la concepción de un modelo o marco propuesto dentro de la concepción de la evaluación o cuarta ola que permita ser una referencia de mayor apoyo y trascendencia en los entornos laborales venezolanos; b) una segunda línea enfocada a la concepción de un repositorio nacional de competencias laborales como un marco de referencias a las instituciones para la homologación de los conceptos y competencias como referencias para su desarrollo y c) una tercera línea enfocada a la articulación de los centros de estudios y los entornos laborales para la definición de un modelo de gestión basado en competencia que permita la integración de las competencias para su desarrollo.

Referencias

Alles, M. (2008). **Competitividad Y Gestión por Competencias** Recuperado el 22 de febrero de 2009, del sitio Web Xcompetencias Revista Técnica Virtual http://www.xcompetencias.com/canal.php?id=competitividad#_ftn1

Benítez J. (2008). **Medición y Evaluación de Competencias** Recuperado el 12 de Mayo de 2009 del sitio Web GestioPolis.com comunidad virtual de conocimiento en gestión de negocios <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/medicion-y-evaluacion-de-competencias.htm>

Bunk, G. (2003). **Competencias clave y tipologías:** Bunk. En: Quezada, H. Competencias laborales: evolución y tipologías. Recuperado el 16 de Agosto de 2009 del sitio Web GestioPolis.com comunidad virtual de conocimiento en gestión de negocios <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) <http://www.cinterfor.org.uy>

Echeverría, B. (2002). **Gestión de la Competencia de Acción Profesional**. Revista de Investigación Educativa, n° 1, v 20.

Gilbert Thomas (1978) **Human Competence: Engineering Worthy Performance (Essential Knowledge Resource** Editorial Hardcover McGraw-Hill Book Company New York reprint 2002

Mertens, L. (2002). **ISO 9000:2000 y Competencia laboral: El aseguramiento del aprendizaje continuo e incluyente en la organización**. Montevideo: CINTERFOR/OIT. Recuperado el 22 de Mayo de 2009 del sitio Web del autor <http://www.leonardmertens.com/showarticle.php?id=22&backurl=section%253D1%2526start%253D30>

Mertens, L.,(1996). **Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos**. Montevideo: CINTERFOR/OIT. Recuperado el 22 de Mayo de 2009 del sitio Web del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) <http://ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/index.htm>

Montero, L. García J y Rincón L **Una experiencia de aprendizaje incorporando ambientes digitales: competencias básicas para la vida ciudadana** Revista Educación y Educadores, volumen 11, No. 1 Recuperado el 22 de Febrero de 2009 del sitio Web de la Universidad de La Sabana, Facultad de Educación en <http://biblioteca.unisabana.edu.co/revistas/index.php/eye/article/view/1641/3662>

Pérez E. (2001). **Formación Ocupacional**. Proyecto docente. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona

Perrenoud, Ph. (2008, Junio). **Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes?**. Red U. Revista de Docencia Universitaria, número monográfico 1 "Formación centrada en competencias(II)". Recuperado el 22 de Febrero de 2009 del sitio Web Revista de Docencia Universitaria http://www.redu.m.es/Red_U/m2

Prieto A. (2007). **Identificación y análisis de competencias: enfoque conductista, constructivista y funcionalista Breve descripción de los 3 enfoques y su aplicación práctica.** en Trabajadores competentes Cap. 2 - Ed. ESIC. – 2007

Real Academia Española (2001) **Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española** 22.^a Edición versión electrónica <http://www.rae.es/rae.html> Autor.

Saracho, J. (2005). **Un modelo general de gestión por competencias.** Santiago. RIL editores.

Spencer, L. M.; y Spencer, S. M.; (1993). *Competence at Work*, New York:John Wiley and Sons

Tejada, J. (1999). **Competencias profesionales**, Recuperado el 22 de Febrero de 2009 del sitio Web de la Revista virtual Panqea <http://www.pangea.org/peremarques/dioe/competencias.pdf>

Tobón, S.(2006). **Formación basada en competencias.** Bogotá: Ecoe Ediciones

UNESCO, (1995). **Documento de política para el cambio y el desarrollo en educación superior**, París, Francia: UNESCO,

Valle, I. (2003) **Sobre competencias laborales.** Recuperado el 16 de Agosto de 2009 del sitio Web GestioPolis.com Comunidad virtual de conocimiento en gestión de negocios, <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm>

Vargas, F. (2004): **40 preguntas sobre competencia laboral**.
Montevideo:CINTERFOR/OIT, Recuperado el 12 de Febrero de 2009 del sitio
Web del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la
Formación Profesional (OIT/Cinterfor)
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/13/index.htm>

Zarazúa J. (2007) **Capacitación y Evaluación del Desempeño por Competencias** Recopilación en Un enfoque de sistemas a las competencias laborales Instituto Politécnico Nacional Dirección de Publicaciones Tres guerras 27, 06040, México, D.F.

Tabla 1

Cuadro de evolución de la competencia

	Inicio 1970-1979	Inclusión 1980-1995	ABC 1995-2007	Evaluación 2008-
Contexto	-Lingüística -Sociolingüística	-Recursos Humanos -Psicología	-Educación	-Entornos laborales -Entornos Educativos
Tipo de Competencia	Lingüística Cognitiva	Genérica Transversales Laboral	Profesional, Técnica Social, Comunicativa	Acreditación de la competencia
Principales autores o instituciones	-Chomsky -Piaget, -White, -Bruner, -McClelland -Gagné.	-ALles -Echeverría -Weinert -Clark y Peterson,	-Burnier -Perrenoud - Dell -Hymes -Tobón -Díaz	-Fernández -Sánchez -Sarramona, -Vázquez, -UNESCO
Palabras Claves	-Competencia -Formación laboral	-Gestión por Competencia -Capital Humanos y perfiles	-Aprendizaje Basado en Competencia -Pedagogía de competencia -Competencia clave para el aprendizaje	-Certificación -Evaluación -Evidencias. -Perfiles
Actores y figuras	Individuo o Sujeto	Empresa - Individuo	-Institución educativa - Empresa -Individuo	-Individuo - Empresa - Educación Superior

Tabla 2

Resumen de los principales Proyectos sobre competencia

	TenCompetence	Chile Competente	Onet	Alfa Tuning	DESECO	iCOBAE
Definen y conceptualiza	Competencia Laboral				Competencia Claves para la vida	Competencia Básica
Establece	Base de Datos de descripción de la competencia	Pautas para la certificación	Base de Datos de cargos.	Base de Datos de los curriculum	Descripción de competencia social	Descripción de competencia básica en los entornos educativos.
Tiene	Herramienta para generar aprendizaje en línea	Explorar y buscar ocupaciones		Descripción de la Competencia		
Se estructura y se centra en base a los entornos	Laborales			Educación superior	Social	Educación Primaria y Secundaria
Caracteriza	Normalización de la ocupación				Normalización de la competencia social	Normalización de la competencia que deben tener los docentes.
Desarrollar	Capital Humano			Desarrollo Curricular	Capital Humano	Al Docente
Se basa en	Un Aprendizaje a lo largo de la vida			Homologación de los	Aprendizaje permanente	Aprendizaje

		curriculum de las universidades		social
--	--	---------------------------------	--	--------

Tabla 3.

Resumen de los Enfoques sobre competencia laboral

Concepto	Funcionalista	Conductista	Constructivista
Origen	Ámbito anglosajón	Estados Unidos	Europa. especialmente en Francia
Autores importantes	Luhmann y Mertens	McClelland, Spencer & Spencer, Le Boterf Boyatzis.	Levy-Leboyer Gerhard Bunk
Se refiere a	Funciones claves de la ocupación que hace la persona, con énfasis en el resultado o producto de la tarea, más que en el cómo se logran hacer.	Características que una persona tiene en relación con su mejor desempeño efectivo y/o superior.	Se definen por lo que la persona es capaz de hacer para lograr un resultado, en un contexto dado y cumpliendo criterios de calidad y satisfacción.
Competencia es igual a	Capacidad de ejecutar tareas.	Atributos personales que buscan un Desempeño Superior	Mezcla sobre los conocimientos y experiencias laborales.
Definición del puesto laboral	Por las funciones claves que se desempeñan en la ocupación del puesto de trabajo.	Por el que hace bien las cosas	A partir de la competencia que son necesarias para construir un resultado o tarea.

Tabla 4

Clasificación de las competencias

AUTOR	Tipo de Competencia	CONCEPTO
Bunk (1994)	Técnica	Dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
	Participativa	Participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.
	Metodológica	Implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
	Social	Colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
Cinterfor (OIT)	Genéricas	Se relacionan con el desempeño común a diferentes ocupaciones.
	Básicas	Adquiridas en la educación básica (lenguaje, escritura, comprensión de lectura, matemáticas, física) y que se utilizan a diario.
	Transversales	Se relacionan con el conocimientos técnicos de una ocupación específica
Mertens (1996)	Genéricas	Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otros.

	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
	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, entre otras.).
UNESCO (1995)	Técnica	Se relacionan con el Aprender a hacer, relacionado con lo práctico, lo técnico y lo científico.
	Cognitivas	Se relacionan con el Aprender a conocer, aprender a comprender.
	Formativas	Se relacionan con el Aprender a ser y convivir, relacionadas con valores, actitudes profesionales, sociales y filosóficas, entre otras

