

En encuentro internacional

Las competencias laborales, una realidad colombiana

Cada día más las competencias laborales y profesionales se consolidan en Colombia y en el mundo, como factor fundamental de la competitividad y productividad de las empresas y -lo más importante- del desarrollo técnico, profesional y personal del recurso humano vinculado a las organizaciones productivas del país.

Así quedó demostrado en el *Seminario Internacional Gestión del Recurso Humano por Competencias*, que se realizó recientemente en Bogotá, y que contó con la presencia de los representantes de más de mil empresas colombianas.

En este evento, organizado por el SENA y el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor), los empresarios, directores de talento humano y jefes de capacitación de las empresas conocieron las tendencias que se imponen en el mundo globalizado en materia gestión por competencias del recurso humano, dentro de las organizaciones.

Participaron, Leonard Mertens, consultor de empresas internacionales y de la OIT; Nina Billorou, consultora de Cinterfor; Pedro Coley, ex funcionario SENA, hoy asesor y



Momentos de la instalación del Seminario Internacional de Gestión de Recurso Humano por Competencias, organizado por el SENA.

De izquierda a derecha: Juan Bayona, director del SNFT; Basilio Balli, presidente de la Directiva de Mesas Sectoriales; Eduardo González, presidente Comisión Nacional del Servicio Civil; Jorge León Sánchez, viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio de la Protección Social; y Esperanza Romero, directora de Talento Humano de Legis y presidenta de la Mesa Sectorial de Recursos Humanos.

consultor empresarial; Juan Bayona Ferreira, Director del SNFT del SENA, y John Jairo Díaz, Director de Formación Profesional del SENA, entre otros.



Aspectos del stand del SENA, en el que los miembros del SNFT explicaron a los asistentes los productos de las Mesas Sectoriales, como Estudios de Caracterización, Mapas Funcionales, Normas de Competencia Laboral, entre otros.

Segunda Generación de competencias

Según Mertens «el mundo está entrando en la *segunda generación de competencias*, en donde las personas contribuyen al logro de los objetivos corporativos, con el desarrollo de unas funciones específicas y, además, aportan creatividad, innovación y mejoramiento continuo para hacer posible el cambio en los procesos productivos, ser más eficientes y rápidos y responder a las exigencias del mercado».



Leonard Mertens

Aseguró que hacia allá están apuntando las empresas de hoy, *de clase mundial*, es decir, aquellas que son flexibles y capaces de enfrentar competitivamente los retos que implican el cambio.

Reiteró el experto holandés que estos cambios son posibles en la medida en que las empresas modifiquen y modernicen su cultura organizacional, y reconozcan que su recurso humano es capaz de crear y de innovar, «lo que significa, necesariamente, que se creen espacios de autonomía, de reflexión y de análisis».

«Es imperativo romper esa cultura de muchos años, particularmente en las empresas latinoamericanas y, en especial, las colombianas; pues si hay algo que distingue a estos países es la enorme creatividad de sus gentes y eso hay que aprovecharlo e incorporarlo a los procesos productivos de las empresas», señaló Mertens.

Otra de las ventajas de los sistemas de gestión por competencias del talento humano, según Mertens, «es que éstas se convierten en un vehículo efectivo para acelerar el aprendizaje en las organizaciones».

Competencias, nueva herramienta empresarial

Para la experta uruguaya, Nina Billorou, la gestión por competencias del recurso



humano «es fundamentalmente un instrumento de gestión, para que las organizaciones conozcan las competencias de su gente; tomar oportunamente las medidas para administrar y mejorar ese gran capital con que cuentan; y prever y anticiparse a las necesidades, tanto en materia de formación, como del nuevo personal que entra a las empresas».



Nina Billorou

Dijo que las empresas del futuro «serán las que trabajen, cada vez más, con los conocimientos que poseen, pero profundizándolos y sistematizándolos, así como potenciando las competencias laborales, la innovación y el mejoramiento continuo de su recurso humano».

Aseveró Billorou que las organizaciones tienen un enorme desafío, «pues la

implementación y el desarrollo de competencias implica involucrar la totalidad de los recursos humanos, porque es la única forma de que éstas se conviertan en los motores de la competitividad y productividad de las empresas».

«Cada organización puede elaborar su propio modelo de gestión por competencias, adaptándolo, desde luego, a su contexto, a su gente, a sus objetivos estratégicos», puntualizó.

Primero, las personas

Para Pedro Coley, consultor empresarial barranquillero, el impacto de las competencias en la competitividad de las empresas «es enorme, ya que para que una empresa sea competitiva no basta con que cuente con tecnología y recursos financieros, sino que, además, deber contar con recursos humanos competentes».



Pedro Coley

Añadió que «las personas competentes deben estar debidamente formadas y la organización debe definir de manera clara y precisa las competencias de su talento humano».

«Las empresas modernas cuentan con un talento humano dispuesto a aprender, a contextualizarse en un entorno tecnológico pero, sobre todo, dispuesto a convivir», puntualizó Coley.

Sobre los factores que hacen diferente a una empresa con respecto a las demás existentes en el mercado, enfatizó que «la diferencia está en cómo se apropian de un modelo de competencias y lo aplican para dar resultados inmediatos en la compañía».

Aseguró que «la formación por competencias de cualquier trabajador contribuye a la empresa a la que le está sirviendo y a las que posiblemente les servirá en un futuro».

Resaltó el trabajo del SENA en el marco de las mesas sectoriales, «que ha permitido la elaboración de un gran número de Normas de Competencia Laboral. Este, creo, es el esfuerzo más grande que se ha hecho en Latinoamérica, y no es fácil encontrar en otro país».

Consolidación de Sistema de Innovación en Colombia

A su turno el Director General, Darío Montoya Mejía, explicó a los empresarios y representantes de los sectores productivos los alcances y beneficios para el país de la



Consolidación de un Sistema Nacional de Desarrollo Tecnológico, Innovación y Emprendimiento en Colombia.



Lanzamiento de Premio Nacional

En el marco del evento, el SENA hizo el lanzamiento del **Premio Colombiano a la Gestión del Recurso Humano por Competencias**, a través del cual la entidad le hará un reconocimiento a las empresas que evidencien la aplicación exitosa de modelos de gestión de su recurso humano, fundamentado en el Enfoque por Competencias.



Metodólogos se actualizan

Sesenta y siete docentes y funcionarios, provenientes de 16 regionales del SENA, y que participaron en el Evento Internacional de Gestión del Talento Humano por Competencias, recibieron actualización metodológica para la elaboración de las Normas de Competencia Laboral que se construyen en las 58 Mesas Sectoriales existentes a la fecha.

La formación fue impartida por el Grupo de Normalización- adscrito a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT), conformado por José Ignacio Orozco, Luis Carlos Leyva, Fernando Cabrales y Aída Luz Martínez.



Actualización de 67 metodólogos, expertos en la elaboración de Normas de Competencias Laborales