

La formación basada en competencia laboral.

Magda Cejas

**Es útil toda iniciativa que tenga como efecto alentar la discusión
Y que conduzca a la decisión de educar y capacitar
en las organizaciones de trabajo.**

Hamlin, Steward

Resumen

En este artículo se exponen los puntos principales del planteamiento de la formación basada en las competencias laborales. Para ello, se realiza una revisión bibliográfica-documental en la cual se da cuenta de los orígenes y, las principales líneas de desarrollo de esta nueva tendencia en la formación de los recursos humanos, ubicada en las últimas transformaciones del mundo globalizado. Se describen los niveles, indicadores y categorías más importantes. De esta manera la autora pretende demostrar la incidencia que tienen en el Mundo del Trabajo, los Planes de Desarrollo N, de Formación con la creación de un Sistema Nacional de Formación basado en Competencias, que busque establecer- vínculos entre la Educación y el Empleo, entre el Aparato Productivo y las Demandas del Mercado, entre la Productividad-Competitividad y el Desempeño del Trabajador, que a su vez permita darle continuidad al aprendizaje en el trabajo y para el trabajo articulando las competencias genéricas y técnicas en pro del desarrollo y crecimiento del país.

Palabras claves

Competencias, formación en recursos humanos, Sistema Nacional basado en competencias, experiencias nacionales e internacionales.

Summary

This paper shows some relevant points about the formation based on the laboral competentes. In a bibliographic revision are show! the origins and main lines of development of this new tendente in the human sources formation which is one of the last transformations of a global world. The levels, indicators and categories are described: In this way the author wishes lo show the incidentes of the development and formation plans in the working world with the creation of a National Sistem based on competente formation that seeks to establish links between the education and the employment, between productiva apparatus and the niarket, between prodcctivity and competitivitti7, and the workers performance, that gives continuity, to the learning in the work and for the work, articulating the generic and technic competentes for the development of the country.

Key terms

Competences, Human sources formation, National System based on competences, National and international Experiences.

A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Muchos de los cambios abiertos en el mundo de hoy, nos conducen necesariamente a introducir en nuestros discursos la creciente transformación que ha propiciado en los países el proceso de globalización y que no excluye de sus efectos a prácticamente ninguno. En el seminario "Sistema de Relaciones de trabajo, conformación y evolución de los actores laborales y mecanismos del sistema" dirigido por el Dr. Héctor Lucera, en el marco del Doctorado de Ciencias Sociales de la UC, se evidenció la importancia de esos cambios en América Latina y Venezuela.

Aproximarnos al futuro no es nada fácil. Héctor Lucena (1999: 117) aclara que avizorar cómo se comportarán las relaciones de trabajo en los años que siguen a la entrada del nuevo siglo, es una tarea delicada. De igual forma, Fernando Vargas Zuñiga (1999) señala que las transformaciones que se han propiciado en América Latina, producto de la globalización, han permitido un mayor grado de desarrollo en el cual confluyen los intereses de muchos países. Sin embargo, esas transformaciones y cambios son variables en torno a la competitividad y a la productividad. Establecer las premisas que propicien una realidad de cara al futuro, es una tarea delicada.

Hay que destacar la importancia de las grandes transformaciones tecnológicas, económicas, sociales y políticas en la configuración de nuevos elementos en lo que respecto a materia laboral, donde se han dado cambios tales como:

- Los propiciados por una mayor apertura y competitividad de los mercados.
- Los que son producto del proceso de desarrollo que se encuentra fundado en el incremento de la tecnología en todas sus expresiones.
- Los cambios orientados a nuevas tendencias de la organización del trabajo y nuevas demandas de los trabajadores.
- Los cambios en la estructura empresarial.
- Los orientados a una mayor integración de los actores sociales.
- Los que llevan a establecer un nuevo concepto de formación profesional basada en competencias.
- Los cambios que incorporan el nuevo concepto del mundo del trabajo en materia de formación llamado competencias, que busca establecer mecanismos que vinculen las habilidades del individuo con otros elementos propios de cada uno, para un desempeño exitoso.

Son muchos los factores que pueden citarse en el proceso de cambios originados por la globalización; no obstante, en el presente trabajo sólo se pretende hacer referencia a algunos de ellos, así como presentar aquellos aspectos que serían útiles para las organizaciones y el país en materia de formación de los recursos humanos.

El objetivo de este artículo será entonces establecer la relevancia que tienen los procesos de formación de recursos humanos basados en Competencias Laborales, haciendo énfasis en sus significados, en las experiencias que se han tenido en diferentes países, especialmente en América Latina en la acepción del término de Competencia Laboral, con el fin de impulsar a

largo plazo en Venezuela un Sistema Nacional de Competencias aplicable al ámbito laboral venezolano, donde confluya una relación tripartita entre la empresa, el Estado y los trabajadores. De esta manera, en este sistema que proponemos, la empresa, por una parte, se vincula con la educación o las instituciones académicas para propiciar cambios en el currículum ajustados a las exigencias y demandas del sector laboral, sobre la base de la competitividad y la productividad. Por otra parte, el Estado apoyaría las iniciativas que puedan adelantarse en materia laboral y de formación, para lograr un equilibrio armónico entre las demandas y el empleo, la capacitación del trabajador y las instituciones del Estado, entre las expectativas que tengan las empresas y el desarrollo de instituciones que logren una mejor educación. Por último, del lado de los trabajadores y sus sindicatos, se plantearía la necesidad de fortalecer más los vínculos a fin de convertirla formación en un elemento de la negociación colectiva presente en las discusiones contractuales.

En este artículo, se abordarán los siguientes puntos: 1) un poco de historia sobre las competencias; 2) la acepción del término "competencias"; 3) competencias laborales: significado e importancia; 4) por qué las competencias; 5) algunas experiencias sobre competencias en el mundo, América Latina y Venezuela; 6) razones que justifican la creación de un Sistema Nacional basado en Competencias Laborales en nuestro país.

1. Un poco de historia sobre competencias

La formación y desarrollo de los recursos humanos, basados en un enfoque de Competencia Laboral, responde cada vez con mayor claridad a todos los cambios que en el mundo de las organizaciones se propician. Es un tema importante para todos los sectores involucrados en el mundo laboral, tanto para el Estado, como para los analistas y consultores, así como para las instituciones educativas y académicas. Pretender desconocer la importancia del tema, así como del impacto de la formación en términos de productividad, competitividad y mejoras para la empresa, es obviar el crecimiento a la que éstas aspiran. Parte del éxito de las organizaciones se debe a la investigación y desarrollo en la formación de los recursos humanos.

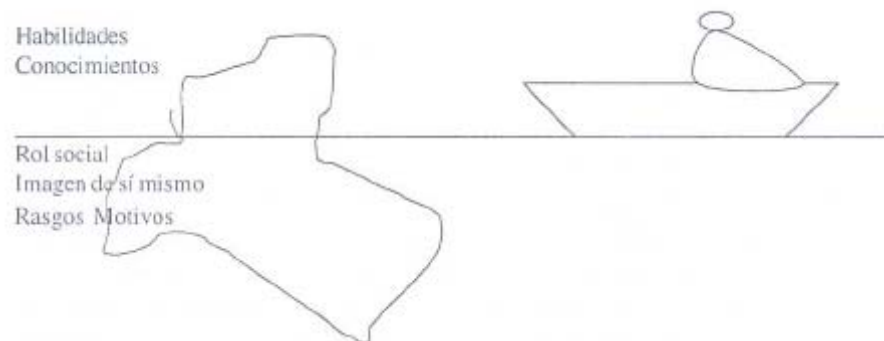
En la década de los cincuenta, las investigaciones sobre la conducta humana permitieron que el concepto de competencia adquiriese un sentido profundamente pertinente para los estudios laborales. Los estudios de Maslow (1954), Herzber (1966) y más recientemente Mc Clelland (1967-1998), orientados inicialmente hacia la motivación humana, han desembocado en un intento de interpretación global del individuo en su desempeño laboral, al orientarse a la búsqueda de una mejora de la productividad, logrando una comprensión de las competencias, especialmente las investigaciones de Mc Clelland (1968-1998) quien logra identificar los principios de una metodología para identificar las variables que permiten predecir la actuación en el mercado de trabajo de los individuos, que no estuviesen sesgadas por factores de raza, sexo y condiciones socioeconómicas. Los principales estudios de Mc Clelland estuvieron dirigidos a la evaluación de gerentes y ejecutivos de éxito, en empresas del primer mundo, donde realizó comparaciones con ejecutivos y gerentes de empresas tercermundistas. Este autor empleó técnicas proyectivas para formular las teorías de necesidades de logro, poder y realización. Se propuso como reto idear métodos que pudiesen emplearse para sustituir a los tradicionales. Junto con Dayley (1972) desarrolló la técnica conocida como Entrevista de Incidentes Críticos, conocida en inglés como el BEI (Behavioural Event Interview), la cual, combinada con el modelo de incidencia crítica de Flanagan (1954) y con las pruebas del Yhematic Apperception Test (en inglés TAT). Estas técnicas permitieron a su vez desarrollar el Análisis de Contenido de

la Expresión Verbal (CAVE, en inglés), el cual permite comprobar estadísticamente la significación de diferencias que se detectan en las características demostradas por personas con actuación superior y adecuada a su puesto de trabajo. Lo fundamental en los estudios de McClelland es la evaluación de las competencias que les permite a las personas mantener un desempeño exitoso en el trabajo y define el puesto de trabajo en función de las características y conductas personales. Así entonces, desde la década de los sesenta y principios de los setenta, se pone de manifiesto el movimiento real hacia las competencias. La asociación estratégica, entre McClelland y Hay Group en la década de los ochenta, permitió la creación de la metodología de Competencias.

2. La acepción del término "competencias"

Hay Group en su obra *Competencias* (1996)¹, cita la conceptualización generada en 1982 por Boyatzis. Competencia sería entonces "una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo". Este concepto pone de manifiesto las diferencias que muestran los conocimientos y las habilidades cognitivas y de conducta que presentan las personas en su puesto de trabajo. Para McClelland, las competencias se pueden clasificar en Competencias Técnicas y Genéricas, entendiéndose por las primeras aquellos conocimientos, habilidades y destrezas (parte superior del iceberg. Fig. 1); y por las segundas, las genéricas, la parte blanda, es decir, las actitudes, rasgos, motivos, rol social e imagen de sí mismo.

¹ La obra de Hay Group establece sistemáticamente las experiencias que dieron lugar a la acepción del término desde su inicio y contribuyó a su mejor comprensión, en especial con las experiencias de las técnicas de McClelland en la actividad laboral de los individuos.



El iceberg es el reflejo de la interpretación que habrá de dársele a las competencias. El pico del iceberg representa las habilidades y el conocimiento, condiciones necesarias pero no determinantes en el individuo para su desempeño en el trabajo. Por debajo del nivel del agua, en la parte inferior del iceberg se esconden las características personales del individuo, cambiantes o variables, pero también relevantes. Allí se cuentan las actitudes y los valores, las cuales son lo menos visible de la competencia. También son lo más difícil de desarrollar; más que los conocimientos y las habilidades mismas. Sin embargo es la combinación de las competencias técnicas con las genéricas, lo que garantiza el éxito a largo plazo de las organizaciones.

Por otra parte, la metodología de las competencias de Hay y McBer, permite identificar 28 competencias genéricas, entre las cuales se encuentran:

Las de logro y acción:

1. Altos estándares de profesionalismo AEP.
2. Búsqueda de información BI.
3. Esfuerzo adicional EA.
4. Iniciativa I.
5. Innovación INV.
6. Orientación al logro OHL.
7. Preocupación por el Orden y la Calidad POC.

Ayuda y servicio.

8. Orientación hacia el cliente OHC.
9. Sensibilidad Interpersonal SI.
10. Escuchar y responder ER.

Influencia:

11. Conciencia Organizacional CO.
12. Desarrollo de Interrelaciones DI.
13. Impacto e influencia IMP.

Gerenciales:

14. Desarrollo de personas DES.
15. Dirección de la gente DIR.
16. Flexibilidad FLX.
17. Liderazgo LID.
18. Trabajo en equipo TE.

Cognitivas:

19. Conocimientos técnicos CT.
20. Pensamiento analítico PA.
21. Pensamiento conceptual PC.
22. Pensamiento creativo PCR.

Eficacia personal:

23. Autenticidad AU.
24. Autoconfianza AF.
25. Autocontrol AC.
26. Comportamiento ante errores CAE.
27. Identificación con la organización IO.
28. Perspectiva ética PE.

3. Competencias laborales

Abordar la competencia laboral implica múltiples enfoques, pues varía según el país. El concepto de Competencia Laboral emergió en los años ochenta con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquéllos que reflejaban mayores problemas, para relacionarse el sistema educativo con el productivo, lo que origina búsqueda de respuestas ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra que se requería en aquel entonces. El problema entonces no refería solo aspectos cuantitativos, sino también cualitativos en el marco de una situación en donde los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no daban respuesta a los cambios que propiciaba el entorno y, menos aún no correspondían a los nuevos signos que avizoraba el tiempo. La respuesta entonces, se orientaba a la concepción de Competencia Laboral pretendiendo ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación y de la formación.

Quizás la razón del incremento sobre el estudio de las Competencias Laborales se deba a las revisiones de los cambios propiciados en las últimas dos décadas en el campo laboral. Las exigencias en el trabajo, ponen de manifiesto los requerimientos de un mejor talento humano, el mejoramiento en la competitividad, por parte de los actores que convergen en el mundo laboral.

Así entonces, existen múltiples y variadas definiciones sobre Competencia Laboral. Un concepto general la establece como "una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada". La competencia laboral no resulta ser una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo es una capacidad real y demostrada.

No obstante, entre las definiciones más aceptadas podemos citar:

CONOCER (MÉXICO) capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, no solamente conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, esas son necesarias pero no suficiente por sí mismas para su desempeño efectivo.

POLFORM/OIT: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Cabe destacar que la OIT ha definido el concepto de competencia Profesional, como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello, en este caso, los conceptos de competencia y calificación se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

En este sentido, destacar las opiniones de estudiosos del tema de Competencia Laboral, resulta verdaderamente interesante, entre las cuales tenemos la opinión de María Angélica Ducci, quien expone tres razones por las cuales el tema de Formación basada en competencia es importante para todos los países del escenario mundial, destacándose:

En primer lugar, porque enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social, sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo.

En segundo lugar, porque este enfoque parece responder mejor que muchos otros a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo y, entre el funcionamiento del mercado de trabajo.

En tercer lugar porque el enfoque de competencia se adapta a la necesidad de cambio, bajo su multiplicidad de formas.

Todos estos factores son determinantes para interpretar los cambios del mundo actual, no obstante reflejan la realidad de un panorama laboral que exige mayores esfuerzos, una integración sólida entre los actores del mundo laboral, la creación de mejores puestos de trabajo y las mejoras en la calidad y capacidad de cada ser humano, que se encuentre en disposición y en condiciones de desempeñarse exitosamente.

De otro lado a Leonard Metems, en su obra llamada "Competencia Laboral", establece que ésta debe interpretarse como un movimiento que pretende ser una respuesta innovadora para administrar y regular el mercado de trabajo tanto interno como externo de la empresa, ante las transformaciones del mundo de la producción y de la tecnología presentes en el mundo laboral.

Desde estas perspectivas el autor responde a las inquietudes que presenta esta nueva condición de los actores sociales, destacando premisas fundamentales en términos de competencia laboral.

En primer lugar, para los empresarios, sus investigaciones revelaron que la Competencia Laboral, representa un instrumento que permite la colocación eficaz de los Recursos Humanos en su formación, en su contexto y en la creciente necesidad de formar y capacitarlos integralmente.

En segundo lugar, para los Sindicatos y los Trabajadores, la necesidad de replantear la organización del trabajo y la negociación colectiva que integran la concepción de un empleo de mayor calidad.

Y en tercer lugar, el gobierno y su rol en materia de competencia laboral, permitiendo asumirlo en el reconocimiento y en el valor de la iniciativa por parte de las empresas y los trabajadores, aceptándoles desarrollar una estructura de organización que esté acorde a los cambios que se han propiciado, en el entorno económico y productivo.

En este mismo orden de ideas en torno a la temática de las Competencias Laborales, el consultor Fernando Vargas, destaca en sus investigaciones hablar de competencia laboral es identificar el conjunto de aspectos formado por la intersección de los conocimientos, la comprensión y las habilidades, dividiendo en tres grupos las competencias, las básicas, las genéricas y las específicas:

Las básicas, se orientan a habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral y matemáticas. Las genéricas están dadas por desempeños en diferentes sectores o actividades, por lo general en relación con el manejo de equipos.

Y por último, las específicas se refieren a las ocupaciones concretas no transferibles fácilmente.

Podemos seguir enumerando diferentes experiencias, puntos de vista, perspectivas, enfoques, y criterios donde se refleja el análisis de la competencia laboral, no obstante, todos coinciden en: La necesidad de instituciones de formación, de mejorar los canales de aprendizaje para el incremento y resultados en los Recursos Humanos; por un lado, en la incesante lucha de las empresas por incrementar la productividad, ponerse a tono con los avances tecnológicos actuales y en donde los Recursos Humanos que en ella operan, luchan por una mejor calificación y formación, por otro lado, los trabajadores en su lucha por una mejor preparación, capacitación y desarrollo de su labor, en busca de un desempeño exitoso y el Estado en su intento de aproximarse a un nuevo enfoque de formación basado en competencia y que permita formar parte de las nuevas negociaciones colectivas que el mundo cambiante del trabajo requiere.

4. Por qué las competencias

Esta interrogante pone de manifiesto algunas razones, que emergen cada vez más sobre la información que subyace al tema de las competencias; entre las que más se destacan están:

Por los cambios organizacionales, tecnológicos, en la producción y en el trabajo, que han contribuido a la construcción y a la implementación de los estudios sobre competencias.

Por la heterogeneidad de las transformaciones, estrategias que se han experimentado en el sistema productivo.

Por ser una razón poderosa para enfrentar los desafíos que plantea el aumento de la competitividad, las transformaciones tecnológicas, la reorganización del sistema productivo.

Por la complejidad del mercado laboral, por la integración que hoy en día surge entre los países del globo donde converge cada vez más la importancia en los aspectos laborales, sociales, educativo del país.

Por ser uno de los principales recursos para enfrentar las distancias crecientes entre el Mundo del Trabajo y la Educación-Formación.

Por ser un sistema que reúne metodologías que se orientan al enfoque de competencia para la construcción de elementos claves en el desempeño exitoso de los Recursos Humanos en el Mundo Laboral.

Por aportar instrumentos idóneos en la articulación que debe existir entre la formación y la demanda existente en la certificación de los trabajadores, a través del sistema de competencia.

Por introducir mejoras en el trabajador, permitiendo así mismo el incremento de la empleabilidad, alcanzando un mercado laboral transparente con mayor equidad entre los trabajadores.

Por contribuir en el campo de las Relaciones Laborales a los procesos de negociación entre los trabajadores y los empleadores, permitiendo adecuarlo y a responder los desafíos tecnológico-organizativos que el proceso de globalización ha originado.

Por contribuir a repensar un nuevo sistema educativo, que propicie cambios desde la base de la formación de los individuos del país, permitiéndoles incluir las experiencias que propicie el sector productivo-laboral.

5. La experiencia en países como

Gran Bretaña (CINTERFOR-OIT, 1999): Implantó un Sistema de Competencia centrado en una problemática determinada por la declinación de la industria y el desarrollo del sector terciario, competitividad internacional, bajo el nivel de calificación de la mano de obra, desregulación y debilitamiento del rol de los sindicatos. Estos factores, le permitieron adoptar estándares de desempeño y competencias basadas en necesidades del mundo del trabajo, una estructura estandarizada y comprensible a través de unidades, elementos, niveles, con consistencia de la evaluación y certificación denominado NVQs, por sus siglas en inglés (National Vocational Qualifications) conocido en español como Sistema de Calificaciones Nacionales Profesionales.

Australia (CINTERFOR-OIT, 1989): En 1989, adopta un Sistema Nacional de Competencia, inspirado en la experiencia británica, pero con características ideológicas propias, este sistema fue denominado Estructura Nacional de Calificaciones, donde las características estaban dadas por el rol importante por parte del Estado, en un contexto que contempla un vasto programa de reformas en la educación, en la formación y en las relaciones laborales.

Francia (CINTERFOR-OIT, 1999): El sistema tradicional francés, tal como existía hasta la década de los setenta estaba marcado por el rol de ésta, quien era el único responsable en la adjudicación de diplomas que acreditaban las competencias, por otra parte, la existencia del diálogo social en materia de formación. Por tanto se establece un sistema para establecer un "Balance de Competencias" por grupos de oficios incorporándolos desde 1995 con la metodología ETED (Empleo-tipo estudiado en su Dinámica) el cual permite analizar las evoluciones, la dinámica de los empleos e identificar aquellas competencias posibles y ayudar a los responsables a la toma de decisiones. Se desarrolla así una metodología por competencia por "grupos de oficios" en cuyo proceso participan organizaciones empresariales, sindicatos, ministerios involucrados, comités, entre otros.

En los países de Europa del Este (CINTERFOR-OIT, 1999): Se han adoptado diversas soluciones para adoptar la formación y definir estándares nacionales, estas iniciativas van acompañadas con un enfoque de competencias como es el caso particular de Rusia.

En Asia y el Pacífico, la mayoría de los países, abocan sus esfuerzos en la búsqueda de desarrollar su fuerza de trabajo, con condiciones propias buscándose ajustar a los procesos que operan en un contexto de cambios tecnológicos y organizacionales. Son variados los enfoques metodológicos que se aplican, por lo que se dificulta sus comparaciones y el reconocimiento mutuo.

Canadá (CINTERFOR-OIT, 1999): Se utiliza el método DACUM, que significa en inglés Designing a Curriculum, con el objeto de identificar y planificar los recursos del aprendizaje.

En cuanto a América Latina

México (CINTERFOR-OIT, 1999): Se creó el Consejo de Normalización y Certificación Laboral (CONOCER) de carácter tripartito, que empezó a operar a partir de 1996, no obstante que fue creado un año antes. La iniciativa fue del gobierno, pero el Consejo cuenta con la representación tanto de las organizaciones empresariales, sindicales como de los ministerios y organismos públicos vinculados a los cambios de empleo, educación y producción. Este sistema incluye el de las competencias laborales, (se encuentra en desarrollo) y el cual incluye la definición de normas técnicas de competencia laboral, el establecimiento de mecanismos de evaluación, verificación y certificación de conocimiento, habilidades y destrezas de los individuos independientemente de las formas como lo hayan adquirido, con el fin de transformar la oferta de capacitación de un sistema modular, que cree estímulo a la demanda de personal.

Argentina (CINTERFOR-OIT, 1999): La metodología es conocida como AMOD (denominada MTSS) para la construcción de un curriculum de capacitación basado en competencias laborales.

Uruguay (CINTERFOR-OIT, 1999): También se acoge a la metodología conocida como el AMOD, para las competencias que versan sobre la formación de los Recursos Humanos, conocido como DINAE (Dirección Nacional de Empleo).

La Experiencia en Venezuela

En Venezuela, se llevó a cabo en agosto de 1998, en la ciudad de Caracas, un evento que propiciaba la discusión sobre las experiencias que en materia sobre la Normalización, Formación y Certificación basada en competencias laborales se habían registrado, encuentro que pudo reseñar tres experiencias importantes:

La primera de ellas es el Programa de Formación Integral de Trabajadores basado en Competencias "MAVESA", empresa considerada como la más importante productora en el renglón de margarina vegetal y otros productos de consumo masivo en Venezuela. El grupo Mavesa incorpora esta metodología recientemente, para iniciar el desarrollo de un programa de selección con un software con licencia de Hay/McBer para medir cuantitativamente las competencias detectadas.

La segunda experiencia se desarrolló a través de la presentación de la experiencia sobre la "Aplicación de las Competencias en los Procesos de los Recursos Humanos en PDVSA-CIED, destacando en la misma el Centro Internacional de Educación y Desarrollo (CIED) el cual ha creado el "Explorador de CIED de Competencia" (CIED-1999), permitiendo con ello medir las brechas entre conductas externas observables de un trabajador previo unos indicadores de productividad y las conductas requeridas por el perfil organizacional y de procesos, determinando si la brecha se relaciona con un problema de conocimiento, habilidades, destrezas, valores y/o actitudes. Las brechas destinadas irían orientadas a acciones de adiestramiento (cursos, charlas, técnicas motivacionales, talleres) de acuerdo a niveles de complejidad que se presenten. El explorador está acompañado por un software que levanta todo el diagnóstico y arroja automáticamente los instrumentos de evaluación que se propicien externa o internamente, así como la medición de la efectividad del adiestramiento en el proceso de evaluación y seguimiento.

La tercera experiencia compartida fue presentada por Electricidad de Caracas, quien desarrolló un sistema de Administración de roles y de Competencias, basado en el modelo de la empresa "Unión Fenosa" de España, modelo Británico y un diseño propio, permitiéndoles desarrollar 40 competencias técnicas, humanas y operativas agrupadas por familias u ocupacionales con una taxonomía y un software propios aplicables a los sistemas de selección, entrenamiento, evaluación, desarrollo y compensación. Es de destacar que Fundamental, tiene un modelo de certificación de Competencias basado en el método CONOCER, antes señalado, Unión Fenosa de España y desarrollo propio.

Todas estas experiencias se conjugan en un solo propósito en la convicción de su utilidad, orientadas hacia un mejor servicio de calidad, la competitividad y el mejor desempeño laboral.

6. Razones que justifican la Creación de un Sistema Nacional basado en Competencia Laboral en Venezuela

Aun cuando en Venezuela, se reseñan en el observatorio tres experiencias de aplicación de competencias laborales, las mismas han sido el reflejo de la realidad de empresas privadas. Esto da muestra que estas empresas han orientado sus objetivos hacia el incremento de la competitividad, soportados en los adecuados procesos que permiten formar y desarrolla recursos humanos.

Apreciando el campo de las Relaciones de Trabajo en su contexto actual donde se caracteriza por condiciones muy propias del país y de su situación, nos conduce a detenernos para el desarrollo de este punto en primer lugar, en nuestra actual situación socioeconómica, (un panorama que no parece ser del todo bueno). En segundo lugar, el impacto que ésta ha traído en el mercado de trabajo y en tercer lugar, la reflexión que justifica al establecimiento de la creación de un Sistema Nacional de Competencia laboral como una de las salidas que habrá que buscarse a la problemática que atraviesa nuestro país.

* Algunos titulares de prensa que denotan la crisis del país y dan cuenta del papel del gobierno y sus políticas:

En primer lugar, los altos índices de desempleos y la caída de consumo en los últimos meses en nuestro país, dan muestra de los serios problemas que atraviesa, formándose una situación de conflicto social cuya solución no parece sencilla y más aún no se encuentra al alcance del gobierno y mucho menos a corto plazo.

Todos los sectores están en crisis, (Comercio, Servicio Social, Construcción, Industria Manufacturera, Establecimiento Financiero y de Seguros). Para el ILDIS en 1999 la fuerza de trabajo alcanzó una tasa de desocupación promedio en el año 99 de un 15,3% agudizándose la crisis en los últimos meses: se encuentran desempleados alcanzando una tasa del 21% de la población económicamente activa en el país en calidad de desocupados. Así lo evidencia el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores. Por otro lado las investigaciones del CENDA apoyados en fuentes de la OCEI muestran un cuadro comparativo entre los años 98-99 de los diferentes sectores con promedios de personas desocupadas y, donde la tasa de desocupación más alta fue en 1999 y revela la incertidumbre laboral que actualmente persiste en el venezolano. El cierre de fábricas, la reducción de jornadas laborales, vacaciones colectivas forzadas y los ajustes en los programas de producción son el reflejo más exacto de la situación de Venezuela. No cabe duda que el año 99 y el comienzo del 2000 en nuestro país muestra la cara de una recesión de su economía que tocó la parte más alta del techo, con una actividad productiva en caída, con un desempleo en ascenso vertical y con una inflación aparentemente controlada, pero que está presente en el día a día del venezolano.

No basta tan sólo observar a diario los titulares de la prensa del país, para ver con asombro cada vez más cómo la crisis laboral enfrenta graves problemas y genera mayores reflexiones. Realizando un ejercicio sencillo sobre la base de informaciones de la actual situación, producto de una compilación y revisión hemerográfica que reseñó titulares que han estado presentes y que a manera ilustrativa se muestran en los siguientes gráficos:

** Algunos titulares de prensa que denotan la crisis del país y dan cuenta del papel del gobierno y sus políticas:*

TITULARES	FECHA-ARTÍCULO
El Estado se empobreció.	09/04/2000
Caída del consumo contribuyó con aumento del desempleo.	28/02/2000
Crisis de desempleo en la clase media.	27/02/2000
Empresas venezolanas despiden personal mientras esperan que se aclare el panorama.	21/02/2000
La Agenda Social será retomada.	14/02/2000
Sistema Nacional frena inversiones.	28/11/1999
Venezuela atraviesa la crisis de desempleo más aguda de su historia.	01/08/1999
El Estado mantiene confiscado el patrimonio y el estado económico.	05/05/1999

Fuente: Prensa El Nacional y El Carabobeño. 1999 -2000

NOTA: Interesante sería comentar cada uno de estos artículos, que permitiese reflejar el sentir de una sociedad en crisis...

** Algunas informaciones emitidas en las ediciones de los suplementos industriales de El Carabobeño, que dan cuenta de la crisis del sector industrial y las empresas:*

TITULARES	FECHA-ARTÍCULO
Mientras suba la temperatura de la recesión salarios al congelador.	Febrero 2000
La Industria venezolana partirá de cero.	Enero 2000
Reindustrialización, reto de Fin de Siglo.	Enero 2000
La Competitividad en cuenta regresiva.	Septiembre 1999
Sin empleo no hay vida.	Agosto 1999
Cayó último bastión de la industria.	Abril 1999
Cerró en rojo en año 98.	Febrero 1999

Fuente: El Carabobeño. Suplemento Industrial. 1999-2000

NOTA: El auge que ha tenido la crisis económica del país, incide notablemente en la actual situación de la industria, mermando en su mayoría su capacidad de acción y de producción, contrayendo aún más el mercado laboral.

** Algunas informaciones recogidas en la prensa nacional que dan cuenta de las exigencias del mercado de trabajo:*

TITULARES	FECHA-ARTÍCULO
Nuevo sistema de selección para evaluar al personal.	26/03/2000
Las empresas deben evaluar a su personal a través de nuevas fuentes de conocimiento.	19/03/2000
La consigna es aprender, el éxito está en tener empleados competentes.	12/03/2000
Relaciones humanas bien manejadas transforman el concepto de trabajo.	27/02/2000
El mundo en el siglo XXI.	20/02/2000

Fuente: El Carabobeño. 2000

NOTA: El reflejo de estos titulares muestra cada vez más las exigencias que el mundo del trabajo y tecnológico ameritan un Recurso Humano mejor formado y preparado.

Las limitaciones del ensayo no permiten detenernos en mayores comentarios propios de la crisis, no obstante, pasar a desarrollar el segundo punto de esta última parte, implica retomar algunas consideraciones que Héctor Lucena refiere en diferentes oportunidades sobre el escenario de las relaciones laborales, la más cercana a este punto es la referida en el diario El Carabobeño el 5 de Diciembre de 1999, donde el especialista de Relaciones de Trabajo hace mención de los cambios que se han propiciado desde la década de los 90 tanto en Venezuela como en América Latina, cambios en los procesos productivos originados por la globalización, ponen de manifiesto el papel de las empresas en la adopción de estrategias que se adecuan a las modificaciones que venían ocurriendo en los mercados, especialmente estrategias que apunten hacia la transformación y promoción del desarrollo del Recurso Humano, acompañadas de elementos de justicia, equidad y participación laboral.

Así mismo el especialista refiere detalladamente factores que han protagonizado el mundo laboral en nuestro país, no obstante, en el contexto del discurso da muestra del papel que juega el proceso de capacitación y de formación en el país, con mayor énfasis en las instituciones públicas, especialmente en el caso de las Inspectorías de Trabajo.

Lo cierto es que la crisis del país invita a todos los sectores afectados del sistema laboral a repensar los mecanismos de acción para un ejecútese inmediato de voluntades y de hechos en pro de una salida viable, soluciones que conlleven el crecimiento y el equilibrio laboral, sin olvidar la fuerza que ejerce en todo esto el Recurso Humano preparado y formado.

En tercer lugar, algunas de las razones que justifican el estudio propuesto sobre la Formación Basada en Competencia Laboral, aunque muchas de ellas han sido expresadas con antelación no han sido justificadas sobre la base del panorama que actualmente muestra el país. Todos los rasgos del mismo pareciesen indicar que no están dadas las condiciones para pensar en primera instancia en mecanismos que permitan incrementar la formación de los Recursos Humanos. No obstante, pensar en el futuro a mediano o corto plazo puede ser una alternativa atractiva, que

logre alimentarlos sueños y esperar los ideales de quienes estamos al frente de una inquietud o expectativas tan ambiciosas como es la de ver un país educado.

El reflejo de los cambios debe asociarse al proceso de la formación de los Recursos Humanos, no sólo en países desarrollados e industrializados, sino también en países como el nuestro. El cambio originado por la globalización, así como también los cambios que propicia la integración económica, que trata de unir al mundo, desplazando fronteras y delineando los bordes de los continentes, con acuerdos que han permanecido dormidos desde la década de los sesenta y que comienza a reactivarse por la intención de que los países mejoren sus economías y con el fin de que América Latina avance a la velocidad que demarcan los cambios en el mercado mundial.

Muchos son los factores que nos obliga como país a formar Recursos Humanos que estén a tono con las transformaciones que se avecinan, presentes hoy y mañana. He aquí algunas de las justificaciones posibles a considerar con respecto al estudio:

Una razón a destacar es quizás aquélla que permita reconocer a través de un Sistema de Formación basado en Competencia, la necesidad que todo país tiene en incrementar la empleabilidad, en vincular el mundo laboral con la educación.

Otra razón poderosa a destacar es que la Competencia Laboral surge como un referente para la Administración y el Desarrollo del Personal para la concepción más integral de un mejor Mundo de Trabajo.

El incremento de las competencias técnicas y genéricas, permite una mejora continua en todos los ámbitos, en especial en los niveles de productividad y desempeño esperados.

Otra razón poderosa a destacar en este enfoque está orientada a reconocer cada vez más el éxito obtenido por naciones del mundo entero en el ámbito laboral, con la implementación de Sistema de Formación nacional basado en Competencias, muestra de ello se encuentra en las experiencias publicadas y divulgadas en países como Australia, Gran Bretaña, Canadá...

Nos obliga a dejar a un lado el esquema Organización y tradicional para darle paso a una nueva Concepción de Trabajo por Competencia.

Por último, las competencias crean un mecanismo de participación, de compensación ligada a la mejora continua, mejora las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Creo sin embargo que, emplear más razones, es quizás puntualizar en la relevancia del estudio. No obstante las limitaciones del ensayo no lo hacen posible, sí considero relevante que la inversión en el desarrollo humano habrá que realizarse tarde o temprano en nuestro país. Ésta debe hacerse con acuerdos tripartitos y participativos por parte del Estado-Empresa y los Trabajadores. Finalmente, son ellos los actores de cara a las Relaciones Laborales. No tengo respuestas para las interrogantes iniciales planteadas en el proyecto tales como ¿Cuál será la metodología adecuada para ser aplicada en la formación de un sistema nacional de formación basado en competencias? ¿Qué papel juegan los actores de las relaciones laborales en los procesos de transformación que permita construir una metodología adecuada e idónea al mercado laboral venezolano? ¿Un Sistema Nacional de Competencia-tripartito ofrecería respuestas y soluciones al mercado de trabajo? A la luz de las interrogantes anteriores, la importancia del proceso de formación basada en competencia en nuestro país cobra cada vez más espacios, lo que conlleva a dejar planteado un propósito general que estaría enmarcado en: Demostrar la incidencia que tienen en el Mundo del Trabajo, los Planes de Desarrollo y de Formación con la creación de un Sistema Nacional de Formación basado en Competencias, que busque establecer vínculos entre la Educación y el Empleo, entre el Aparato Productivo y las Demandas del

Mercado, entre la Productividad-Competitividad y el Desempeño del Trabajador, que a su vez permita darle continuidad al aprendizaje en el trabajo y para el trabajo articulando las competencias genéricas y técnicas en pro del desarrollo y crecimiento del país.

BIBLIOGRAFÍA

BOLETÍN ILDIS Venezuela. Informe Social.

Dalziel, Murray M. y otros. (1996). Las Competencias (Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos) (2d' ed.). Bilbao, España: Deusto, S.A.

Cejas, Magda. (1994). Desarrollo de un Programa de Adiestramiento. Trabajo Especial de Grado. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.

Cejas, Magda. (1999). Propuesta de un Modelo de Formación Integral para los Recursos Humanos. Tesis de Grado. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.

CIED (Alicia Mayz de Lozada): Explorador CIED, mayza@pdvsa.com, (19 de noviembre de 1999).

CINTERFOR-011 Competencia Laboral. Página WWW www.cinterfor.org.uy, 18 de noviembre de 1999.

Diario El Nacional (1999-2000). Artículos Varios. Caracas.

Diario El Carabobeño (1999-2000). Artículos Varios. Valencia, Venezuela.

Granel, Elena. (1994). Recursos Humanos y Competitividad en Organizaciones Venezolanas. Caracas: IESA.

Hay Group. (1999). Selección basada en Competencias. Caracas: Autor.

Hay Group. (1996). Las Competencias (Clave para una gestión Integrada de los Recursos Humanos) (2 ed.). Bilbao, España: IESA.

Hay Group. (1999). Diccionario de Competencias, Hay/MCBER, 2-7, Caracas.

Hay Group. (1999). To Be Leading Source of Emotional Intelligence Research and Applications, en: www.haygroup.com.

<http://erc.msh.org/FPM-ESP7tiessp.htm>. Evalúa la capacidad del impacto de la capacitación en el desempeño del personal.

<http://www.Calidadempresarial.com.ar/ediciones/vol6/>

McClelland, David. (1974). Informe sobre el Perfil del venezolano observado en Venezuela. Caracas: FUNDASE.

Metets, Leonard (1996). Competencia Laboral, Sistema, Surgimiento y Modelo. Cinterfor-01T.

Mitrani, Alain y otros. (1992). Las Competencias (Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos) (2d' ed.). Cao. 113. Bilbao, España: Deusto S.A. Cao. 113.

Páez de Del Campo, Hicela. (1999). Sistema de Administración de Roles y Competencias. ENEVEL.

Pernalet O., Belbys. (1999). Elaboración de un Programa de Carrera basado en Competencias para Personal Técnico y Gerencial de la Empresa C.A. Electricidad de Valencia. Tesis de Grado. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.

Tercer Congreso de las Américas (1999). Las Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI. Lima.

ENSAYOS

Vargas Z., Fernando. (1999). Formación Profesional y Competencia Laboral. CINTERFOR-01T.