
Documentos

Competencias laborales, tema clave para la certificación en el INTECAP

Edgar Barrios

*Jefe División Técnica del Instituto Técnico de Capacitación
y Productividad (INTECAP) - Guatemala*

El *INTECAP* se modernizó para poder atender adecuadamente al sector productivo en el tema de formación de recursos humanos, dado el imparable desarrollo de la innovación tecnológica, la creciente competitividad y globalización de las economías productivas, el progresivo incremento de la flexibilidad del mercado de trabajo y la rotación laboral. En este contexto, se está trabajando con la Competencia Laboral.

El origen de la palabra competencia proviene del latín *competere*, que significa *ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir*, luego este verbo fue evolucionando hasta significar incumbencia, rivalidad o suficiencias en un campo. En el contexto labo-

ral tiene la última acepción, es decir suficiencia para determinada función.

Las Competencias Laborales son definidas en el *INTECAP* como el conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar una función productiva, con calidad, en un ambiente de trabajo. Por lo tanto, una persona es competente cuando es capaz de desempeñar una función productiva de manera eficiente para lograr los resultados esperados.

La persona que es competente puede proporcionar evidencia de ello, es decir, mostrar la posesión individual de un conjunto de conocimientos y habilidades que le permiten contar con

217

una base para el desempeño eficaz de una función productiva, que es el conjunto de actividades que se realizan para la generación de un bien o servicio, ya sea como producto final o intermedio.

Existen instrumentos formales mediante los cuales se puede lograr la competencia, tales como los programas educativos y los de capacitación. A través de ellos, las personas desarrollan comportamientos que son requeridos para el desempeño productivo. Los aprendizajes que se logran en la ejecución cotidiana de una función productiva directamente en el centro de trabajo, es decir, en la empresa, proporcionan a la persona la oportunidad de desarrollar competencia. Además, las personas acumulan experiencias a través de su actuación diaria como miembros de un grupo social, y de su interrelación con otras formas alternativas que propician la acumulación de conocimientos, como son los medios de comunicación.

Otra forma es el autoaprendizaje, proceso por el cual una persona recurre por sí misma, sin apoyos de un profesor, a diversas fuentes de información para obtener los conocimientos de su interés.

La combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas con los objetivos y contenidos del trabajo a realizar, se expresa en el saber, el saber hacer y el saber ser.

TIPOS DE COMPETENCIAS

Existen tres tipos de competencias, a saber:

1. *Las competencias básicas*

Describen los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, y que están asociados a conocimientos de índole formativa: lectura, matemática, comunicación oral, etc.

Por ejemplo: comunicación oral es una habilidad básica que se requiere en todos los trabajadores, ya que les permite comunicarse más fácilmente.

2. *Las competencias genéricas*

Describen los comportamientos asociados a desempeños comunes, como son: la habilidad de interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar, planear, etc.

3. *Las competencias técnicas*

Describen comportamientos asociados a conocimientos de índole técnica, vinculados a una cierta función productiva. Por ejemplo, elaborar manuales o paquetes didácticos, formar personas, etc.

En el *INTECAP* se está trabajando este concepto bajo dos orientaciones:

a) *Formación, Evaluación y Certificación basado en Competencias Laborales. Modelo Norte*

El *INTECAP* ha asumido la responsabilidad de desarrollar el modelo de gestión de la formación por competencia laboral, denominado *Modelo Norte*, el cual, tiene como objetivo identificar competencias, diseñar planes, materiales y otras ayudas complementarias que conforman los paquetes didácticos, desarrollar los eventos de formación, aplicación de los planes y programas de evaluación de las competencias, y reconocer a nivel nacional las competencias de los trabajadores, con el fin de *certificarlos*.

b) *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*

La Gestión de Recursos Humanos de *INTECAP*, basado en Competencias Laborales, permite elevar el nivel de competitividad de los trabajadores de las organizaciones, con el fin de alcanzar un des-

empeño superior individual, colectivo y organizacional, alineado a la visión, misión y valores de la empresa, ya que permite mejorar, con un enfoque sistémico, los procesos de diseño de cargos, reclutamiento y selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y planes de desarrollo del personal interno de la institución.

El *INTECAP* está asesorando esta área en empresas piloto e iniciará esta acción a lo interno de la institución.

El *INTECAP* tiene un gran reto en el año 2002: ser líder en la Región Centroamericana. Para tal propósito, se han formulado dos proyectos de impacto y seis de fortalecimiento, que tiene como punto de partida las competencias laborales, por lo que esta temática seguirá siendo abordada con mayor profundidad.

Cualquier información adicional podrá dirigirse al Departamento de Tecnología de la Formación, División Técnica, en donde gustosamente serán atendidos. ♦

220

boletín cinterfor