



**“COMPETENCIAS Y COMPETITIVIDAD  
Diseño para Organizaciones Latinoamericanas”  
de Olga Benavides Espíndola  
Ediciones McGRAW-HILL. Colombia, 2002.**

En el momento actual, las exigencias del entorno se han convertido en un desafío tanto para la Gestión General como para la Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Estas exigencias son un factor común en las unidades empresariales, industriales, empresas privadas y del sector productivo-estadal, asociaciones, cooperativas, gremios, así como en otras entidades sin ánimo de lucro. El cambio cultural, el crecimiento tecnológico-estructural, la diversidad de la fuerza laboral, la globalización, la legislación, la evolución del trabajo, los valores y el papel de la familia, el crecimiento del sector servicios, la carencia de cualificación, son algunos de los temas a partir de los cuales, se han generado reflexiones donde se exalta con mucha fuerza el análisis a las Competencias como clave del éxito. Se convierte así en objeto de demanda, la construcción, implementación y evaluación de instrumentos de gestión organizacional, que desde una perspectiva estratégica y dinámica le permita articular el mundo interno con el escenario contextual con el que “cohabita” cada organización e interactúa tomando y expulsando un determinado orden socioeconómico.

“*Competencias y Competitividad*” es un libro texto con una metodología explicativa, en el cual se presenta el “*Diseño de un Modelo Competencias Ocupacionales*” definido por la autora como un instrumento de gestión competitiva que tiene como “*propósito ofrecer a las unidades del sector público y privado una herramienta de gestión dinámica, flexible y comprometida que permita implantar en ellas un plan institucional o de negocios*” respectivamente, mediante la “*coconstrucción de escenarios estratégicos*” asociando los recursos con que cuentan y energizados con comportamientos humanos exitosos.

La autora, Psicóloga, con estudios de Postgrado en el área de la Administración Pública y Resolución de Conflictos, es actualmente Consultora e Investigadora en el Campo de Competencias y Competitividad para Empresas Multinacionales; se inscribe en la idea de que el “*Modelo de Competencias Ocupacionales*” y la teoría de producción que los orienta, responde a condiciones culturales específicas que sustentan los paradigmas de formas de organización y gestión de países europeos y norteamericanos para elevar la competitividad organizacional. A pesar de este señalamiento, argumenta la autora, que este “diseño” se puede de igual modo construir y contextualizar para el caso de unidades Latinoamericanas; invitando para esto a un análisis estratégico de las realidades sociales, económicas, políticas, culturales y ecológicas en donde están inmersas. Esta inquietud lleva a la autora a iniciar la investigación y construcción del “*diseño de competencias*” en el contexto de organizaciones colombianas, partiendo de una revisión y análisis del “*modelo británico*”, ofrecido por el Internacional Training Service (ITS) y con el convenio de entidades del orden nacional de Colombia, como la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

La lectura de la obra de esta consultora tiene un carácter teórico y demostrativo, en tanto que sugiere el análisis de la “*globalización*” y su incidencia en el ámbito organizacional realizando el análisis de cuatro dimensiones de estudio que denomina: “*nivel meta- mundo-, nivel macro – el país -, nivel meso – las unidades-, nivel micro – las personas –*” que facilitan el análisis de complejas realidades organizacionales y la inserción de paradigmas de gestión ante las exigencias de “*competitividad*” (lo cual se muestra en el capítulo 1), como son las “*Competencias*” cuyos orígenes, significaciones, interpretaciones y tipos (mostrados en el capítulo 2), permiten aterrizar en el proceso de contextualización y construcción del “*diseño de competencias ocupacionales*” propuesto para las organizaciones colombianas y de factible implantación en Latinoamérica (presentado en el capítulo 4).

En esta publicación, la autora considera como condición fundamental para la implementación del diseño “*repensar, visualizar y construir la significación del ser humano productivo*”; lo que implica el cambio del término recursos humanos o trabajador “*productor / reproductor*” concebido en los enfoques administrativos tradicionales, hacia una concepción del hombre como “*actor coconstructor / comprometido*”, capaz de reconocer la “*intencionalidad y los intereses de las*

*partes que interactúan en la gestión”* de la organización. Esto la conduce a presentar finalmente, una aproximación comparativa de los procesos inherentes a la gestión humana tradicional y la gestión humana por “*competencias*” como herramienta estratégica que permite consolidar una cultura competitiva en cualquier entidad pública o empresa.

*María Eugenia Briceño.*