



EL ENTORNO GLOBAL

demanda de nuevas competencias laborales

Desde hace poco más de dos décadas las competencias laborales han estado siendo consideradas como facilitadores claves de la productividad, por lo cual referenciar los antecedentes del esquema, procurar su conceptualización y reflexionar sobre aquellas competencias con mayor incidencia en el sector empresarial que opera en República Dominicana, resulta un ejercicio interesante.

ANTECEDENTES:

Aunque el inicio del esquema puede atribuirse a épocas anteriores, se considera que el concepto de competencias laborales se empezó a fortalecer como tal en los años 80 principalmente en países industrializados debido a la desactualización y el elevado cuestionamiento de los sistemas prevalentes de formación.

En dicha época se empezó a debatir sobre el equilibrio que debía existir entre la educación requerida para lograr el cambio en las sociedades y el crecimiento de la economía.

Por ejemplo, en el documento del gobierno federal de Australia denominado “Skills for Australia” se planteó la necesidad de enfatizar los esfuerzos educativos para lograr el cambio, de modo que se satisficieran mejor los requerimientos a largo plazo de la economía y del mercado de trabajo, concluyéndose que el contenido de la educación era inapropiado para los retos del país.

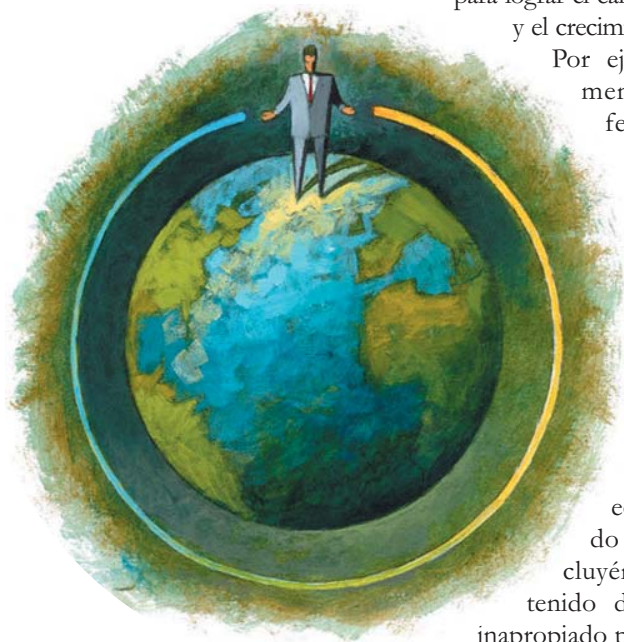
Se planteó asimismo que el sistema no era la respuesta a las necesidades de la industria al ser catalogado como inflexible en sus estrategias de enseñanza, tener estructuras anticuadas, existir una deficiente consistencia nacional y una ausencia de misión.

Posteriormente, en 1988, se continuó discutiendo el tema en Australia en el reporte “Industry Training: the need for change”, identificándose que el ambiente de la industria no contaba con los incentivos para la capacitación.

En ese año, fueron también concertados en Australia los “Componentes del Programa Nacional de Reforma de la Capacitación”, dentro de los cuales uno de los aspectos más importantes fue el hecho de que toda la educación y la capacitación debía estar basada en las normas de competencia que desarrollara la industria.

El citado programa pretendía participar en la reestructuración económica, cuya finalidad era a la postre incrementar la competitividad. No obstante el favorable objetivo inicial del mismo, el Programa fue cuestionado, habiendo sido una de las principales críticas que la reforma planteada no se había enfocado por el lado de la demanda (es decir, en las necesidades de la industria y de los individuos).

En 1989 fue realizada una reunión especial de Ministros de la Comunidad de Naciones y Estados (Commonwealth) en la cual se estableció un organismo nacional, el National Training Board, para analizar el desarrollo del enfoque por competencias.



En el mismo año fueron concebidas las 16 competencias que fueron catalogadas como referenciales, muchas de las cuales a grandes rasgos se mantienen siendo calificadas actualmente como las más críticas para un buen desempeño y productividad; a saber:

- » **Adaptación al cambio y pensamiento estratégico**
- » **Ser perseverante y asumir responsabilidad**
- » **Dominar rápidamente nuevas tecnologías**
- » **Tener espíritu de decisión**
- » **Administrar equipos con eficacia.**
- » **Saber lidiar con colaboradores con problemas de actuación o desempeño**
- » **Crear un clima propicio para el desarrollo**
- » **Orientación al trabajo en equipo**
- » **Formar equipos de talentos**
- » **Establecer buenas relaciones en la empresa**
- » **Tener sensibilidad**
- » **Enfrentar los desafíos con tranquilidad**
- » **Mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal**
- » **Autoconocerse**
- » **Tener buen relacionamiento**
- » **Actuar con flexibilidad**

Posteriormente y debido a las tendencias de los países industrializados que instauraron estrategias competitivas basadas en productividad, la Comisión de Secretaría para Lograr Nuevas Habilidades de Estados Unidos emitió en 1992, un informe en el cual identificó cinco categorías generales de competencias transversales: gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información, comprensión sistémica y dominio tecnológico. A partir de ello en los últimos años, casi todos los sectores de la vida nacional han venido reflexionando con mayor enfoque y detalle en los mecanismos y herramientas para ser y hacerse productivos y lograr los niveles de competitividad necesarios que permitan su crecimiento y promuevan la creación de nuevas fuentes y vías de desarrollo. En dicho ejercicio y motivación, los recursos humanos están siendo nuevamente concebidos como impulsores de la competitividad y de la productividad nacional. Como resultado de ello, un nuevo concepto ha venido siendo acuñado, orientado a crear las bases para formar e informar a dichos recursos desde la educación inicial misma hasta la formación técnica y profesional concebida como pieza esencial de todo desarrollo nacional.

CONCEPTO:

La competencia puede ser concebida como la cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Ha sido definida también como la suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o bien la capacidad y disposición para el buen desempeño.

La competencia es contemplada también como aquellas características personales que predicen un desempeño

excelente, las cuales están asociadas a conductas críticas que se observan con frecuencia, en diversidad de situaciones y con mejores resultados. La competencia es pues la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado, una habilidad que refleja la capacidad de hacer y no necesariamente lo que se hace.

Algunos autores, entre ellos Novick, han sostenido que más que un concepto, las competencias son una toma de responsabilidad personal del asalariado frente a las situaciones productivas, lo cual implica una actitud social más

ELEMENTOS DE LA COMPETENCIA:

En 1993, Spencer consideró que los elementos que forman la competencia podían resumirse en motivos, rasgos, auto-concepto, conocimientos y habilidades.

Más recientemente, los componentes de la competencia han sido definidos como:

1. **Conocimientos:** entendidos como la información acumulada de un área particular.
2. **Habilidades:** es decir, la demostración conductual de expertise.
3. **Rol social:** considerada como la imagen que la persona proyecta a los demás.
4. **Imagen de sí mismo:** es decir, el sentido de identidad y valor de una persona.
5. **Rasgos:** considerados como la disposición para comportarse de cierta manera.
6. **Motivos:** concebidos como el comportamiento de una persona por logro, afiliación o poder.

que un conjunto de conocimientos profesionales y un ejercicio sistemático de “reflexibilidad en el trabajo”, entendido éste como un distanciamiento crítico del trabajo, de la forma de hacerlo y de los conocimientos que moviliza.

CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS:

Aunque no existe un estándar único para clasificarlas, las competencias han sido catalogadas principalmente en tres grandes categorías:

- **Básicas:** son los elementos mínimos que una persona requiere dominar para conseguir y mantenerse en un rol productivo (ej.: leer y escribir, calcular, pensar lógicamente, expresarse verbalmente, escuchar y analizar modalidades de síntesis y capacidad de lectura profunda).
- **Conductuales:** son las habilidades y destrezas metodológicas y sociales que definen el estilo de actuación requerido y permiten distinguir una actuación de mayor calificación (ej.: conocimiento del negocio, toma de decisiones, resolución de problemas, liderazgo,

De acuerdo a investigaciones realizadas, se ha considerado que las competencias laborales de los empleados producen o causan el “core competency” de una empresa y en consecuencia hacen competitiva a dicha empresa en el mercado; la idea parece ser lo que se ha denominado el reto de “transformar capacidades en resultados” como una vía de lograr esquemas ganar-ganar entre empleados y empresa.

comunicación y trabajo en equipo). Dentro de estas pueden categorizarse también las denominadas Competencias Prácticas que comprenden entre ellas el uso de recursos, interacción y comunicación, manejo de la información y pensamiento sistémico. Cada una de ellas es definible como el cruce y la articulación de saberes complejos referidos al aprendizaje de la productividad, al dominio sobre el control técnico y de poder de los procesos, a la autonomía y la responsabilidad en la realización de las tareas y a la comprensión de los procesos en que cada persona interviene.

• **Funcionales:** son la descripción de una función productiva, en términos de los productos intermedios que una persona debe lograr para conseguir los resultados esperados. Existen Competencias Funcionales de Gestión y Competencias Funcionales Técnicas; las primeras se consideran de uso transversal, transferibles de un cargo a otro y no asociadas a aspectos técnicos específicos del trabajo (tales como planificar, organizar, controlar, facultar, coordinar), mientras que las segundas se consideran como de uso específico asociado a un rol particular.

Se han mencionado también las Competencias Tecnológicas dentro de las cuales están las demandas a la educación orientadas al desarrollo de un lenguaje capaz de abstraer y modelizar realidades tecnológicas y organizacionales complejas, capacidades que son normalmente vinculadas con la lógica, las matemáticas, la heurística, la teoría de sistemas y la filosofía.

INICIO DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS:

Uno de los aspectos principales que ha estado siendo discutido al respecto del esquema de competencias, es la necesidad de que las mismas sea motivadas desde la formación inicial y que exista un proceso ordinario de formación entre el egreso del recurso de la educación secundaria y su ingreso a la formación técnica o profesional. Dicha tendencia ha adquirido mayor relevancia al considerarse las competencias conductuales o básicas (que bien pueden ser incorporadas desde dicha educación inicial) como tanto o más esenciales que las competencias técnicas.

Se entiende que el vínculo entre la formación inicial y la formación permanente necesita hacerse más específico, cuestionándose hasta qué grado el currículum de un individuo y los métodos de enseñanza en todos los niveles educativos están sentando las bases para una vida, donde el cambio social y tecnológico hace necesario aprender y volver a aprender.

PRODUCTIVIDAD Y COMPETENCIAS:

Ha sido afirmado que la noción de competencia está muy relacionada con la capacitación y la productividad: la evaluación profesional se presenta como un elemento importante en la composición de los factores que rigen la competitividad de los países, las empresas y los recursos humanos. Se concluye que a mayor educación de los trabajadores, mejores deberán ser sus ingresos y mayor la productividad de las empresas.

De acuerdo a investigaciones realizadas, se ha considerado que las competencias laborales de los empleados producen o causan el “core competency” de una empresa y en consecuencia hacen competitiva a dicha empresa en el mercado; la idea parece ser lo que se ha denominado el reto de “transformar capacidades en resultados” como una vía de lograr esquemas ganar-ganar entre empleados y empresa.

Muchos países han estado emprendiendo o procuran iniciar reformas en sus sistemas de educación vocacional y capacitación, las cuales incluyen esfuerzos para fortalecer la vinculación de la educación vocacional tradicional con la industria.

Actualmente, casi todos los países tienen un enfoque sobre la educación y la capacitación basadas en competencias, aunque la forma de conceptualizar la misma puede diferir entre unos y otros; empero, las reformas tienen en común que el contenido de los cursos debe estar basado en normas ocupacionales.

PRINCIPALES COMPETENCIAS:

De las discusiones y sistemas basados en competencias que han sido diseñados y probados nacional e internacionalmente, parece existir consenso en considerar las Competencias Conductuales como las más orientadas a lograr y mantener resultados excelentes personales, profesionales y empresariales, logrando los niveles de competitividad deseados para el desarrollo nacional.

Si bien las Competencias Técnicas tales como las habilidades tecnológicas que promuevan una fácil y mejor adaptación y manejo de la sociedad del conocimiento, o bien la capacidad de un manejo eficiente de los ingresos-orientación a costos, así como la aplicación de estadísticas para la toma de decisiones efectiva, son importantes para lograr la competitividad, no menos cierto es que aquellas inherentes a la persona, hacen del recurso humano un ente con la aptitud y la actitud que predicen no sólo un efectivo desempeño sino una ejecución sostenible en el tiempo, capaz de ubicar el talento humano en distintos roles y enfoques.

TENDENCIAS DE LAS COMPETENCIAS LABORALES:

Se ha estado planteando, en general, que los niveles de conocimiento y la habilidad han aumentado significativamente en los países y también que han cambiado en esencia. El argumento de la OCDE, por ejemplo, es que todos los países desarrollados son “economías basadas en el conocimiento” en las cuales la capacidad de mantener la competitividad depende del saber y de las habilidades de la fuerza de trabajo. Se considera, que sin el aumento de los niveles de conocimiento y habilidades, una fuerza de trabajo no podrá utilizar las tecnologías ni participar en la toma de decisiones local, necesaria para lograr un éxito económico nacional.

Como resultado de las economías de mercado, del enfoque en la globalización y de las exigencias hacia la competitividad y la productividad, se considera imprescindible capacitar a más personas que antes.

Sin embargo, se afirma que todo sistema de formación profesional debería efectuar un efectivo balance entre la demanda de las empresas y la oferta del sistema para evitar incurrir en errores pasados y posibilitar que la oferta de formación sea compatible con las necesidades nacionales.

Se requiere reforzar las capacidades básicas, brindar

conocimientos técnicos específicos y generales y trabajar en las competencias conductuales, para cuyos fines es medular una política nacional que refleje las necesidades de los sectores productivos y un verdadero equilibrio entre oferta y demanda.

El marco teórico actual concibe la “intelectualización del trabajo”, en virtud de la cual se valora un pensamiento conceptual que entraña diversas posibilidades de percepción, raciocinio, manipulación mental de modelos y comprensión de procesos.

Como ha concluido la Organización Internacional del Trabajo las competencias laborales requieren una “conciencia de que se trata de un tema complejo y de largo alcance que demanda gran convicción, decidida voluntad política, un firme compromiso y una profunda dedicación profesional”. Ciertamente, el nuevo esquema de competencias laborales demanda altos niveles de responsabilidad, creatividad y flexibilidad de quienes intervienen en los procesos productivos. Se ha considerado necesario no sólo requerir nuevos conocimientos o capacidades sino una nueva “cultura laboral” con énfasis en la colaboración, el trabajo en equipo y una combinación de competencias que permitan una fácil adaptación al trabajo.

En síntesis, cualquier estrategia para mejorar la formación en el trabajo debe tomar en cuenta las necesidades y disponibilidades de las empresas para evitar que la formación profesional sea planificada o esté dirigida desde la oferta y no desde la demanda. En tal sentido, el empresariado, socialmente responsable, debe ser capaz de transparentar sus necesidades a los centros de formación nacionales y llevar a efecto alianzas estratégicas mediante las que se contribuya a la mejora de los perfiles de capacitación, se conecten los mismos con las necesidades nacionales y se facilite en lo posible la colocación de los recursos más calificados.

Sin embargo, cualquiera esquema de competencias idealmente debe formar parte de una estrategia nacional, de la mano con los sectores productivos, que se inserte en el mercado global. Los países pobres y en vías de desarrollo deben tener como su máxima prioridad elevar el nivel de la educación básica y de las capacitaciones de su población. Sólo aprovechando estas capacitaciones y competencias se podrán explotar las ventajas comparativas y hacer provecho de la apertura de los mercados mundiales.

DENTRO DE LAS COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES RESALTAN LAS SIGUIENTES:

1. **Autoconfianza**
2. **Autocontrol**
3. **Búsqueda de Información**
4. **Capacidad de Negociación**
5. **Desarrollo de Relaciones**
6. **Anticipación del Futuro**
7. **Flexibilidad**
8. **Iniciativa**
9. **Anticipación Tecnológica**
10. **Innovación**
11. **Integridad**
12. **Orientación al Logro**
13. **Pensamiento Analítico**
14. **Pensamiento Conceptual**
15. **Trabajo en Equipo y Cooperación**