



Buenas prácticas y reconocimiento de competencias laborales

Competencia laboral

BUENAS PRÁCTICAS BUENAS PRÁCTICAS

Competencia laboral

BUENAS PRÁCTICAS BUENAS PRÁCTICAS

Competencia laboral

BUENAS PRÁCTICAS BUENAS PRÁCTICAS

Prisca Nahum Lajud *

* Maestría en Educación y maestría en Gestión de Recursos Humanos. Licenciada en Administración de Empresas y docente de tiempo completo de la carrera de Relaciones Industriales en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales.

Sumario: 1. Resumen/Abstract; 2. Introducción; 3. La complejidad; 4. Formación del docente en el pensamiento complejo; 5. Consideraciones finales; 6. Fuentes de consulta.

1. RESUMEN

Recortes de presupuesto, subidas de impuestos, campañas de fomento de ahorro y ajustes económicos son los temas en boga transmitidos por la mayoría de los gobiernos a nivel global, en un contexto actual de recesión. Parece lógico hasta cierto punto pensar en soluciones como estas en momentos de precariedad y escasez, pero entonces, ¿cómo combatir esta crisis tomando medidas activas en pos de un desarrollo próximo y que ofrezca un futuro más alentador para las próximas generaciones?

La educación es una apuesta segura.

2. CASO EUROPEO

La Unión Europea desde sus inicios, al finalizar la Segunda Guerra Mundial, ha buscado la cooperación, solidaridad y la unión en la diversidad, tal como su lema oficial en latín lo señala "*in varietate concordia*". Para Javier Valle López, Profesor Titular de la Universidad Autónoma de Madrid, es más sensato entender a esta asociación política y económica de esta manera: *desde nuestra diversidad que haya concordia...*



Con la caída del comunismo en Europa central y oriental, los europeos se sienten más próximos. En 1993 culmina la creación del mercado único con las «cuatro libertades» de circulación: mercancías, servicios, personas y capitales. La década de los noventa es también la de dos Tratados: el de Maastricht, de la Unión Europea, de 1993, y el de Ámsterdam de 1999. Los ciudadanos se preocupan por la protección del medio ambiente y por la actuación conjunta en asuntos de seguridad y defensa. En 1995 ingresan en la UE tres países más, Austria, Finlandia y Suecia. Los acuerdos firmados en Schengen, pequeña localidad de Luxemburgo, permiten gradualmente al ciudadano viajar sin tener que presentar el pasaporte en las fronteras.

En 1999 se introduce el euro como moneda y actualmente diecisiete de los veintisiete Estados miembros la comparten, dando un importante paso hacia la integración y consolidación económica y monetaria.

Con todos estos cambios, a finales del siglo XX, con las facilidades en la comunicación a medida que se extiende el uso del teléfono móvil y el internet, y con el precedente de organismos como el CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) en 1975, se empiezan a generar la movilidad estudiantil impulsada por los programas que la Comisión Europea lanza:

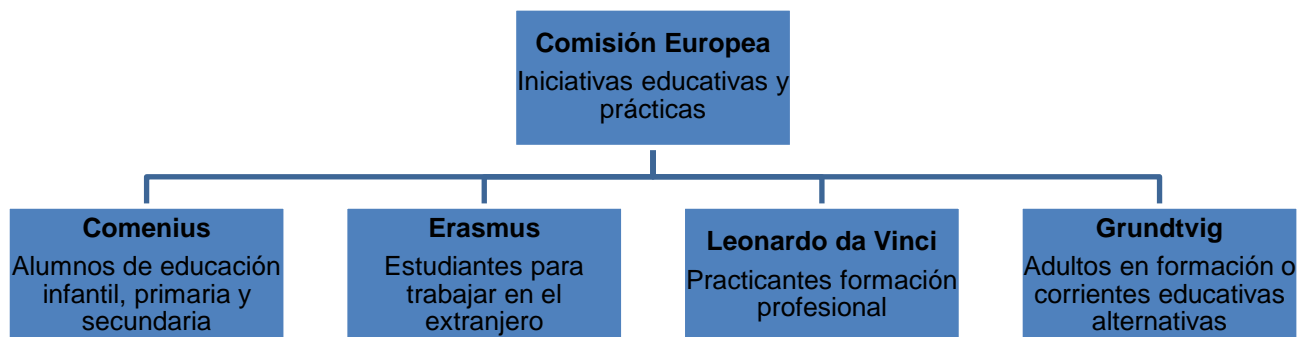


Tabla 1: Esquema de los Programas de Aprendizaje Permanente (PAP) de la Comisión Europea.

Lo cierto es que hay un nuevo ciudadano con pasión por descubrir, conocer y aprovechar esa facilidad de movimiento que ofrece estar dentro de la UE. Obtener la experiencia académica profesional o cultural de conocer las formas de trabajo y formación de un país y de otro, está al alcance de cualquiera como lo pone de manifiesto los datos que arroja por ejemplo *Erasmus*, el programa de intercambio de estudiantes de más éxito en el mundo.

Los programas *Leonardo Da Vinci* tienen la peculiaridad de ser los únicos que incluyen a todas las edades dentro de su categoría. A través de ellos, se intenta que el practicante o becario tenga la posibilidad de tener una experiencia profesional en un país diferente al suyo, fomentando así la participación no sólo de centros educativos, sino de empresas y trabajadores en formación. Dentro del proyecto *Leonardo* se encuentran contempladas acciones descentralizadas como el Sistema Europeo de Crédito para la Educación y Formación Profesionales (ECVET). Este sistema

está enfocado en que los practicantes puedan ir ganando competencias y cualificaciones mientras que se mueven dentro de un sistema nacional de educación y formación profesional a otro. Fue adoptado por el Consejo y el parlamento europeo en junio de 2009 y está en primera fase de implementación y desarrollo.

El desarrollo de la formación profesional de alta calidad es crucial para alcanzar los objetivos estratégicos, en particular para la mejora de la cohesión social, movilidad, empleo y competitividad, y por supuesto, la formación continua con un papel altamente destacado. Por tanto, este tipo de programas buscan ser una herramienta de intercambio de información para ayudar a los individuos a tomar ventaja en la formación adquirida en particular, como resultado de una movilidad transnacional en un contexto oficial o no oficial. Y es que la perspectiva en Europa respecto a la formación profesional obligatoria y la obtención de un título como muestra de capacidad o valía, está cambiando.



En Francia por ejemplo, la acreditación de competencias adquiridas ha sido instituida por la ley de modernización social del 2002, misma que establece que la experiencia adquirida a lo largo de la vida profesional y extra-profesional, ya sea sindical, asociativa o política, posee el mismo valor que la formación inicial.

3. LA LEY ABRE EL ACCESO A TODOS LOS TIPOS DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL.

Y es que en la actualidad, es mucho más importante el saber hacer, que el tener uno o muchos títulos profesionales pero no estar realmente cualificado para llevar a cabo una o diversas actividades relacionadas con el mismo. Javier Valle López, dentro de la Jornada de Trabajo “Difusión del Modelo de Formación Profesional en Andalucía y Análisis Comparativo con los Sistemas Nacionales de Cualificación Europeos”, celebrada en Sevilla el mes de enero de 2012 establecía un ejemplo muy básico pero muy ilustrativo: *si tú le preguntaras a alguien si sabe preparar mayonesa, y esta persona te responde que sí, lo que realmente te interesa es probar el producto final elaborado por el/ella, sin importar tanto que te pueda escribir en un papel la receta o que te diga que ingredientes lleva.* Dicho en otras palabras, el resultado del aprendizaje (*learning outcome*) será lo que realmente determine una competencia.

La movilidad, la comparación y el reconocimiento son las premisas o pilares sobre los que se mueve la política y tendencias de la educación europea del siglo XXI, para poder responder así a las fuertes exigencias de innovación, desarrollo y cambio. La Comisión Europea entiende que el presupuesto en educación no puede limitarse y es por eso que destina lo necesario para que

los sistemas nacionales encuentren *concordia entre su diversidad*, haciendo cada vez una Europa más consolidada a pesar de los tiempos difíciles.

4. COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO

En nuestro país, es necesario y urgente empezar a hacer los cambios pertinentes para contribuir no solamente desde la formación escolar para impulsar a los jóvenes a un cambio de paradigma en cuanto a mostrar sus competencias o a desarrollarlas, en caso de no poseerlas. Desafortunadamente es evidente que la educación en México ha sido un impedimento para lograr un desarrollo integral en nuestra nación, y a pesar de tener buenos programas de estudios, excelentes universidades públicas y privadas, no se ha logrado que la mayoría de la población, y en especial nuestros jóvenes, tengan hambre de cultura, de formación y de superación.

Es por ello, que algunos estudiantes al declinar en sus estudios por verse en la necesidad imperante de buscar trabajo para no morir de hambre, muchas veces se encuentran que en vez de que esa labor les proporcione las herramientas para desarrollar competencias a través de programas que las promuevan, se les ofrece trabajo con poca remuneración, con ausencia de crecimiento, que no contribuye a formar futuros colaboradores competentes en las organizaciones y para su vida.

Las empresas e instituciones incluidas las educativas, las públicas, las privadas, y en general todas aquellas que contratan y/o están formando profesionistas o gente competente en México, necesitan apoyar más el desarrollo de competencias, porque si bien es cierto que nos falta un largo camino por recorrer para llegar a tener



programas como los existentes en Europa, sí se pueden lograr cambios significativos que coadyuven a mejorar el nivel de vida de las personas, independientemente que hayan o no terminado un proceso formal de estudios, y por ende contribuyan al crecimiento del país.

5. LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS ORGANIZACIONES

Los nuevos enfoques dentro de las organizaciones como el de **gestión por competencias**, es un parteaguas para el desarrollo de los trabajadores, ya que no solo evalúa la trayectoria laboral de un trabajador, sino que engloba el conocimiento, la habilidad y la actitud para aquella actividad que requiere un puesto, pasando de un enfoque de “sé hacerlo”, a otro de “sé hacerlo, puedo hacerlo y deseo hacerlo”.

En 1973, David C. McClelland, psicólogo estadounidense y maestro en Harvard, propuso la conveniencia de identificar variables que predijeran el rendimiento laboral y que no mostraran sesgos en función del género, raza o estatus socioeconómico del personal involucrado. De tal manera que se pudieran identificar las capacidades de un individuo en un puesto determinado de trabajo, y lograr apoyarlo para desarrollar aquellas competencias que le hicieran falta, o reforzar a través de estrategias definidas otras para ser realmente competente en su actividad.

Desde entonces se comenzó a generar inquietud sobre considerar a la gestión por competencias como una nueva filosofía, para que los departamentos de Recursos Humanos de las organizaciones crearan valor a las funciones desempeñadas por los

colaboradores, independiente a sus estudios formales o sus títulos.

Así que durante los últimos años, se han venido realizando esfuerzos desde niveles internacionales para transformar esta gestión tradicional del recurso humano en una práctica moderna, que genere y multiplique el valor de las empresas por medio del incremento de la productividad de los trabajadores.

El proceso de selección de personal en las instituciones y organizaciones juega un papel primordial para lograr el desarrollo de competencias en los colaboradores, ya que tiene como objetivo principal elegir al candidato adecuada para un puesto determinado.

Este proceso no se encuentra al margen de los cambios, también ha evolucionado para poder adaptarse a las nuevas necesidades de las organizaciones, por ello se ha complementado con el uso de técnicas que permiten a un evaluador, detectar de manera clara cuáles son aquellos conocimientos, habilidades y actitudes con las que debe contar el personal que aspira ocupar un puesto dentro de una organización y definir el perfil de ingreso.

Cualquier organización incluso las mismas instituciones educativas, requieren ser cuidadosas para lograr que estos perfiles, que deberían incluirse siempre en los análisis de puestos, se encuentren bien definidos y logren que las personas aceptadas sean las adecuadas para alcanzar conjuntamente los objetivos organizacionales y los personales, y así se consiga obtener tanto buenos niveles de desempeño en los colaboradores, como altos niveles de productividad, ya que a través de un apropiado proceso de selección por competencias se eliminan desgastes futuros e innecesarios en las empresas, pues al tener una identificación clara de los conocimientos, habilidades y



actitudes que cada persona contratada requiere, se puede generar un diagnóstico rápido para saber si al aplicar un proceso de desarrollo de competencias en los aspirantes a un puesto de trabajo, que no requiera ni mucha inversión de tiempo ni de costo, contaremos con el aspirante idóneo, ya que las organizaciones, necesitan que los colaboradores apoyen prontamente con esas competencias y propicien alcanzar las metas.

6. ¿QUÉ ES LO QUE SE NECESITA DE MANERA ESPECÍFICA PARA LOGRARLO?

Jim Collins, autor del libro “Empresas que sobresalen” (Good to great), habla acerca de la importancia que tiene contar con las personas adecuadas para lograr sobresalir en el mercado. Esto no es una cuestión simple, pero tampoco imposible.

Y al analizar los elementos (conocimientos, habilidades y actitudes) que forman parte de las competencias, me pregunto si existe alguno de estos más complicado de poseer y de conquistar, mi análisis de acuerdo a mi experiencia responde que sí, me refiero a las actitudes, ya que estas se adquieren a partir de nuestras convicciones, principios y valores, depende la mayoría de las veces de nuestra educación. Se necesita de una gran voluntad para adaptarnos, para cambiar, para mejorar, para pensar en el beneficio de un colectivo y no únicamente de nosotros mismos. En la siguiente figura se ejemplifica la manera como convergen los tres principales elementos que dan pie al desarrollo de una competencia.

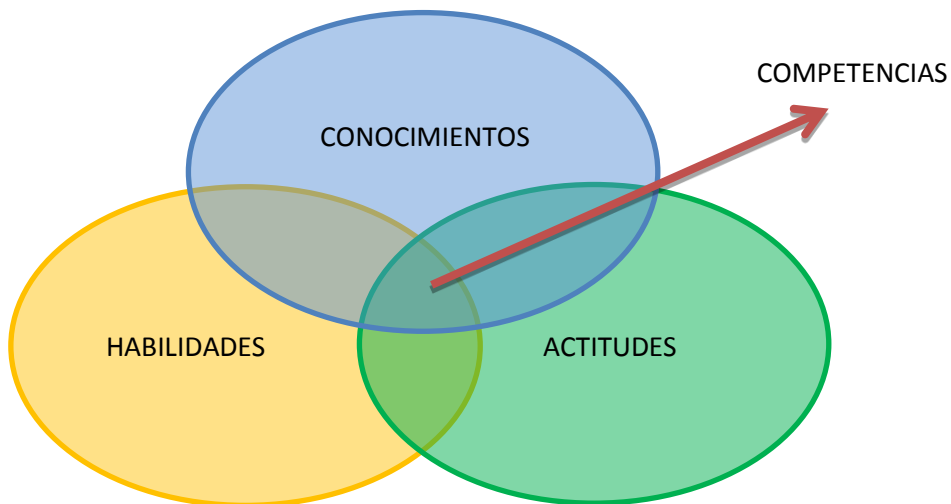


Imagen 2. Elementos de las competencias

