

# Competencia laboral y su contexto

*Nota Técnica CSC1999-01*

© Este trabajo es propiedad intelectual del(los) autor(es). Ninguna parte puede ser reproducida, almacenada o transmitida en cualquier forma o por cualquier medio, sin la autorización por escrito del propietario intelectual. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.

América Martínez Sánchez, M.Ed.

En el contexto mundial actual se identifican consensadamente algunas características (Mertens 1996), tales como: mayor competitividad, más jugadores buscan participación en mercados compartidos por la creciente globalización, los parámetros han evolucionado hacia una mayor exigencia en cuanto a calidad de productos y servicios, facilidad de difusión de información rápida y masiva.

Este contexto mundial demanda a los países así como a las empresas cierto tipo de respuesta que impacta hasta los niveles más específicos como las personas.

Las empresas para poder subsistir en un ambiente altamente demandante y dinámico necesitan aumentar su adaptabilidad, su flexibilidad, reducir su dependencia. Asimismo, necesitan diferenciarse de su competencia. Algunas de las estrategias que las empresas han aplicado para ello, son las siguientes:

- Acercamiento a las necesidades del cliente y productos adaptados a las necesidades.
- Simultaneidad entre calidad y bajo costo.
- Acercamiento a una dirección virtual, en términos de equipos transitorios conformados según la combinación de competencias requeridas en los que se asuman valores grupales y que se use la tecnología de información como forma de relación e interacción.

Una de las formas en que se ve reflejada esta tendencia es el cambio que hay en la demanda y características del trabajo que desarrollan las personas en las empresas.

Esta situación está descrita de manera global en el artículo *The End of the Job* en *Fortune* (1994), en este se describe por un lado la evolución que está teniendo el empleo y por otro lado, lo que esto implica para las personas que forman parte de la empresa.

En cuanto a la forma que está tomando actualmente el empleo y su tendencia, lo más relevante es que este está cambiando por que ya no responde a las características económicas actuales a las que antes respondía y en donde encuentra la base de la forma de articulación. Actualmente el empleo no está constituido como un puesto que contiene una serie de cosas que hay que hacer, sino que se conforma por las funciones y actividades que se tienen que desempeñar para que el resultado sea el que se espera cualitativa y

cuantitativamente y responda a la necesidad del cliente. Las funciones que se deben realizar van cambiando conforme cambia lo que se necesita hacer. Es decir no es rígido, sino flexible de acuerdo a las demandas del contexto laboral.

Debido a estas características la organización evidentemente tiene que ser flexible, abierta y sensible a los cambios que se sucedan en el contexto a fin de responder rápida y eficientemente. Su arquitectura debe permitir el intercambio hacia afuera (social, económico) e interno (con los empleados). Una característica relevante en esta organización actual y en el tipo de empleo al que le da forma es que existe la oportunidad y al mismo tiempo la necesidad de que las personas se desarrolle paralelamente a la velocidad y dirección que se demanda. Debe permitir una continua negociación entre personal y empresa, así como claridad y conciencia en los empleados de los resultados que se esperan de ellos.

La forma de capacitación tradicional, desintegrada por lo general de las necesidades de desarrollo que el trabajo demanda y de los criterios que impactan realmente al desempeño necesario para obtener resultados de negocio, así como basada en criterios de efectividad que no responden al real objetivo que ésta debería de tener no responde a la situación contextual actual. Por ejemplo se miden número de cursos a los que asiste un trabajador o número de horas de capacitación, pero no se mide qué tanto la competencia que desarrolla impacta al negocio, o si esa competencia es la que requiere para desempeñarse eficientemente.

Con base en esta dinámica del contexto, la función del área de Recursos Humanos está cambiando ya que se requiere de ésta una posición y administración más estratégica con la finalidad de desarrollar al personal de las empresas con base en la dirección de negocio actual y futura de la empresa. Asimismo, la administración tradicional enfocada a los activos físicos y capital se ve rebasada por la necesidad imperiosa de administrar los activos intangibles de la misma como el conocimiento.

En este contexto empresarial surge la necesidad de que los trabajadores tengan un papel más protagónico en su desarrollo laboral y personal y en la construcción de su función dentro de la empresa. De esta manera el desarrollo de la autogestión tiene un papel determinante, la persona por sí misma debe ser capaz de identificar lo que necesita aprender, cuál es su estado actual con relación a ello, cuál es el estado al que debe llegar, así como reconocer y hacer lo necesario para lograrlo e identificar cuáles serán las evidencias de que lo ha logrado. Cabe mencionar que la tendencia actual es de un mundo de trabajo a un mundo de autoempleabilidad como menciona Hakim, C. (1994) en el que compara la actitud en ambas posiciones.

En este contexto interrelacionado y demandante se abre una nueva forma de desarrollar y reconocer la competencia de una persona y su vinculación con el mundo productivo. Asimismo, las competencias surgen a partir de la no correspondencia entre el sistema educativo y el sistema productivo, es decir, las empresas no reciben de la educación formal las personas idóneas, de tal manera que un sistema alternativo de desarrollo y certificación de competencias se vuelve necesario. El enfoque de competencias permite mayor flexibilidad en el desarrollo de las personas, mayor movilidad social y económica y más congruencia entre demanda y oferta laboral.

## Referencias

Business Week. Rethinking Work. 65th Anniversary Issue. Business Week, October 17, 1994. Drucker, Peter. "Managing Oneself". Harvard Business Review, vol. 77, No. 2, March-April 1999, pp. 64-74.

Fortune. The End of the Job. Leading article, Fortune, September 19, 1994.

Hakim, Cliff: We are all Self-employed. The New Social Contract for Working in a Changed World. San Francisco: Berrett-Koehler, 1994.

Mertens, Leonard. Sistema de Competencia Laboral: Surgimiento y Modelos. Seminario Internacional "Formación Basada en Competencia Laboral: Situación actual y perspectivas". 1996.