



Biblioteca Virtual

SOBRE PARADIGMAS Y COMPETENCIAS

Paradigmas:

Cada época tiene sus problemas y realizaciones. A lo largo de la historia, las generaciones se enfrentan a los retos del entorno, generados por la interacción social y por la propia naturaleza. Los paradigmas son los modelos mentales producidos por la interpretación de la realidad en un momento dado. Les permiten a las personas entender su realidad y operar en ella. Para que un paradigma sea funcional debe estar atado a la realidad. Si hay disparidad entre paradigma y realidad, no resuelve. O se cambia el paradigma, para adecuarlo a la nueva realidad (flexibilidad), o se transforma la realidad para adecuarla al paradigma (poder).

Lenguaje:

Cada época tiene su lenguaje que la caracteriza. Cambia, adapta y crea vocablos. Las mismas palabras adquieren significados diferentes a través del tiempo. Cada profesión también tiene su jerga, su lenguaje encriptado, con vocablos que sólo son desentrañados en la complicidad de los iniciados. También las profesiones les aplican diversos significados a palabras comunes. Una misma palabra posee un contenido diferente en medicina o en ingeniería.

Competencias:

La palabra competencia es entendida de distinta manera por un abogado, por un atleta, por un mercadólogo o por una persona vinculada a la gestión de los recursos humanos. En el mundo del Derecho, la competencia se refiere a la autoridad que tiene una persona u organismo para hacerse cargo de la solución de un asunto. Así, hay competencia jurisdiccional (o territorial): un juez de Moca no debe ser apoderado para juzgar un hecho ocurrido en Barahona. Y competencia de atribución: un Tribunal de Trabajo no tiene competencia en un litigio sobre tierras. (*Mazeaud, H., Mazeaud, L. & Mazeaud, J.: Lecciones de Derecho Civil, 1981*).

Para el atleta, lo mismo que en cualquier concurso, competencia es el acto de disputa, contienda, oposición o rivalidad entre los que aspiran a obtener una misma cosa. Guarda mayor relación con el sentido con que se utiliza en mercadeo. Para una empresa, la competencia es otra que ofrece productos o servicios con características similares para un mismo tipo de público. La otra empresa es su competencia (aunque en castellano sería competidor), porque compiten en el mismo mercado.

En la gestión de los recursos humanos se entiende por competencias el conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo. Esta palabra tiene más de 25 años de ser utilizada con este contenido (*R. E. Boyatzis: The Competent Manager, 1982*). Su uso se ha generalizado entre nuestros profesionales sólo en los últimos años (*Mitrani, A.; Dalziel, M. & Suárez de Puga, I.: Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos, 1992*).

Requisitos de cargos y competencias:

El paradigma de las "competencias" difiere de los "requisitos" que aparecen en las clásicas descripciones de cargos. Los requisitos de los puestos casi siempre se refieren a la formación académica (nivel de estudios, cursos, etc.) y al tiempo de experiencia laboral necesarios para ocupar un cargo. Se comprueban básicamente mediante acreditaciones documentales (certificaciones de instituciones educativas y constancias de trabajos anteriores). Las competencias deben manifestarse en la realidad, ya sea mediante demostraciones prácticas, pruebas objetivas o simulaciones.

En el paradigma del análisis tradicional de cargos, la determinación de los requisitos se realiza principalmente mediante el razonamiento del equipo de analistas. Toman como base la sumatoria de sus propios conocimientos y experiencias particulares. La identificación de las competencias resulta del cruce de las informaciones de las evaluaciones objetivas de las características de los sujetos que desempeñan los puestos con sus respectivas evaluaciones de resultados. Se determina cuáles son las características que

tienen las personas exitosas para cada cargo. Una vez identificadas, las competencias pueden ser aplicadas para el reclutamiento y selección, para el adiestramiento y desarrollo o para otorgar incentivos a las personas que posean aquellas características deseadas por la organización.

Las competencias son relativas, no absolutas. Las personas no tienen competencias, sino características. Sus características se califican como competencias cuando se demuestra que resultan útiles para la efectividad y la eficiencia en una tarea o cargo. Se determinan a posteriori, a través de los resultados, de la práctica, mediante la evaluación de las personas que tienen un desempeño superior en los cargos. Una característica personal puede ser competencia para un cargo y no para otro. Las características personales susceptibles de ser calificadas como competencias son infinitas. Pueden ser características corporales (morfológicas, fisiológicas, edad, género, etc.), mentales (conocimientos, actitudes, valores) o funcionales (habilidades mentales, destrezas físicas). Eso sí, es necesario que se puedan medir objetivamente.

Paradigmas y competencias:

La civilización ha tomado un ritmo tan acelerado en las últimas tres décadas que cuestiona la capacidad de la propia humanidad para adaptarse a los rápidos y bruscos cambios que provoca y a sus efectos sociales y psicológicos (Tofler, A.: *El Shock del Futuro*, 1970). El denominado "nuevo orden (geopolítico) mundial" tras la caída del muro de Berlín y la disolución de la Unión Soviética. Las efervescentes innovaciones tecnológicas. La creciente rapidez y eficiencia en el campo de las comunicaciones (voz, datos, imágenes, objetos transporte de objetos, personas). Las enormes distancias y las grandes diferencias que existen sobre el planeta se han empequeñecido ante nuestra percepción. Del localismo, provincialismo, nacionalismo regionalismo, hemos ampliado nuestra mirada hacia el globalismo.

La globalización es otro de los paradigmas de nuestra época. Para muchos la globalización es una actitud mental. El impacto de este modelo se manifiesta en la cultura, en la política, en la economía, en la producción, en el comercio, en la educación, en todas y cada una de las actividades humanas. Los ciudadanos de todos los países reciben ofertas y servicios de cualquier otro país. Sin importar la distancia. Las empresas se percatan de que sus competidores están ubicados a medio mundo. Deben competir no sólo con empresas locales sino con empresas del mundo entero. Se ven en la necesidad de ser competitivas globalmente. El paradigma de la globalización ha traído consigo el paradigma de la competitividad.

Competitividad de los recursos humanos:

Se dice que los recursos humanos son los activos más valiosos de las organizaciones modernas (Besseyre Des Horts, C. H.: *Vers une Gestion Stratégique des Ressources Humaines*, 1990). Es que las personas "son el único recurso que diferencia a la empresa que tiene éxito de la que no lo tiene. Todo lo demás se puede comprar, aprender o copiar." (Vermont-Gaud, C.: *La politique sociale de l'entreprise: Du projet d'entreprise au tableau de bord social*. 1986).

La mano de obra, en cuanto a fuerza física, progresivamente se robotizará. El trabajo repetitivo y rutinario se automatizará. La esperanza de vida útil de las nuevas tecnologías se reduce constantemente. Son relevadas por nuevas tecnologías. Las personas son los principales activos sólo en la medida en que aportan, con sus competencias, al logro de las metas, al cumplimiento de la misión, a la realización de la visión de las organizaciones donde laboran.

En un ambiente en cambio constante, los conocimientos, habilidades y destrezas resultan rápidamente obsoletos. Las personas, en cuanto activos, también se deprecian "contablemente". Se ha estimado que a una tasa promedio de un 20% anual. En las empresas de tecnología de punta casi todos los conocimientos y prácticas son renovados cada cinco años. Al evaluar un curriculum se descartan los cursos tomados cinco años atrás. Cada cinco años habría que volver aprenderlo todo.

Nuestras competencias son relativas a las tareas y cargos. Las tareas y cargos cambian. A veces dramáticamente en cortos períodos. Nuestras competencias son relativas en el tiempo. Alguien competente para una tarea puede dejar de serlo de la noche a la mañana, si cambia radicalmente la manera de hacerla. Como sucede con frecuencia. Sólo la flexibilidad (la apertura al cambio, la disposición a cambiar) y la autoenseñanza podrán "liberarnos de los niveles de obsolescencia que hoy son casi irremediables, y de efectos muchas veces irreversibles." (Alfonso Siliceo, consultor mexicano).

Empleo y empleabilidad:

En vista de las grandes transformaciones en el mercado de bienes y servicios y en las tecnologías para

producirlos, las empresas actuales no pueden garantizar un empleo para toda la vida. Sólo la renovación constante le permitirá a las personas ser competitivas a largo plazo, ser productivas, obtener nuevos empleos y mantener los que tienen. Así como se habla del paradigma de la competitividad empresarial, deberemos hablar del compromiso constante con el nuevo paradigma de la empleabilidad personal.

ABA Colombia

Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento

informacion@abacolombia.org.co

Este artículo proviene de: www.abacolombia.org.co
Todos los derechos reservados ©2003