
LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LOS PROFESIONISTAS EMPLEADOS EN LOS SECTORES INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS

JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ LARES

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como propósito identificar el perfil de las competencias transversales, así como su vigencia y relación con las necesidades de las empresas. Estas competencias son comunes a varias disciplinas e imprescindibles para continuar aprendiendo; constituyen un conjunto de factores cognitivos, afectivos y actitudinales que permiten al individuo adaptarse al contexto laboral, así como desplegar sus capacidades en situaciones sociales diversas. El modelo utilizado para obtener el perfil real y deseable de las competencias de los profesionistas incluidos en la muestra se divide en cuatro grupos de habilidades y áreas de conocimiento: habilidades básicas en el lugar de trabajo, habilidades de empleabilidad, conocimiento básico del lugar de trabajo y habilidades de aprendizaje a lo largo de la vida. Cada una de estas habilidades generales contiene subhabilidades enlistadas en nivel decreciente de complejidad. En general, los empleadores idealmente demandan un excelente dominio y aplicación de las competencias enlistadas; sin embargo, el desempeño real por parte de los profesionistas apenas rebasa, en promedio, la mitad de la escala de 1 a 5, esto es, las habilidades, conocimientos, actitudes y valores que poseen los profesionistas están a la mitad del nivel de uso óptimo en los lugares de trabajo. Cuando se compara el desempeño de los profesionistas en los cuatro grupos de competencias, la frecuencia promedio está por debajo del desempeño esperado por los empleadores. Esto indica que, en general, los empleadores están demandando habilidades más sólidas y actitudes más favorables hacia las tareas que desempeñan los profesionistas.

PALABRAS CLAVE: Competencias transversales, habilidades básicas de empleabilidad, conocimiento básico del lugar de trabajo, habilidades básicas en el lugar de trabajo y habilidades para el aprendizaje a lo largo de la vida.

INTRODUCCIÓN

Muchos autores, en diferentes contextos, señalan la importancia del desarrollo continuo de habilidades que van más allá de aquellas requeridas en empleos específicos e identifican las habilidades transversales, básicas o clave fundamentales para continuar aprendiendo, así como para acceder, permanecer y progresar en un empleo. En esta perspectiva, es importante distinguir las habilidades como un atributo humano (capacidades interiorizadas y formas determinadas de conocimiento) y las demandas de habilidades en los empleos. Las investigaciones en educación muestran que la coincidencia entre las dos resulta bastante problemática y se asocia a temas de desempleo y educación (Berg y Gorelick, 1970; Clogg y Shockey, 1984; Smith, 1986; en Hussen y Postlewhaite, 1994). En esta investigación se explora el segundo tipo de habilidades, es decir, las demandadas por los empleadores, considerando que son elementos clave en la configuración de perfiles profesionales y trayectorias para la formación y capacitación para el empleo, a través de los cuales se puedan equilibrar el desarrollo humano y la capacitación técnica necesarios para el desarrollo organizacional.

ANTECEDENTES Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Los trabajadores en la sociedad globalmente integrada necesitan anticipar, reconocer y adaptarse a los cambiantes requerimientos de la nueva economía y lugares de trabajo desarrollando habilidades y adquiriendo nuevas bases de conocimiento (Adler, 1988; en Lankard, 2003). Los criterios de empleabilidad necesitan difundirse y asimilarse en la actual y futura fuerza laboral como parte de una cultura de trabajo renovada. De esta manera, las universidades y organismos responsables de la formación y capacitación de recursos humanos están obligados incorporar a los programas y proyectos académicos y de entrenamiento, las tendencias vanguardistas que están operando o se visualizan en la dinámica de las organizaciones empresariales dedicadas a la manufactura o servicios, no solo para que los estudiantes las conozcan, sino para que prevean el tipo de competencias que demandará en el mercado laboral.

El papel que están jugando las habilidades transversales es crucial para el crecimiento de la productividad organizacional y el mejoramiento social e individual. Sin embargo, es necesario indagar sobre el comportamiento que adquieren dichas habilidades en una muestra de organizaciones típicas de una economía en desarrollo como la de México. En este caso, una visión retrospectiva respecto del comportamiento real de las competencias transversales incorporadas en el modelo utilizado en este proyecto, puede dar idea de la importancia que dichas competencias adquieren para los empleadores de las empresas participantes.

Con base en las consideraciones planteadas sobre la evolución del mercado laboral, los desafíos que plantea la nueva economía a los actuales y futuros trabajadores, la dinámica que se está generando en los lugares de trabajo, así como las tendencias que se rescatan de esta primera aproximación al tema de las competencias, se plantea el siguiente **objetivo general**:

- Identificar en los profesionistas, desde la perspectiva de los empleadores del sector industrial y de servicios, el perfil ideal y real de las competencias transversales planteadas en el Modelo de Competencias Basadas en el Empleo.

La **pregunta** que orientó la investigación fue:

- ¿Cuál es el perfil ideal y real de los profesionistas con respecto a las competencias transversales incluidas en el Modelo de Competencias Basadas en el Empleo, desde la perspectiva de los empleadores en el sector industrial y de servicios?

II. LAS COMPETENCIAS: DISCUSIÓN CONCEPTUAL Y MARCO DE REFERENCIA

Las competencias transversales para el empleo se asocian a las competencias profesionales. De acuerdo con la Comisión Europea, la OIT, el Ceneval, el ICFES (en Vargas, 2006), la competencia conlleva la capacidad de movilizar

conocimientos, habilidades y reflexionar sobre su pertinencia y relevancia en casos concretos que realimentan de manera permanente los esquemas referenciales de los individuos.

No obstante que las competencias transversales no son exclusivas de la economía de alto rendimiento porque aparecieron desde la época fordista, en la actualidad adquieren mayor relevancia debido a la naturaleza de las actuales condiciones de trabajo; la acelerada incorporación de tecnologías a los procesos de manufactura y la rápida modernización de los sistemas de comunicación e información, hacen cada vez más veloces las operaciones y simplifican las tareas en los puestos de trabajo. En los contextos productivos de la economía moderna se privilegian las competencias genéricas de aprendizaje: aprender a aprender, conocer lo que se conoce, saber lo que hay que saber y tener conciencia de los principales sesgos heurísticos que falsean el razonamiento (David y Foray, 2000). Son competencias que privilegian la metacognición, es decir, la capacidad de monitorear los propios conocimientos y habilidades, además de probar su valor en situaciones concretas. Se insiste en las competencias generales y actitudes hacia el trabajo de alta calidad (competencias comunicativas, trabajo en equipo, solución de problemas, aprendizaje permanente, compromiso con la misión de la organización, iniciativa y liderazgo) sobre los repertorios de competencias técnicas.

El Marco de Habilidades Fundamentales Basadas en el Empleo ofrece un referente sobre el perfil ideal de competencias, además proporciona una comprensión y un lenguaje comunes sobre las competencias necesarias que se demandan en los lugares de trabajo propios de las organizaciones de alto rendimiento. **Las habilidades básicas de empleabilidad** constituyen un espectro amplio de actitudes, habilidades cognitivas, personales e interpersonales necesarias para interactuar de manera apropiada en los lugares de trabajo (Van Horn, Carman, Watson, Beach y Weireauch). El **conocimiento básico del lugar de trabajo** consiste en los saberes fundamentales acerca de la naturaleza y organización del lugar de trabajo tales como los procedimientos asociados al cuidado de la salud, experiencia técnica y la comprensión de la

cultura laboral (Carman y Hamilton, 2002). **Las habilidades básicas en el lugar de trabajo** son las habilidades académicas tradicionales como la lectura, escritura, habla y escucha; cálculo matemático básico (aritmética); uso de las Tecnologías de Información y Comunicación y gestión de recursos. **Las habilidades para el aprendizaje a lo largo de la vida** es una posición individual y social frente al futuro; es un imperativo de la sociedad moderna en el que subyace el principio de que nada permanece estático sino que está en constante cambio (Saterlee y Craig, 1994). Se ha convertido en un tema clave para la formación de recursos humanos y adquiere cada vez mayor relevancia en términos de innovación tecnológica y reforma estructural de las organizaciones.

III. DISEÑO METODOLÓGICO

Por sus alcances, la presente investigación es de tipo exploratorio porque pretende identificar la vigencia de las competencias fundamentales basadas en el empleo desde la perspectiva de los empleadores incluidos en la muestra: empresarios, jefes de las oficinas de recursos humanos o supervisores de plantas de producción, asociados a la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) o al Consejo Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) de la ciudad de Durango.

La selección del método de encuesta se hizo considerando que la intención de este estudio es generalizar los resultados con la muestra que cumpla con los criterios de aleatoriedad y representatividad de los empleadores de diferentes ramas de la industria y servicios.

La variable habilidades fundamentales basadas en el empleo y áreas de conocimiento se descompone en 50 sub-competencias que corresponden a las cuatro competencias fundamentales. La validez del cuestionario se revisó mediante un proceso de validación con cinco empleadores, quienes hicieron una valoración de las 50 competencias más necesarias y practicadas en el contexto empresarial donde se llevó a cabo la investigación. La confiabilidad,

relacionada con la estabilidad y precisión de las medidas que se obtienen de un instrumento, se obtuvo mediante el estadístico *alpha de Cronbach*. En la exploración general de las competencias propuestas en el modelo se registró un valor alpha de .95 en su dimensión ideal y de .91 para la real.

Se utilizó una escala Likert cuyas respuestas indican la intensidad de la manifestación de las sub-competencias. La versión definitiva del cuestionario consta de cuatro apartados. En el primero, se exploran las habilidades básicas con 22 preguntas; en el segundo, las habilidades básicas de empleabilidad con 13; en el tercero, el conocimiento básico sobre el lugar de trabajo con 8 y en el cuarto, las habilidades para el aprendizaje a lo largo de la vida con 5 preguntas. El análisis se realizó con el apoyo del paquete estadístico SPSS/w versión 13.0.

IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Perfil general de las competencias incluidas en el Modelo

El análisis se realizó en las dimensiones del desempeño ideal y real preestablecido para cada variable. De esta forma, las respuestas a cada ítem reflejan el nivel de dominio de las competencias enlistadas, que tienen los profesionistas contratados por las empresas participantes. Al mismo tiempo, los resultados son indicadores del perfil deseable y real que guardan las competencias, de acuerdo con la percepción que tienen los empleadores sobre su aplicación en las tareas que desempeñan los profesionistas.

De acuerdo con la distribución general de las frecuencias se pueden establecer algunos contrastes. En principio, las habilidades básicas no son consideradas como fundamentales en el desempeño de los profesionistas, pues apenas el 35% de los encuestados declara que idealmente deberían estar presentes “siempre”, mientras que en la realidad ninguno de los empleadores considera que los profesionistas incluidos en la muestra las aplican “siempre”. Este resultado es síntoma de que un número considerable de empleadores (29 de los 46), no tienen plena conciencia de la creciente importancia que están adquiriendo estas competencias en los contextos laborales vinculados con la nueva economía. En

esta primera aproximación, destaca el porcentaje más elevado de las opiniones en la opción “a veces”; esto significa que la aplicación real es apenas entre una cuarta parte y la mitad de las ocasiones en que los profesionistas tienen que aplicar habilidades comunicativas o de gestión de recursos.

El 63% de los empleadores opinan que los profesionistas casi siempre (opción 4) y a veces (opción 3 de la escala), aplican las competencias en sus lugares de trabajo, mientras que el 20% de ellos reconocen que las competencias enlistadas se aplican en valores menores a 3 (a veces). Esto es, 9 empleadores creen que los profesionistas empleados por ellos casi nunca (2) o nunca (1), aplican las competencias enlistadas y solo el 6% piensa que sus empleados tienen un desempeño excelente. Estos porcentajes contradicen la perspectiva ideal porque el 39% opinan que las competencias enlistadas se requieren en un nivel de desempeño cercano a la excelencia (4.5 de la escala) y 34% en su nivel óptimo (5). Cabe subrayar que la totalidad de los empleadores ubican el desempeño deseable de las competencias en el rango que va de 4 a 5. Estas diferencias entre el perfil deseable son estadísticamente significativas (se aplicó prueba *t de student* para muestras independientes).

4.2. El perfil de cada grupo de competencias

Las competencias básicas en el lugar de trabajo. La competencia idealizada como más relevante por los empleadores fue la *habilidad básica “dominio de las operaciones informáticas”* relacionadas con la naturaleza de cada empleo; esta percepción resulta congruente con las tendencias mundiales que señalan al dominio de las Tecnologías de Información y Comunicación y de manufactura avanzada como atributos esenciales para el almacenamiento, transferencia y recuperación de información, así como para su transformación en conocimiento (Lafranco, 2000) y diseño de prototipos para la industria.

Las puntuaciones obtenidas de la media aritmética, señalan una mayor concentración de las habilidades comunicativas en el escuchar (3.50 en promedio). En la empresa existe una forma de comunicarse esencialmente oral

en la que únicamente se demanda la habilidad para ejecutar órdenes, seguir instrucciones y operar secuencias programadas desde los niveles superiores de la estructura gerencial. Tampoco las competencias básicas asociadas a la disciplina matemática (2.82 en promedio) están suficientemente desarrolladas y es poco común el empleo de estimaciones, operaciones de cálculo que impliquen el uso de algoritmos y fórmulas; esto puede ser atribuible al tipo de actividades y tareas que realizan los profesionistas de manera ordinaria, o a su fragilidad en los esquemas de intervención laboral. Las habilidades comunicativas implicadas consisten en anotar cifras, números, palabras o frases cortas que dan cuenta de la ausencia o presencia de los elementos requeridos. Un porcentaje menor de los empleadores (19%), opinan que los trabajadores casi siempre (nivel 4 de la escala) aplican estas competencias en su trabajo cotidiano. Esto es, poco más de una cuarta parte de los empleadores tienen una opinión aceptable sobre el dominio de estas competencias.

La escasa atención a la habilidad para la redacción de textos (2.91 en promedio), puede estar asociada a la naturaleza y dinámica de los empleos. En muchos casos, las situaciones particulares de las empresas obligan a los trabajadores a llevar a cabo actividades múltiples y de manera casi simultánea, además de hacerlo con exactitud y oportunidad; ello impide el ejercicio sistemático de la redacción de informes detallados.

El perfil de las habilidades básicas de empleabilidad. De acuerdo con la opinión de los empleadores, la competencia real más sobresaliente es la relacionada con la práctica de los principios de trabajo grupal (media aritmética de 4.50). El trabajo en equipo es el principal activo de las empresas encuestadas y se traduce en la suma armonizada de esfuerzos, ideas y valores para alcanzar ciertos objetivos laborales. El respeto a las diferencias individuales es una variable sobresaliente (3.9) en el logro de la productividad. Los empleadores consideran a esta competencia como una de las habilidades más importantes para crear un ambiente de trabajo agradable. Se trata de actitudes que deben acompañar a las destrezas y habilidades prácticas: formas apropiadas de relacionarse, intervenir y convivir. La competencia para detectar factores que producen estrés es

valorada por los empleadores con una media de 2.97, lo que indica una presencia baja en el lugar de trabajo. En este caso la media aritmética se puede interpretar como un déficit sobre el conocimiento y las actitudes de los trabajadores frente a las implicaciones de ciertos factores asociados a las condiciones físicas y socio-psicológicas que determinan los estándares de seguridad e higiene de los lugares de trabajo.

El perfil del conocimiento básico sobre el lugar de trabajo. Las habilidades relacionadas con el conocimiento básico del lugar de trabajo constituyen el vínculo más fuerte entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral; deben comenzar su desarrollo en la escolaridad formal y continuar su perfeccionamiento en los contactos que deben establecer los futuros profesionistas en las empresas desde antes de incorporarse al mercado laboral. Las respuestas señalan que el 18% de los empleadores cree que rara vez se aplican, el 54% a veces y el 25% casi siempre. El porcentaje mayor indica que los profesionistas algunas veces las aplican, esto es, en menos de la mitad de las ocasiones que se requieren.

El perfil de habilidades para el aprendizaje a lo largo de la vida. La capacidad de los profesionistas incluidos en este trabajo para transferir sus habilidades a nuevos contextos es considerada por los encuestados una habilidad relativamente baja (3.17 en promedio). Si se parte del principio de que la empleabilidad en mercados laborales de alto rendimiento depende de la versatilidad, adaptabilidad y transferibilidad como atributos esenciales del desempeño de alta calidad, entonces los trabajadores deberían desarrollar la habilidad para aplicar de manera apropiada sus conocimientos, habilidades y actitudes en función de la evolución de las demandas laborales o de las particularidades de las situaciones de desempeño altamente especializado.

De acuerdo con los resultados de la aplicación de la prueba *t de Student* para muestras dependientes, se señala que las diferencias en el comportamiento de las medias aritméticas de los cuatro grupos de competencias son estadísticamente significativas (alfa de Cronbach menor a .05). Este

comportamiento señala que los empleadores encuestados están demandando niveles más altos de desempeño en los cuatro grupos de competencias: en el lugar de trabajo, básicas de empleabilidad, conocimiento básico sobre el lugar de trabajo y de aprendizaje a lo largo de la vida.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El dominio de las habilidades transversales incluidas en el Modelo de Competencias Básicas para el Empleo, utilizado en esta investigación, requiere mayor dominio de parte de los profesionistas; las debilidades se pueden retomar como indicadores para desarrollar programas de capacitación en las empresas y consolidar el tipo de habilidades que sean más congruentes con el perfil que están demandando las empresas. Esto último es responsabilidad compartida entre las instituciones educativas y el sector productivo en su conjunto.

Las competencias transversales más sobresalientes, desde la perspectiva de los empleadores participantes en esta investigación, constituyen una mezcla de habilidades, actitudes y valores congruentes con las tendencias en contextos económicos más amplios. La globalización, de alguna forma, ha constituido el mecanismo fundamental para la consolidación de las competencias básicas, la difusión las competencias transversales y la adopción de habilidades técnicas más sofisticadas. Las competencias se han constituido en el mecanismo más apropiado para responder a la presión que ejerce el movimiento de competitividad, la modernización tecnológica y las nuevas modalidades para producir bienes y mejorar los servicios, impulso a la industria turística, uso de tecnologías limpias y reciclado de residuos. El paradigma de las competencias ha impulsado una cultura laboral centrada en el aprendizaje permanente, la innovación y el cambio continuo.

BIBLIOGRAFÍA

Hussen, N. y Postlewhaite (1994). *The International Encyclopedia of Education (Second Edition)*. New York, USA.: Elsevier Science.

-
- Lankard, B. (2003). *Effects of Globalization on Careers. Myths and Realities*. Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, Columbus OH. EE. UU. ERIC: ED 482 332.
- Vargas Leyva, R. (2006). *Competencias y diseño curricular por competencias*. Documento de Trabajo. México: CESUES.
- David, P. A. y Foray, D. (2000). *Una introducción a la economía del saber*. Consultado el 17 de junio de 2007 en www.oei.es/salactsi/david.pdf.
- Van Horn, B., Carman, P., Watson, H., Beach, L. y Weirauch, D. (2000). *A Resource for Using the Framework for Work-Based Foundation Skills*. Pennsylvania State University Park, Inst. For the Study of Adult Literacy. Ed 472 124
- Carman, P. y Hamilton K. L. (2004). *Exploring Work-Based Foundation Skills in the ABLE Classroom*. Institute for the Study of Adult Literacy, Penn State University. Version 2.2.
- Satterly, B. y Craig, W. (1994). *Seven Future Trends in the Workplace*. ED 386 587
- Lafranco, S. (2000). Distributed learning, Education and Civil Society. Disponible en www.visionarios.reacciun.ve/ponencias/lafrancosam/ponencias/index.html.