

LA COMPETENCIA TRANSVERSAL PLAN DE VIDA Y CARRERA COMO VALOR AGREGADO PARA RESPONDER ADECUADAMENTE A LAS EXIGENCIAS PRESENTADAS POR UN ENTORNO CAMBIANTE Y RETADOR, TANTO PARA LOS INDIVIDUOS COMO PARA LAS ORGANIZACIONES

AMALIA MARTHA RODRÍGUEZ ANTUNA/NANCY ZAMBRANO CHÁVEZ/JAIME RICARDO VALENZUELA GONZÁLEZ
Tecnológico de Monterrey

RESUMEN: La presente investigación parte de la interrogante ¿Qué cualidades individuales y factores organizacionales intervienen en el desarrollo exitoso de la competencia plan de vida y carrera? El objetivo es identificar los aspectos, rasgos, prácticas funcionales y atributos que pudieran ser considerados para perfilar a una persona competente en esta área. La indagación se aborda desde un enfoque de investigación mixto y asume un diseño de estudio de caso. Se realizó en una institución privada que proporciona educación a distancia, los participantes colaboran en el área que diseña y desarrolla los ambientes de aprendizaje. Para la recolección de datos cualitativos los instrumentos utilizados fueron una entrevista semiestructurada y un cuestionario denominado propósito de

vida. Para la recolección de datos cuantitativos se aplicó un instrumento de autoreporte, de tipo escala de Likert. El procedimiento de análisis de datos cualitativos consistió en la identificación de patrones comunes de respuesta. Para los datos cuantitativos se hizo un análisis estadístico descriptivo, una interpretación conceptual, así como la búsqueda de relaciones y su posible explicación. Los resultados obtenidos permitieron conocer las habilidades, rasgos y recursos más utilizados de estos individuos, lo que permite caracterizar la competencia en cuestión. También se identificaron iniciativas respecto al plan de vida y carrera, así como buenas prácticas en relación con el tema. Finalmente se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones para estudios posteriores.

PALABRAS CLAVE: Calidad de vida, Competencias, Desarrollo de competencias, Planeación y Transversalidad.

Introducción

La globalización, los avances tecnológicos y los grandes flujos de información, ejercen influencia sobre las organizaciones, en el desempeño de los empleados y la forma en que llevan sus procesos. Los individuos son motivados a revisar sus perfiles y áreas de

oportunidad, afín de mejorarlos, en paralelo se hace una proyección de los intereses a futuro a fin de concluir y colaborar con una meta común en compañía de la organización. Mientras tanto los procesos, en cuanto a los recursos y acciones de la empresa también son dirigidos en esa misma dirección o meta común.

Ante dicha diversidad de escenarios, surge la necesidad de elaborar planes de acción, que permitan tanto a personas como a organizaciones enteras, superarse para estar en condiciones de responder adecuadamente. En particular para los seres humanos es indispensable que dichos planes de crecimiento sean dirigidos a todos sus planos de vida, es decir a lo personal y laboral, que lo lleven a un desenvolvimiento pleno y exitoso en beneficio de sí mismo y de su entorno.

Lo anterior se puede traducir en el ejercicio de la competencia plan de vida y carrera, que a través de la plenitud personal y la satisfacción laboral de los empleados, permitirá a la organización competir con las grandes potencias, así como disminuir la rotación de personal, situación que afecta los procesos de seguimiento y mejora continua de una empresa, y finalmente alcanzar el tan anhelado éxito conjunto. Morin (2000) plantea como una situación crítica la afluencia de conocimientos y las situaciones que enfrenta el ser humano son muy distintas cada vez. El autor habla de la necesidad de situar al ser humano en su contexto, descubrir quién es, dónde está, de dónde viene y por supuesto a dónde va, es decir identificar su situación en el mundo.

Por su parte Delors (1997) habla acerca de las reflexiones realizadas en la comisión internacional sobre la educación y el aprendizaje en el siglo XXI, menciona las diversas situaciones que deben considerarse a fin de afrontarse exitosamente. Destaca un nuevo enfoque a nivel mundial, sin perder la identidad local; la globalización sin olvidar las particularidades individuales, la vocación de escoger el propio destino; la modernidad, en cuanto a la necesidad de adaptación sin olvidarse de sí mismo, evolucionar en conjunto, obtener un dominio del progreso científico y así encarar las nuevas tecnologías de información.

Como se puede observar la inquietud de actualización se está dando desde el nivel educativo, en donde se muestra gran interés por modificar los patrones por años seguidos. Se considera la construcción, la revolución continua y progresiva de las tecnologías de información y comunicación como detonantes de la enseñanza continuada,

en función de las nuevas estructuras económicas, sociales, políticas y tecnológicas, entre otras. Por supuesto como respuesta a las nuevas necesidades de producir y distribuir, por mencionar un ejemplo.

Contenido

Enfoque contextual

Derivado de lo anterior y considerando que es el individuo quien mediante el propio crecimiento personal y profesional, proporcionará a la empresa los recursos competitivos para sobresalir dentro del mercado; en el presente se indaga alrededor del siguiente cuestionamiento:

¿Qué cualidades individuales y factores organizacionales intervienen en el desarrollo exitoso de la Competencia Plan de vida y carrera?

De forma que al determinar las cualidades que se requiere estén presentes en el perfil del empleado, se cuente con las bases firmes tanto para una selección o reclutamiento de nuevo personal, como para el desarrollo del actual capital humano. Siendo este último de especial interés, pues es este valioso recurso humano, quien cuenta con la experiencia, conocimientos y contexto de los actuales procedimientos y funciones dentro de la organización. También se pretenden identificar las acciones que pudiera realizar la empresa a fin de fomentar y mantener en actualización y crecimiento constante a los miembros de su equipo.

Esta clarificación del panorama y la alineación de necesidades pretenden materializar por escrito y con la debida formalidad, lo que se denomina “Plan de vida y carrera”, como resultado del análisis de los dos aspectos antes mencionados, en cuanto al individuo y la organización. Por supuesto, con la intención de obtener un beneficio conjunto.

¿POR QUÉ ES NECESARIO UN PLAN DE VIDA Y CARRERA?

Es importante comenzar mencionando lo que por años ha sido una gran inquietud para el ser humano, por naturaleza las personas tienden al crecimiento, llámese personal, profesional o incluso simplemente económico. Aunado a esto todos los seres humanos están expuestos al cambio externo, a la evolución y esto no es algo nuevo, lo que sí es de

relativa actualidad, es el ritmo con el que se viene manifestando dicho fenómeno. Es decir el individuo aunque acostumbrado a los cambios, resulta que ahora necesita cambiar hacia dentro de sí mismo y a gran profundidad sus más íntimas y arraigadas ideas o concepciones de la realidad, a fin de estar en sincronía con su entorno.

Existe otro aspecto a considerar que va más allá de lo observable o medible, como lo podría ser la comunicación, el trabajo colaborativo o solución de problemas, por ejemplo; y es la auto reflexión, el auto análisis, con lo cual no solo se hace referencia a la evaluación de las habilidades, actitudes, aptitudes o conocimientos de la persona, sino que es un aspecto que requiere mayor profundidad y honestidad, pues se trata de los deseos y necesidades más íntimas del individuo.

En conclusión, se puede manifestar que el caracterizar una competencia contemplando todos estos aspectos antes señalados, resulta ser el camino al éxito en la obtención de la misma, pues estará estableciendo las pautas y requerimientos precisos para desarrollarlas.

Contexto teórico

En la actualidad se puede percibir en las empresas, la inquietud de realizar cambios hacia el interior de su organización, sin embargo también es común encontrar que no saben cómo realizar dichos cambios y frecuentemente toman decisiones, que están muy lejos de satisfacer las necesidades que el entorno les está planteando.

La exigencia de servicios especializados de calidad y actualidad, los avances tecnológicos, la competitividad proveniente de otras culturas, en si la globalización en política, economía, entre otros, llevan a estas empresas a un replanteamiento de sus fortalezas y debilidades. Encontrando muchas de las veces, que sus productos son buenos, sus procesos funcionales y que sin embargo esto ya no es suficiente.

Cada vez es más una necesidad la innovación y la creatividad, en donde se encuentra que esos aspectos ya no pertenecen a lo material, a todo aquello físico que se puede adquirir o incluso producir, sino recursos que solo pueden encontrar en el llamado capital humano, a través de las ahora famosas competencias. En donde estas, representan el valor agregado para sus procesos y productos, a través de sus aportaciones.

Competencia transversal: Plan de vida y carrera

Se puede comenzar mencionando lo que Casares y Siliceo (1999) incorporan como: planeación de vida y carrera, lo cual implica un estímulo al auto conocimiento de los valores, intereses, capacidades y experiencias de cada individuo. Hablan de descubrir las propias potencialidades, la capacidad de auto dirigir su vocación para la realización personal, que puede y debe enlazarse al crecimiento de la organización como consecuencia.

Entre los aspectos que mencionan Casares y Siliceo (1999), en relación a la planeación de vida y carrera, está el establecer los objetivos y metas a largo plazo, actualización permanente como proceso de realización personal, profesional y social en perfecto equilibrio. Por último destaca que esto no es un proceso exclusivamente intelectual, sino que implica algo más íntimo del ser humano, pues contempla los pensamientos, emociones, valores, cuerpo y experiencia de vida que constituyen el ser en su totalidad.

Aunado a lo anterior se puede mencionar la perseverancia y responsabilidad, además de una actitud positiva ante el cambio, esto porque aunque se alcance un nivel deseado, llámese de conocimientos o habilidades, siempre existirán nuevos retos, que requieren una actualización responsable. Las cuestiones de actitud, son muy importantes ya que debe haber disposición al cambio, aceptación y adaptabilidad a cualquiera que sea la nueva vivencia, y una actitud positiva, sin lugar a duda representa siempre una gran posibilidad de éxito en los resultados (Cazalilla, 2010).

En cuanto a planificación y realización de proyectos, Cazalilla (2010) identifica que el éxito de esta área, depende en gran medida del apoyo de la organización, proporcionando los recursos y asesoría de sus departamentos de especialización en dicha área. Primeramente es esencial que el individuo logre autoevaluarse, identificar sus capacidades y limitaciones, para que sus proyectos estén adecuados a su perfil, a sus objetivos, y de ahí desarrollar el proyecto, planificar, tomar decisiones y plantear posibilidades de mejora.

Rychen y Salganik (2001) contemplan las siguientes capacidades, a las que se les ha antepuesto una micro competencia prospecto: de visión y orientación a resultados, para definir un proyecto y establecer una meta; de análisis, para detectar los recursos

disponibles y los necesarios; de juicio objetivo, para definir prioridades y refinar las metas; aprender a aprender, en donde aprendes de las acciones pasadas, proyectando futuros resultados; y de persistencia, para dar seguimiento y realización de ajustes conforme se avanza.

Derivado de lo anterior se pueden definir los siguientes aspectos como características de una persona competente para el desarrollo de un plan de vida y carrera: autoconocimiento en cuanto a las funciones, capacidades y recursos disponibles; negociación, mediación y decisión colectiva; compartir los propios conocimientos; apertura al cambio, buena disposición y actitud; ser objetivo / analítico y constante.

Alva (2011) a través de su libro *Tu vida, Tu mejor negocio*, escudriña y guía en el proceso de creación de un Plan de vida personal. El autor hace mención de los cambios en el entorno y como éstos ponen en evidencia la corta vigencia de conocimientos y técnicas prácticas, por lo que se exige la innovación a fin de evolucionar con el resto del universo, pero de forma consciente y controlada por parte del individuo, esto en cuanto a sus pensamientos y lo que él denomina como valores gobernantes, es decir aquellos valores que rigen la existencia y actuar de la persona, dándole un mayor sentido y propósito de vida.

Realizar esto requiere tiempo, por lo que el individuo se ve obligado a hacer una redistribución del mismo, la mayoría de las veces desequilibrada, y en su intento por responder eficazmente, resulta que se ve superado por la situación, generándole frustración, y aunado a una falta de lo que Alva (2011) denomina como propósito de vida y claridad de rumbo, lo conducen a padecer la tan famosa enfermedad del siglo: el estrés.

Es en esta parte donde un plan de vida proporciona claridad para la toma de decisiones, que den una razón de vida, y permitan el reconocimiento y adquisición de valores que rijan el ser y hacer del individuo. Además de dar la oportunidad de tener una vida plena, enfocada a un objetivo que culmine en la autorrealización.

Alva (2011) menciona una lista de lo que él denomina valores gobernantes, de los cuales a continuación se muestran tan solo algunos, considerados clave en el desarrollo del Plan de vida y carrera que aquí se estudia. Algunos de ellos son: superación, integridad, seguimiento, autonomía, balance, logro, creatividad, valentía, conocimiento, sabiduría, persistencia, visionario, compromiso y cambio, entre otros.

Los valores gobernantes están siempre cimentados en el amor y en la plenitud personal, que sin lugar a duda traerán en consecuencia muchos de los otros valores que menciona el autor. Alva (2011) destaca que el hecho de realizar un plan de vida ya hace al individuo especial y único, pero que es importante asumir los riesgos, establecer prioridades, renunciar en ocasiones y lidiar con agentes externos que intentarán influenciarles de una u otra forma.

Discusión de resultados

En la investigación realizada se encontró que existen opiniones diversas en cuanto a la interacción con el entorno, en donde se planteaba la intervención de la organización en la creación de un Plan de vida y carrera, se puede afirmar que actualmente ninguno de los participantes ha tenido la experiencia de que empresas anteriores o la actual promuevan un trabajo conjunto en esta área.

En la muestra predominan las metas sobre necesidades, sin embargo los participantes reconocen aspectos clave de mejora continua y atención a los intereses personales. De esta forma se puede decir, que un individuo deberá ser una persona capaz de desempeñarse efectivamente en lo laboral, a la vez que persigue su crecimiento constante y disfruta del proceso por la satisfacción que esto le genera.

El individuo deberá contemplar aspectos críticos como los económicos, de tiempo, habilidades y de otros recursos necesarios. La muestra reafirmó la importancia de establecer un compromiso una vez iniciada la meta, así como asumir las consecuencias y contemplando los resultados más convenientes para sí y para el entorno.

Para desarrollar la competencia los participantes mencionaron, obtener aprendizajes significativos, derivados de la experiencia en la creación y seguimiento de metas, planes de crecimiento o la obtención de ciertos resultados, así como la persistencia para conseguirlos. De forma que se pueda utilizar lo aprendido para mejorar y hacer eficiente el proceso, al final de cada meta hacer una reflexión que conlleve a un aprendizaje adicional, y que finalmente colaboraría en la obtención y desarrollo de la competencia.

Como se mencionó anteriormente, hubo opiniones divididas en cuanto a la intervención de la organización, sin embargo se pueden rescatar algunas de ideas

sugeridas por los participantes y enmarcarlas en el respeto a que hacían referencia algunos de los encuestados. Iniciar con una evaluación personalizada, proporcionar retroalimentación, evaluar el perfil deseado, abrir la comunicación en ambos sentidos, atender los intereses y necesidades del empleado, dar visibilidad de los requerimientos de la organización, guiar en la inclusión de un plan integral entre lo laboral y personal, dar opciones de crecimiento y capacitación, y una vez más se termina con el seguimiento hasta la conclusión exitosa.

En cuanto a los recursos y acciones necesarios para implementar este tipo de prácticas en las organizaciones, en general la muestra consideró que se necesita una buena infraestructura que soporte la realización de estudios individuales, así como una plataforma o espacio compartido en donde se pueda dar seguimiento puntual de las metas y a la vez mantenga visible dicha información, para ser aprovechada tanto dentro de la organización, esto es para el área de recursos humanos, como por el mismo individuo a fin de tener claro en donde esta y establecer hacia dónde quiere llegar.

En cuanto a los beneficios que resultarían del desarrollo exitoso de la competencia Plan de vida y carrera, se puede mencionar que se tendrían individuos plenos, desempeñándose de la mejor manera y colaborando con la visión y misión de una organización, que no solo se limita a decir lo que necesita, sino también a escuchar lo que sus colaboradores necesitan, también se puede corroborar, que al sentirse valorados y respetados por parte de la organización, generará pertenencia a la misma.

Conclusiones

Durante la investigación se ha pudo reunir información muy diversa, a fin de caracterizar la Competencia Plan de vida y carrera, ha resultado muy interesante encontrar que muchas veces el crecimiento del ser humano, se ve frenado por el entorno, cultura o una conceptualización limitada del mismo.

Después de la realización de esta investigación, de acuerdo a la información que se obtuvo de los participantes es posible señalar que de las cualidades y factores organizacionales que intervienen en el desarrollo exitoso de la competencia plan de vida y carrera se destacan el deseo de mejorar y la satisfacción de los intereses propios, como motivantes para el establecimiento continuo de planes de crecimiento. De la misma forma la muestra menciona que es importante disfrutar el proceso, sin por eso perder formalidad,

esto es comprometerse; adicionalmente los participantes indicaron que es crítico contemplar la diversidad de recursos que pudieran necesitar para asegurar que sea una meta viable y beneficiosa para sí mismo y su entorno. En cuanto a la intervención de la organización, en general, la muestra coincidió, en que la forma sería, proporcionando el personal capacitado en relación con el tema, así como los medios para el establecimiento formal, seguimiento y control de los planes; limitando un tanto el involucramiento en los aspectos personales.

Las cualidades que debe poseer un individuo para desarrollar la Competencia Plan de vida y carrera, ser una persona emprendedora, entusiasta frente a la búsqueda de su crecimiento integral, responsable y disciplinada, no solo para con las metas de la organización sino para con las propias, prudente pero arriesgada para ir siempre tras el cambio exitoso a lo largo de toda su vida.

El proceso ideal para que se dé el desarrollo de la competencia como tal, deberá partir de lo anteriormente mencionado, así como del aprendizaje que vaya acumulando y no solo aprender, sino aprender a aprender, además que cada experiencia sea por sí misma fuente de crecimiento.

En relación a los beneficios a obtener, los participantes destacan que el hecho de perseguir retos personales del propio interés y gusto, así como el sentir la valoración respetuosa y considerada por parte de la organización, trae como consecuencia personas felices, plenas y satisfechas, que se encontrarán en completa comunicación consigo mismas y con la organización, lo cual supone a que ambos obtengan el logro de sus metas y planes, impactando positivamente a toda una sociedad.

Bibliografía

Alva, S. (2011). *Tu vida, Tu mejor negocio*. México: LID Editorial Mexicana.

Casares, D. y Siliceo, A. (1999). *Planeación de vida y carrera*. Distrito Federal, México: Limusa.

Cazalilla, E. (2010). *Autonomía e iniciativa personal: supervisión y asesoramiento*. Trabajo presentado en el I Congreso de Inspección de Andalucía: Competencias

básicas y modelos de intervención en el aula, Mijas, Málaga, España.

Delors, J. (1997). *La educación encierra un tesoro*. Distrito Federal, México: Unesco.

Morin, E. (2000). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro* (Vol. 151). Unesco.

Oxford Reference Online. Oxford University Press. *A Dictionary of Education*. Ed. Susan

Wallace. Oxford University Press, 2009.
Recuperado 10 septiembre 2012
Rychen, D.S. and Salganik, L.H. (eds.)
(2001). Defining and selecting key
competencies. Resumen Ejecutivo:
Organisation for Economic Co-operation and
Development (OECD). Recuperado de
<http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>