

FORMACIÓN PROFESIONAL: SU IMPACTO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

(VOCATIONAL TRAINING: ITS IMPACT ON THE SELECTION OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT OF TRANSVERSAL COMPETENCES)

Chirinos Nilda I

Docente Investigadora de la Universidad de Carabobo.
Coordinadora del Grupo de Investigación Empresa-Universidad y Sociedad. GEUS. UC
Candidata a Doctora: Programa Doctoral en Ciencias Económicas y Sociales de la UC. Venezuela

PhD. Cejas, M Magda F

Docente Investigadora de la Universidad de las Fuerzas Armadas. ESPE. Extensión Latacunga. Ecuador. ORCID:
orcid.org/0000-0002-0618-3608

Investigadora Universidad de Carabobo. Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación Empresa Universidad y Sociedad. GEUS. UC.

RESUMEN

El estudio hace énfasis en la interrelación entre el sector educativo, empresa y sociedad como eje transversal en el marco de la formación profesional. No hay duda que las instituciones formulan estrategias para la formación en competencias esgrimiendo la transversalidad, proporcionando un enfoque integrador al currículo. Alcanzar la formación integral de los estudiantes, trastocando lo ético, lo asociado al ser y asegurar conciencia positiva, es fundamental para las instituciones de educación superior. Esta investigación pretende analizar la formación profesional como un proceso que se asocia directamente a la selección de personal y a las competencias transversales requeridas en el desempeño laboral., constituyéndose en fundamentos propios de la práctica educativa, integrando el ser, el saber, el hacer y el convivir a través de las ideas, actitudes y practicas procedimentales que orientaran el aprendizaje de los profesionales que las instituciones, la sociedad y el mundo demanda. La metodología empleada fue documental aplicando el método científico en forma lógica entendida como un procedimiento o conjunto de procedimientos que fueron instrumentos para alcanzar los fines de la investigación basado en principios lógicos que hicieron posible alcanzar los resultados. Se concluye que la formación profesional es un proceso clave a considerar al momento de seleccionar el talento humano que requiere las organizaciones de educación superior para lograr un desempeño laboral efectivo.

Palabras clave: Competencias transversales, formación Profesional, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The study emphasizes the interrelation between the educational sector, business and society as a transversal axis in the framework of professional training. There is no doubt that the institutions formulate strategies for training in competences, using transversality, providing an integrative approach to the curriculum. Achieving the comprehensive education of students, disrupting the ethical, associated with being and ensuring positive awareness, is essential for higher education institutions. This research aims to analyze vocational training as a process that is directly associated with the selection of personnel and the transversal competences required in the work performance, constituting the foundations of the educational practice, integrating being, knowledge, doing and learning. coexist through the ideas, attitudes and procedural practices that will guide the learning of professionals that institutions, society and the world demand. The methodology used was documentary applying the scientific method in a logical way understood as a procedure or set of procedures that were instruments to achieve the ends of the research based on logical principles that made it possible to achieve the results. It is concluded that professional training is a key process to consider when selecting the human talent required by higher education organizations to achieve effective work performance.

Key words: Transversal competences, Professional training, Labor Performance.

Introducción

El proceso de la gestión humana varía en relación con el paradigma de organización de que parta la alta dirección. Por tanto la gestión se soporta en el paradigma tradicional y el rol se reduce a administrar al hombre como un factor más de la producción; Sin embargo, la complejidad que hoy caracteriza el entorno dinámico y abierto en el que se sustentan las organizaciones, está exigiendo una gestión que vaya en otras direcciones, una gestión de avanzada, con know-how de mayor complejidad que facultan a la organización para asumir una estrategia centrada en la gestión humana y procesos derivados de las capacidades estratégicas de la empresa. En este sentido, la vida organizacional es una vida compleja, signada por un conjunto de interacciones entre sus actores, y donde las competencias transversales como fundamento para la formación de los profesionales con desempeño exitoso tiende a ser un aspecto prioritario a emprender, por tanto este trabajo de investigación apunta analizar la formación profesional como un proceso que se asocia directamente a la selección de personal y a las competencias transversales requeridas en el desempeño laboral.

Fundamentos Teóricos

Desde la década de los noventa, el Centro Internacional del Trabajo a través de sus extensiones a nivel mundial, ha generado estudios sistemáticos sobre las condiciones que giran en torno a la formación profesional y las competencias laborales. En este sentido, el contexto internacional ha generado múltiples estudios que contextualizan la

preponderancia de los procesos de aprendizajes, capacitación, formación y desarrollo de competencias con la única finalidad de prescribir numerosas estrategias orientadas a la valoración de las personas en su campo laboral. En esta línea las bases que sustentan el carácter pragmático colocado en el estudio e investigaciones asociadas a la gestión de recursos humanos, se conocen fundamentalmente como pioneras la Recomendación 195 (2004) cuya base central radica en el desarrollo de los recursos humanos; también se señalan las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, Conferencia Internacional del Trabajo -CIT- generada en el año (2007); la Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, CIT (2008); la Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa, CIT (2008); y el Pacto Mundial para el Empleo, CIT (2009).

También es posible destacar informes mundiales tales como aquellos que apuntan a las necesidades detectadas a nivel mundial en materia de competencias laborales y formación profesional, destacando con ello el foro de diálogo mundial sobre las futuras necesidades en materia de competencias laborales y formación (2012); informes de la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) sobre la educación y formación profesional, informe sobre las capacidades, competencias, destrezas profesionales adquiridas y acreditadas a través de las experiencias profesionales, creación de un marco de competencias para la evaluación del rendimiento de

los gestores de sistemas de información en las grandes organizaciones, entre otros. Cabe destacar que en estos informes se reconoce la importancia de estudios que enfatizan el desarrollo de las competencias como motor que facilita la mejora de la productividad, la dirección gerencial, el acceso al empleo y el desempeño idóneo en las actividades laborales, lo cual implica reconocer el entorno complejo que identifica las múltiples transformaciones que han marcado los cambios tecnológicos, sociales, económicos, jurídicos, laborales, educativos y en especial los producidos por la globalización.

No obstante, las transformaciones actuales han impactado las estructuras y las organizaciones, impulsando así mismo, cambio en las ocupaciones, calificaciones y además el perfil profesional de las personas en virtud de desarrollar la capacidad de adaptación a las exigencias laborales, dar respuestas a los sistemas, al entorno educativo y al formativo. Las instituciones de educación superior no son ajenas a esta situación, los efectos derivados de las grandes tendencias de cambio en el mundo laboral repercuten cada vez más en la organización del trabajo y en los resultados del desempeño de los recursos humano.

Es así como es necesario reconocer la necesidad de emplear métodos de reconversión, no solo tecnológicos sino también profesionales, con la finalidad de tener al alcance trabajadores que estén en condiciones de prepararse ante los cambios producidos en el seno organizacional producto de la globalización de la economía, por tanto en las últimas décadas se ha incrementado la necesidad de

generar mecanismos que sustenten el desarrollo de competencias en correspondencia a las múltiples acciones, planeación, innovación y soluciones de problemas entre otros aspectos, requeridas para el desarrollo efectivo de las organizaciones.

Ante este escenario volátil y complejo de cambios, los procesos globalizadores, los mercados y la internacionalización de las actividades organizacionales y educativas cobran un mayor protagonismo permitiendo el análisis de procesos funcionales que determinan de una u otra forma el devenir inmediato. Además, se debe considerar la organización en red en lugar de la piramidal, las jerarquías no rígidas, las cooperaciones y las alianzas, el recurso creciente a la subcontratación, la exigencia en la formación profesional y el desarrollo de las competencias; que han generado rasgos y factores de la actual y futura realidad económico-empresarial y educativa en el mundo.

Martínez (2004) en su trabajo de investigación sobre la escuela expansiva destaca el papel estratégico que juegan la instituciones de educación superior en el ámbito del desarrollo de las competencias, la cual según el especialista ha sido reiterado y conceptualizado desde los más distintos ángulos pero, independientemente de la calidad analítica de los argumentos en torno a la problemática del sistema educativo, esta está directamente asociada a la formación de personas articulada con las demandas de perfil profesional requeridos en él y para las instituciones.

El interés de este trabajo cobra su importancia en el estudio de la gerencia universitaria que atiende a desigualdades, brechas determinadas por un perfil

profesional que quizás no responda a la complejidad que representa los sistemas de funcionamiento de este tipo de instituciones. Es reiterativo el análisis de las problemáticas que desde diversas perspectivas se puedan abordar en la gerencia universitaria; es prudente indicar que las autoras de este documento, coinciden con los planteamientos de González (2008) cuando alude a que en Venezuela en el análisis de simplificar los sistemas operativos de la gestión de recursos humanos habrá que considerarse -en la administración pública - dos maneras de organizar las relaciones entre la administración y sus funcionarios: la primera la función pública cerrada o sistema de carrera y la función pública abierta o sistema de empleo.

Para la especialista ambas condiciones son relevantes para efecto de la contribución que pueda hacerse en beneficio del desempeño laboral del funcionario público en su puesto de trabajo, pero en este aspecto es criterio de las autoras que , la segunda condición es decir la función pública abierta es una de la más importante, por cuanto se refiere específicamente a las condiciones que giran en torno a la selección del funcionario, a la demostración de sus capacidades durante el desempeño de su actividad laboral, y en especial el análisis pertinente al momento que se determina que el empleado debe optar a un cargo mediante el régimen de concurso, sin importar el nivel en que se encuentre ubicado en la escala jerárquica y cada vez que desee ascender puede participar en cualquier concurso que se oferte para cargos de nivel superior en el marco de la administración pública, o en su defecto la otra

condición que implica el no hacerlo lo cual determina que este permanezca en su puesto indefinidamente.

En este orden de ideas, lo céntrico de este estudio apunta en el estudio de la gestión de recursos humanos que rige en la administración de las instituciones universitarias autónomas, con el fin de determinar el enfoque de la formación profesional vinculado al proceso de selección y al desarrollo de las competencias transversales como factores que garantizan el desempeño idóneo en la actividad laboral de la gerencia universitaria. Así mismo existen instrumentos legales como el manual descriptivo de competencias genéricas de cargos de carrera de la administración pública nacional que entró en vigencia en el 2008, a través de la Gaceta Oficial nro. 38.924, la cual enfatiza para los empleados de la administración públicas la necesidad de poner en práctica las competencias comunes entre las que se destacan: la gestión, la innovación, la calidad de trabajo, el autocontrol, la visión de futuro, el impacto e influencia, la confianza de sí mismo, la comunicación, la habilidad para mediar, las relaciones publicas, la comunicación entre otros.

Además, en este instrumento legal emergen otros elementos relacionados con la conciencia del deber social, como: vinculación con el entorno, orientación al ciudadano, así como la adaptabilidad y flexibilidad, todos esto asociados con las competencias genéricas para los cargos contemplados en el Manual de Cargos del Sector Públicos. Aunado a esta condición, debe tomarse

en consideración las diferentes normativas laborales y convenios de trabajo vigentes que regulan la gestión de recursos humanos.

Detenerse en el estudio de la formación profesional, la selección de personal, las competencias y el desempeño laboral, implica informarse de la estructura organizativa y del tipo de personal que la conforman; ya que no solo es la cantidad de personas las que la dibujan, también se diseña considerando las diferentes nomenclaturas (docente, administrativo, obrero) que estructuran su fuerza laboral. Estas personas deben ser capaces de demostrar a través de su desempeño laboral que poseen las capacidades para el desarrollo de los procesos en el área que les ocupa y que les permita brindar respuestas inmediatas a las situaciones del entorno. Así entonces, la puesta al día de las competencias con énfasis en las transversales contribuye de manera directa al aumento de la calidad en la enseñanza, para ello hay que revalorizar su estatus, que queda muy disminuido, especialmente en la formación continua. Por tanto, analizar la gestión de recursos humanos que rige en la administración pública con énfasis en una institución educativa superior y autónoma con el fin de revelar los mecanismos idóneos que caracterizan la formación profesional y la demostración de las competencias transversales en el marco de su actividad laboral y el perfil profesional que desempeñan, tiene altísima prioridad.

Desde el punto de vista científico- académico-justificar una investigación orientada a las competencias transversales centra sus bases en la problemática que hoy tienen las organizaciones con

el nivel de competencias que han adquirido, desarrollan y poseen las personas en cargos gerenciales. Los estilos de gerencia representan el punto de partida más ambicioso para el éxito competitivo. Con atención Echeverría (2012), señala la necesidad de cubrir dos requerimientos en los gestores de recursos humanos hoy, uno el no tener claro el sentido de la transformación de las organizaciones para adecuarse a los cambios y el segundo la introducción de nuevos avances en sistemas y procedimientos para incrementar el desempeño, la competitividad y la rentabilidad. Se establece entonces una situación contradictoria de las organizaciones en cuanto a transformaciones y sus resultados, lo cual indica que debe desplazarse el debate sobre las transformaciones del impacto de los factores externos sobre la institución al impacto que revisten las transformaciones que han ocurrido a lo interno.

Desde el componente practico-laboral e institucional, es determinante considerar las perspectivas orientadas al estudio de las competencias transversales refiriéndose a la realidad presente y permanente en las áreas de recursos humanos en su quehacer gerencial, en las normas y procedimientos establecidos, entre otros. Hoy las organizaciones son consideradas organismos complejos, dado que la complejidad surge porque en el sistema operan múltiples lógicas y una gran diversidad de fuerzas que constituyen un todo armónico y estable.

La naturaleza de toda organización está contenida en sus facetas componentes, siendo estos los intereses y las convicciones de los grupos que la

conforman. Es más, para construirse y perdurar en el tiempo, la organización debe estar en capacidad de reconocerse, de autoevaluarse, ello le facilitara su replanteamiento y el considerar sus propios límites. Esta evaluación implica no solo lo que puedan mostrar los indicadores de eficacia, es el preguntarse en términos reflexivos sobre las consecuencias respecto al modelo de funcionamiento deseado; es un darse cuenta de la realidad organizacional producto del análisis de su cultura, la responsabilidad y praxis de la gerencia, procesos, estructuras, clima organizacional. Para Etkin (2009, p.46) *“toda organización (fabrica, banco, granja familiar, proyecto social) tiene rasgos de complejidad; no es un modelo de armonía natural ni opera en un medio estable y previsible”*.

Ahora bien, desde la perspectiva de gestión de recursos humanos, es importante, mostrar en este apartado una visión general en lo relativo a la gestión de los recursos humanos, ya que la actividad laboral en una economía globalizada exige a las organizaciones y a su gente ser competitivos, lo que obliga a su optimización. De allí pues, entender los cambios que han marcado la historia del hombre en su contexto laboral y más específicamente en la gestión de recursos humanos, es por lo que, brevemente, en el trabajo investigativo se relaciona su acontecer histórico, al hacer una sinopsis de los aspectos importantes que en el mundo de la gestión empresarial y de los recursos humanos se han identificado en los últimos siglos hasta su acontecer hoy. Es entonces indispensable concebir el enfoque multidimensional de gestión, por lo que deben

incorporarse aspectos pluriculturales del sitio o espacio geográfico, estilos de vida y elementos patrimoniales donde se enmarca la organización.

La gestión de recursos humanos no es una concepción abstracta, sin duda ha evolucionado en el transcurrir de los tiempos, ello debido a las condiciones históricas sociales que la han signado, y donde se ha hecho énfasis en la atención del ser humano, los cuales están formadas y tienen competencias; todo ello es parte de las pertenencias de la organización. A partir de esta reflexión, el objeto de las competencias equivale a capacitar al individuo para que pueda hacer adecuadamente una tarea o trabajo determinado y así lograr favorecerlo, tanto así mismo, como a la organización a la que pertenece. Las organizaciones a través de sus gerentes se preocupan por tener cada vez más vínculos con las personas, en correspondencia, el interés de esta investigación se centra en la selección del personal, la formación y desarrollo de las competencias de los gerentes o jefes de recursos humanos.

Por ello, seleccionar y formar por competencias debe concebirse como una inversión en el desarrollo de la fuerza laboral, vinculado a objetivos y resultados de los valores, sentido de compromiso, incremento de iniciativas, liderazgo, orientación hacia el logro, preocupación por la calidad, trabajo en equipo, sensibilidad interpersonal entre otros, así como la representación de una vida productiva y competitiva. Lo determinate al conformar un equipo de profesionales en las organizaciones es el identificar en ellos, al momento de la selección, las

características que los definen como trabajadores exitosos. Por tanto, el éxito laboral se logra siempre en primera persona siendo el desarrollo profesional producto del desarrollo individual. Todo profesional vive, trabaja y se relaciona con la sociedad; sus aportaciones son parte de un todo colectivo que los aprecia, maneja y recibe; por lo que la dimensión social - el nosotros - es necesaria para el éxito en el mundo del trabajo. Así mismo, la comunicación es fundamental para realizar adecuadamente un trabajo. A través de la escucha activa (oídos- ojos y corazón) se potencia la empatía y se asimila la realidad de las cosas en todas sus dimensiones; también es determinante la capacidad para comunicar y expresar contenidos e ideas con naturalidad y eficacia en cualquier contexto donde se esté. En concreto, el éxito laboral es el resultado de competencias claves que provienen del talento individual, del esfuerzo y la perseverancia. Se puede afirmar que, las competencias son reveladoras en el ser humano de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (ser) que prosperan durante la formación profesional, la vida familiar, personal, social y laboral; y que sus resultados representan el desempeño de los individuos en los distintos planos de la vida, destacando en lo particular el plano laboral y la formación profesional, por ser, a entender de la investigadora, los dispositivos determinantes en el éxito profesional.

Las instituciones hoy han generado y configurando nuevas estructuras organizacionales, modificando también el cuerpo y el contenido del empleo; lo que envuelve un desequilibrio entre la oferta y la demanda de profesionales. Para este reto,

proponen las investigadoras, tomar las competencias transversales las cuales tienen tres dimensiones interrelacionadas: una cognitiva, una relacional y una personal; integradas con un conjunto de competencias concretas, que, alineadas con el compromiso de instituciones académicas y organizacionales, deberían minimizar o eliminar la brecha entre los perfiles y cargos disponibles en el mercado y sus posibles ocupantes. Por tanto, se hace necesario, que la formación de profesionales este acorde con los requerimientos que el mercado laboral necesita, derivados estos de la trama que ha acontecido en la sociedad de la información y del conocimiento. Hoy se exigen un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes, en los profesionales, que son complementarias a la formación especializada o técnica; lo que convierte a las competencias en un factor decisivo en los procesos de selección e ingreso de personal

Por tanto, las personas deben adquirir, además de las competencias relacionadas específicamente con un cargo o en un sector de actividad determinada, las competencias transversales que son transferibles a un amplio grupo de tareas realizadas en contextos laborales diversos y que son necesarias para poder hacer las distintas actividades en el nivel requerido por el empleo. Resulta interesante incorporar en este espacio la afirmación de Bunk (1994) quien señala la necesidad de requerir en el mercado laboral cualificaciones que no envejezcan, identificando entre ellas: la autonomía de pensamiento y de acción, la flexibilidad metodológica y la capacidad de reacción, de comunicación y de previsión en las diferentes situaciones.; todas ellas necesarias para

ejercer una profesión. Es importante señalar que el enfoque de transversalidad no niega lo fundamental de las disciplinas del conocimiento especializado, más bien exige la revisión de estrategias aplicadas tradicionalmente en los procesos educativos en todos sus niveles y por ende en la manera de incorporar a los egresados de las instituciones en su hacer laboral. La transversalidad está diseñada para que a través de la educación se contribuya a la solución de situaciones latentes en la sociedad.

Metodología

En el estudio fue necesario considerar el método científico, el cual hace énfasis en aquel proceso que conlleva a las etapas de la exploración, descripción, explicación y análisis siguiendo como diseño el de Campo y Documental, sin dejar de destacar la pluralidad metodológica. La población definida según Hurtado y Toro (2001, p.78), como “el conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan, a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) que se van a estudiar”. Por tanto, se exploró aquellos estudios relacionados con el propósito de la investigación con el fin de realizar la interpretación correspondiente en forma objetiva que permitiera la comprensión del tema a través de análisis significativos y pertinentes. De la Mora, Maurice (2014)

Conclusiones

El análisis del talento humano en el marco de la formación profesional hace énfasis en los objetivos estratégicos a seguir, los cuales tienen un propósito determinado que identifica las estrategias competitivas; así como los recursos y capacidades

disponibles para lograrlo. Toda organización debe posicionar de manera relevante la gestión de recursos humanos, ya que la misma estaría orientada hacia la consecución de objetivos en función a los requerimientos estratégicos. La gestión del talento humano se lleva a cabo teniendo en cuenta las actividades donde se requiere planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar procesos que promuevan el desempeño de las personas; sin dejar de lado el alcance de los objetivos individuales por tanto es necesario considerar el proceso Seleccionar y con este las competencias transversales concebidas como como una inversión en el desarrollo de la fuerza laboral que debe estar vinculado a los objetivos y resultados esperados, también a los valores, sentido de compromiso, incremento de iniciativas, liderazgo, orientación hacia el logro, preocupación por la calidad, trabajo en equipo, sensibilidad interpersonal entre otros como competencias transversales necesaria para un desempeño efectivo.

REFERENCIAS

- Chávez, De las Salas y Bozo (2014). Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en empresas aseguradoras. Artículo publicado en CICAG, Vol 12, No 2. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela.
- Claver, Gascó y Llopis (1995) Los Recursos Humanos en la Empresa. Un enfoque Directivo. Editorial Civitas. Madrid. España.
- De la Mora, Maurice (2014) Metodología de la investigación. Editorial Learning. México.
- Echeverría (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. Revista de investigación.

Etkin (2009). Gestión de la Complejidad. Ediciones Granice. México.

González (2008) La Pieza Olvidada de las Reformas: La Gestión de los Recursos Humanos en el Sector Público. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES), Caracas.

Hurtado y Toro (2001). Paradigmas de Investigación. Editorial Espítome. Caracas.

Martínez (2004). De la escuela expansiva a la escuela competitiva: Dos modos de modernización en América Latina. Editorial Anthropos, Convenio Andrés Bello. Bogotá. Colombia.