

LA IBERO OPINA 25 Julio de 2009

LA DIVERSIDAD EN LAS COMPETENCIAS LABORALES:
UNA HERRAMIENTA PARA CONSERVAR EL EMPLEO

Gerardo Ibarra Aranda*

Las competencias laborales, definidas por varios autores como el conjunto de habilidades, técnicas y conocimientos necesarios para realizar con alta efectividad un trabajo, son recientemente un tema que los directores de área y dueños de empresa vuelven la mirada para contratar o para mantener a una persona en su puesto de trabajo.

En tiempos en que las familias contraen sus gastos, porque son conservadoras o bien porque no tienen una fuente de ingreso estable, las empresas comienzan a hacer lo mismo, recortan gastos; desafortunadamente, esto implica muchas veces disminución de personal.

En el caso de las empresas pequeñas y medianas, las que tienen entre 20 y 200 colaboradores, en general conservan su empleo las personas con mayor antigüedad –los recursos necesarios para indemnizarlas son más altos-; y además, tienen competencias múltiples, es decir, personas que por su experiencia laboral y preparación académica tienen la capacidad de concretar diferentes tareas, que en ocasiones son de diferentes áreas del conocimiento, con un muy buen desempeño. Así pues, comenzamos a ver personas que son buenos ingenieros y administradores, buenos químicos y programadores, buenos psicólogos y administradores de proyectos. La lista de posibles combinaciones es larga. Todos ellos, por necesidad o gusto, han tenido la visión y han propiciado la oportunidad de desarrollar competencias diferentes que ahora les permiten ser multifuncionales, dando a sus empresas altos niveles de eficiencia.

De acuerdo con Spencer y Spencer, existen 6 clasificaciones genéricas de competencia: 1) de logro y acción, 2) ayuda y servicio, 3) de influencia, 4) gerenciales, 5) cognoscitivas y 6) de eficacia personal. Todas las anteriores englobadas en otras 4 supracompetencias: 1) intelectuales, 2) interpersonales, 3) de adaptabilidad y 6) de orientación a resultados.

Las personas que lideran equipos tienen un doble reto: identificar y desarrollar sus propias competencias e identificar y desarrollar las de sus colaboradores inmediatos. Ya varias empresas han iniciado la gestión de competencias de su personal, pero al final del día en la suma total aún son pocas.

Si una persona deja de lado el desarrollo de múltiples competencias laborales es muy probable que sea sustituida. También es importante que los tomadores de decisiones inicien programas de detección y desarrollo de competencias de sus colaboradores, pues en la medida en que esto se haga habrá mejores resultados. Sin embargo, lo más importante es que cada uno de nosotros identifiquemos cuáles son las competencias que ya tenemos y cuáles queremos desarrollar. Ésta será la mejor herramienta para conservar nuestro empleo. ¡Hagámoslo entonces!

*Académico del Departamento de Ciencias Económico Administrativas

ibero.opina@leon.uia.mx

Gerardo Ibarra Aranda
Catedrático del Departamento de
Ciencias Económico - Administrativas