

Competencias laborales: consideraciones para los ingenieros industriales

Labor competences: considerations for industrial engineers

Carlos Alejandro Díaz- Schery

Universidad de Guantánamo, Cuba

Correo electrónico:

cdiaz@cug.co.cu

Recibido: 20 de abril de 2018

Aceptado: 12 de junio de 2018

Resumen: Las competencias laborales permiten un desempeño exitoso en una labor o profesión al armonizar efectivamente los conocimientos, las aptitudes, las habilidades, los valores y las actitudes en un espacio determinado. El objetivo de la investigación fue conocer las percepciones entorno a las competencias laborales como herramienta teórica desde la perspectiva de dotar de conocimientos a los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial para el éxito en la articulación de las alternativas para mejoras en la productividad del trabajo y los resultados en las organizaciones.

Palabras clave: Competencias en ingeniería industrial; Competencias laborales; Productividad del trabajo; Aptitudes y actitudes

Abstract: Labor competences allow a successful performance in a profession by effectively harmonizing knowledge, skills, abilities, values and attitudes. The objective of the research was to know the perceptions about the labor competences as theoretical tools from the perspective of providing knowledge to the students of the Industrial engineering major for the success in the articulation of alternatives for improving work productivity and results in organizations.

Keywords: Industrial engineering competences; Labor competences; Labor productivity; Skills; Attitudes

La literatura refleja consenso entre los investigadores acerca de que la noción de competencias se originó en las ciencias del lenguaje, particularmente presentada por Noam Chomsky en 1965 en su libro Aspectos de la teoría de la sintaxis, en el que define competencias lingüísticas como una relación entre actuación y desempeño. A pesar de que

la expresión puede llevar a diferentes significados, la competencia se centra en el contexto de desempeño de una persona.

Según Pérez (2017) “las competencias son mezclas obtenidas a partir de la mixtura completa de los conjuntos borrosos almacenes de aptitudes y actitudes que poseen los empleados de manera general o singular” (p. 56).

Por su parte, las organizaciones son un conjunto de personas que llevan a cabo actividades para la consecución de objetivos planificados y la fuerza que la sostiene se encuentra precisamente en estas personas, en sus conocimientos, en sus habilidades, en sus capacidades, y en su grado de compromiso personal con la organización.

Para la formación y desarrollo de competencias laborales en las organizaciones de Cuba se exige cada vez más centrarse en el impulso de capacidades distintivas, en el saber hacer propio, en el desarrollo del conocimiento individual, grupal, organizativo e incluso inter-organizativo que estructure y dé sentido a esas maneras de hacer distintivas y difíciles de imitar (Drucker, 1993); integrado en el contexto dinámico y desarrollador que imponen los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, el modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, y el plan nacional de desarrollo económico y social hasta el 2030.

Las competencias son entidades más amplias y difusas que los constructos psicológicos tradicionales. Combinan en sí algo que los conceptos tienden a aislar (a sabiendas de la artificialidad de la separación): lo cognoscitivo (conocimientos y habilidades), lo afectivo (motivaciones, actitudes, rasgos de personalidad), lo psicomotriz o conductual (hábitos, destrezas) y lo psicofísico o psicofisiológico.

No podemos dejar de ver la condición holística de las competencias laborales, la cual tiene en cuenta a la psicología y a la persona como un todo o unidad bio-psico-social, beneficiando a las estrategias de gestión de los recursos humanos que sean asumidas, en particular aquellas relativas a la selección de personal, formación, evaluación del desempeño y compensación laboral. (Cuesta, 2010)

Según Cuesta (2001) las conductas de éxito constituyen el soporte sobre el cual se construirán las competencias ya que es a partir de la manera en que los talentos o personas

de desempeño sobresaliente, llevan a cabo sus tareas, que interpretamos qué características subyacen a estas conductas, qué conocimientos pone en juego, qué habilidades ha desarrollado, con qué actitud acompaña estas acciones y qué lo mueve a actuar. Es con esta mira que "desarmamos" las conductas de la gente exitosa, para entender de qué están hechas y así identificar los comportamientos que distinguen a las personas que exhiben un desempeño superior respecto de los de desempeño promedio. Denominamos "Competencias" a estas conductas de éxito.

Las competencias laborales se han convertido en la base para el manejo del personal y para la estandarización de procesos educativos y laborales. En el mundo laboral se puede ver esto reflejado en las normas de calidad y estandarizaciones que se exigen dentro de la descripción de cargos que debe tener cada trabajador para cumplir con los requisitos del perfil del cargo, y las organizaciones buscan dentro del proceso de recursos humanos que el reclutamiento, selección, inducción, capacitación y evaluación de personal esté enfocado hacia las competencias laborales.

En literatura científica se clasifican las competencias de diferentes formas:

Competencias claves o esenciales, son un conjunto de características que hacen que una empresa o corporación sea competitiva. (Tobon, 2009)

Competencias laborales: son un conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. Es requerimiento esencial que esas competencias sean observables, medibles y que contribuyan al logro de los objetivos de la organización. (NC 3000:2007 Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano-Vocabulario)

Competencia profesional: es la movilización de conocimientos, habilidades y actitudes profesionales necesarias para el desempeño de actividades o funciones típicas, según los patrones de calidad y productividad requeridos por la naturaleza del trabajo. Las competencias profesionales incluyen competencias básicas, competencias específicas y competencias de gestión. (SENAI, 2002).

Competencias básicas, genéricas, y específicas (Vargas, 1999)

- Competencias básicas: Son competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral posibilitando el análisis, la comprensión y resolución de problemas de la vida cotidiana. Además constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo.
- Competencias genéricas: Son competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones.
- Competencias específicas: Son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión.

La carrera Ingeniería industrial se ve comprometida con las competencias genéricas porque permite el trabajo en equipo y adaptabilidad en el medio teniendo en cuenta que hoy la fuerza de las organizaciones proviene de sus personas y el reto es, precisamente, formar e integrar un buen equipo de trabajo.

Las competencias profesionales de los estudiantes de la carrera Ingeniería Industrial están relacionadas con:

- Diagnóstico, diseño, operación, control y mejora de los procesos de producción y servicios en toda la cadena de valor con el objetivo de mejorar los niveles de eficacia, eficiencia y sostenibilidad, considerando, con un enfoque sistémico, integrador y humanista, las características e interrelaciones entre los materiales, recursos humanos, de conocimiento e información, financieros, energéticos y de equipamiento, y preservando el medioambiente.
- Recolección de datos de un proceso, aplicación de técnicas de modelación estadística y de tecnologías de la información para ganar conocimientos sobre el mismo y reflejarlo en informes capaces de sustentar decisiones que conduzcan al éxito, así como a la solución de problemas asociados a los procesos de producción o servicio.

- Interpretación y aplicación de las regulaciones principales del país en su campo de actuación, así como las normas y recomendaciones de diferentes organismos internacionales como: Organización Internacional de Normalización (ISO), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Mundial del Comercio (OMC) y Comisión Electrotécnica Internacional (IEC).
- Asimilación, aplicación y comunicación eficientemente, en forma oral y escrita, de las nuevas tecnologías relacionadas con la especialidad.
- Contribución a la formación de los recursos humanos en el campo de la Ingeniería Industrial.

El conocimiento y desarrollo de las competencias por parte de estos estudiantes propiciará que una vez graduados sepan diagnosticar, diseñar, operar, controlar y mejorar procesos de producción y servicios en toda la cadena de valor con el objetivo de lograr eficacia, eficiencia y sostenibilidad, y por consiguientemejores resultados productivos en la prestación de los servicios en las empresasestatalessocialistas.

Referencias Bibliográficas

- Chomsky, N. (1965). *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge: The MIT Press.
- Cuesta Santos, A. (2001). *Gestión por Competencias*. La Habana: Academia.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Tecnología de la Gestión de los Recursos Humanos* (3ra ed. correg. y amp.). Habana: Félix Varela y Academia.
- Gallego, R. (1999). *Competencias cognoscitivas: un enfoque epistemológico, pedagógico y didáctico*. Bogotá: Cooperativa Editorial del Magisterio.
- Pérez Capdevila, J. (2017). *Definición, medición y mapas de competencias laborales*. Cuba, Santiago de Cuba: Universidad de Oriente.
- Tobon, S. (2009). *Formación basada en Competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Vargas, F. (1999). *La formación de Competencias: una opción para mejorar la capacitación*. Bogotá: ANDI.