

## OTRA MIRADA PARA ENTENDER LAS COMPETENCIAS LABORALES

*Por Lucía García Ajete*

Los nuevos tiempos para la consolidación de una empresa rentable y sustentable demandan, de los directivos de capital humano, la aplicación de la gestión por competencias con una mirada de género, para proporcionar un cambio de paradigma a las empresas estatales y no estatales, las cooperativas no agropecuarias y los y las trabajadoras por cuenta propia.

Este cambio de paradigma ofrece, a la organización empresarial, la novedad de un estilo de dirección, de relaciones entre hombres y mujeres o de las diferentes expresiones de la sexo diversidad, de una valoración de las competencias personales y laborales, donde prime el factor humano, en el cual cada persona, comenzando por los directivos, aporte sus mejores cualidades profesionales a la empresa, sin exponer el sexismo o sesgos divisorios por las estereotipadas cualidades asignadas a hombres y mujeres, que suelen afectar la equidad e igualdad de oportunidades en el espacio laboral.

Para la socialización e implementación de este enfoque, se requiere integrar adecuadamente los equipos de trabajo y dirigirlos hacia el logro de los objetivos planteados, en función de los retos y las oportunidades del entorno. Esto es posible gracias al conocimiento de las competencias laborales que se demandan de los sujetos laborales, (hombres, mujeres y de todas las expresiones de género, que pueden encontrarse en los contextos laborales), los cuales son los recursos más importantes de cualquier empresa, sea su modalidad estatal o no estatal.

### **Realidades y desafíos**

Todas las personas poseen un conjunto de atributos, conocimientos y habilidades, tanto adquiridas como innatas, que definen sus competencias para una adecuada actividad. Se trata entonces de identificar aquellas características de las personas que puedan resultar eficaces para el cumplimiento de los objetivos y las tareas de la empresa y, a su vez, constituyan cualidades de satisfacción positiva para las relaciones laborales, el aumento de la productividad y la creación de espacios laborales saludables.



Desde esta perspectiva, las competencias constituyen la relación del "saber hacer" con el "saber convivir" y el "saber sentir" que, en su integralidad, son pilares para la competitividad y sostenibilidad de la empresa en su gestión, lo que garantiza el éxito. Las tendencias actuales se mueven hacia ponderar las habilidades sociales como colofón de este accionar, del cual los contextos laborales se pueden apropiar para garantizar el éxito.

Sin embargo, no siempre resulta así. Las tendencias actuales de la gestión empresarial se sustentan en el valor de su capital humano, así como en el diseño de los perfiles de competencias y la evaluación del desempeño. Desde esta perspectiva, Cubiero y Fernández refieren que la competencia es el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que, correctamente combinadas frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y se observa, directamente, a través de las conductas de cada empleado, en la ejecución diaria de su cargo.

Por ello, una gestión por competencias y una visión empresarial donde prime el enfoque de género, desde nuestra mirada y a tono con la perspectiva actual de las demandas a las organizaciones laborales, pretenden alcanzar los objetivos siguientes:

- *Mejorar, simplificar, potenciar y desarrollar de manera sostenible la gestión del capital humano, donde las competencias y las habilidades sociales se complementen para empoderar a los y las trabajadoras en el ejercicio de un desempeño laboral en equidad e igualdad de oportunidades.*
- *Generar un proceso de mejora continua en la calidad y asignación de los recursos humanos, teniendo en cuenta las posibilidades, potencialidades, competencias y habilidades sociales, sin distinción de género, donde los empleados puedan desplegar sus potencialidades.*
- *Articular la gestión de los recursos humanos con las líneas estratégicas de la empresa, empoderando a los empleados y directivos en la consecución de los fines productivos y minimizando las brechas de desigualdades. La planificación desde este enfoque permite atenuar los riesgos y organizar estrategias más objetivas.*
- *Contribuir al desarrollo profesional de las personas y la organización en un entorno cambiante; la mirada desde las personas convoca a visibilizar potencialidades en equidad, desarrollo en oportunidad y desempeño con posibilidad.*
- *Tomar decisiones de forma objetiva y con criterios variados.*

En el análisis de las competencias laborales y el desempeño, es visible observar esta perspectiva de género, para significar las potencialidades de las mujeres en el desempeño laboral y su empoderamiento en la asunción de roles como jefas de instituciones, negocios u otras formas de dirección en los espacios laborales actuales, en la ejecución de acciones productivas de envergadura y en la capacitación con fines de desarrollo superior. También considera la perspectiva masculina para comprender la importancia del desarrollo de las competencias y no siempre creer "que el sexo fuerte es tan fuerte" y "el sexo débil, tan débil"; como suele hablarse de hombres y mujeres a la hora de la selección laboral y la determinación de las competencias de una organización, puesto de trabajo o de procesos productivos.

De hecho, el potencial empresarial en Cuba cuenta con un gran número de mujeres en el sector estatal, lo que permite comprender la relación entre desempeño laboral y competencias asociadas desde esta perspectiva.

Los supuestos antes mencionados constituyen desafíos para realizar investigaciones en las organizaciones laborales, al decir del científico Carlos Lage Dávila, cuando expresa: "la investigación científica no es otra cosa que la actividad humana estructurada y conducida con el propósito explícito de obtener conocimiento nuevo y generalizable".

Entonces, nos preguntamos: ¿es factible la visión empresarial con enfoque de género para el desarrollo de las competencias laborales? ¿Cuánto pueden aportar estos estudios a la tarea de minimizar las brechas de la desigualdad y la equiparación de oportunidades en el ámbito laboral? ¿Qué competencias laborales pueden diseñarse desde las organizaciones para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades?

Ante las demandas de un cambio de paradigma en el contexto empresarial y en la medida en que se sustenta su importancia para su propia competitividad, se presupone desde esta dinámica lo referido por Lage, cuando expresó: "La creación de valor depende cada vez más de un mejor uso del conocimiento, lo que depende a su vez de la fortaleza de los vínculos entre los diferentes actores del sistema nacional de innovación".

Si entendemos por innovación el conjunto de agentes, instituciones, articulaciones y prácticas sociales vinculadas con la actividad innovadora, desde mi reflexión, es útil exponer entonces que los agentes son las mujeres y hombres, así como las diversas expresiones del género; las articulaciones son los vínculos que se producen entre estos agentes, las organizaciones, la estrategia empresarial, los procesos de gestión y todas las formas novedosas para gestionar los resultados productivos o de servicios y las prácticas sociales; son la expresión de la equidad y la igualdad de oportunidades, en cuya práctica se producen los bienes y servicios.

La economía del conocimiento garantiza las relaciones interculturales y sociales de las empresas en función del desarrollo social para la solución de los problemas. "El reto es mejorar la innovación y las competencias laborales que den respuestas a las necesidades del sector productivo "

La innovación en el trabajo promueve el desarrollo de competencias y climas laborales propicios para el trabajo decente, sobre la base de tres elementos: trabajador (competencias y aprendizaje), equipo de trabajo (interacción y conocimientos) y organizacional (políticas de trabajo adecuado).

De estos elementos se deslindan otros aspectos sustanciales que articulan para un mejor desempeño laboral y que no deben obviarse. Componentes esenciales que se pueden significar y son pertinentes para el trabajo del rediseño de las competencias laborales, como una acción de innovación con enfoque y perspectiva de género, reto que sustentan hoy las empresas estatales y no estatales, así como el trabajo por cuenta propia.

Estos supuestos son:

- *Elevar el desarrollo personal, social y profesional del capital humano, a partir de un diagnóstico de los recursos humanos, la capacitación y formación, basado en las competencias laborales, con una mirada de género.*
- *Mejorar las prácticas en los grupos, las instituciones y servicios de apoyo para la capacitación en innovación y desarrollo del talento humano, con enfoque y perspectiva de género.*
- *Incrementar la competitividad en la empresa; competencias requeridas a procesos de innovación en la empresa, más valor agregado y clima socio laboral para el aprendizaje desde la convivencia asertiva, con mirada de género, respeto a la diversidad, las potencialidades y estilos de aprendizaje, trabajo, ritmos y otras formas de expresión.*
- *Enfoque de inclusión social, igualdad de oportunidades y derechos, en equidad laboral.*

Estos procesos ofrecen mayor participación en la transformación y mejora de la productividad. La innovación realizada hacia la visión empresarial con perspectiva y enfoque de género, para modelar competencias laborales más justas y equitativas, constituye un eslabón prioritario para la gestión empresarial, como aspecto importante dentro de la gestión integrada de capital humano.

Fortalecer los nuevos paradigmas en función de una nueva sociedad, con una visión de la empresa de alto desempeño, de organización, que aprende, se logra con un capital humano más competente, centrado en los procesos de cooperación y desarrollo de habilidades sociales positivas, empoderado con un clima socio psicológico favorable, para gestar espacios laborales sanos.

En la dinámica actual, ante las demandas de la realidad cubana y el perfeccionamiento de su modelo económico, se insertan de manera apremiante los procesos organizacionales que posibilitan la utilización de las capacidades de aprendizaje. Estos se revierten en nuevos conocimientos, cuyos resultados apuntan al mejoramiento y desarrollo integral del capital humano y de la organización en general, tributo indispensable para el logro económico y social que se espera de la sociedad, básicamente en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 para el desarrollo.