



Competencias laborales de los gerentes generales de las empresas
camaroneras de la ciudad de Cartagena

Andrade Lugo, Carlos
Padilla Martínez, Yoleimis

Bustillo, María Claudia
Director

Universidad Tecnológica De Bolívar
Minor en Procesos Humanos en la Organización
Cartagena de Indias
2005

Resumen

Esta investigación esta basada en el desarrollo de competencias laborales, la cual es el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación. Es así como el objetivo de esta es identificar las competencias laborales que presentan los Gerentes Generales de las empresas camaroneras de la ciudad de Cartagena, en donde el tipo de investigación utilizada es cualitativa-descriptiva, debido a lo que se pretende es identificar y describir dichas competencias.

De la misma manera se trabaja con la población del sector camaronero de la ciudad de Cartagena, con una totalidad de 6 empresas (ver población Pag 35) a los cuales a sus respectivos Gerentes se les aplicó el “Cuestionario de Competitividad Laboral” (ver anexos), y en donde la mayoría de estos consideran poseen las competencias laborales adecuadas y coherentes con el cargo que asume en la organización a la cual pertenecen;

Para finalmente lograr identificar competencias tales como: la adaptabilidad al cambio, tenacidad, comunicación, trabajo en equipo, autocontrol, liderazgo, toma de decisiones, impacto, planificación y organización.

Competencias Laborales de los Gerentes Generales de las Empresas

Camaroneras de la Ciudad de Cartagena

Antes de abordar el termino de competencia laboral, es muy importante realizar una breve descripción de la transformación del concepto trabajo a lo hay llamado competencia, y no es para menos, pues el concepto de trabajo, su interpretación y valoración social ha evolucionado con el tiempo, ya que el trabajo se ha asociado históricamente con distintos fenómenos y creencias. Primero, es notorio el concepto desvalorizado del trabajo manual en la Grecia clásica que la ética protestante lo considerará como medio de alcanzar la gracia y ratificar la predestinación, que con el advenimiento del capitalismo el trabajo alcanzó una crucial importancia para el análisis económico y aún filosófico. Igualmente, los economistas clásicos lo asociaron a la generación de riqueza y más adelante Hegel y Marx realizaron un análisis de las relaciones sociales y del papel y realización del hombre trabajando. Es así como los primeros enfoques críticos se desarrollaron justamente en el momento en que se reconocía al trabajo como generador de capital. Luego durante la economía industrial, el trabajo fue subordinado a la organización técnica de la producción y bajo el paradigma de la división por tareas y operaciones, fue racionalizada al máximo la intervención humana, en tanto se la despojaba de contenido intelectual o cognoscitivo. (Ramírez, 1996)

De esta manera, el concepto contemporáneo de trabajo está conformado por una diversidad de impresiones e interpretaciones. Su naturaleza ha cambiado y se ha llegado a una valorización sin igual del trabajo humano, de la aplicación, de la inteligencia, el conocimiento y la experiencia (competencia). Pero también los objetos a los que se aplica el trabajo se han transformado perdiendo su anterior carácter estrictamente material. El trabajo puede aplicarse a la transformación de ideas, de sistemas y símbolos, de programas computarizados y de paquetes de software; también se ha virtualizado el resultado de la acción de trabajar. Todo ello trae como consecuencia una creciente revalorización del rol de los trabajadores en el saber aplicado en la producción, en el trabajo en equipo, en la solución de problemas, en la relación con los clientes. Si antes se concebía el trabajo como una aplicación de esfuerzo hacia la transformación física, hoy se lo podría entender como una aplicación de inteligencia, conocimiento y competencias hacia el logro de resultados.

Es así como el concepto de competencia empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70, las cuales se enfocaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo, donde un primer hallazgo lo constituyó la demostración de la insuficiencia de los tradicionales test y pruebas para predecir el éxito en el desempeño laboral de las personas. Además McClelland logró confeccionar un marco de referencia que diferenciaban los distintos

niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones, centrándose más en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo. (Ramírez, 1996).

Es así como a partir de la anterior construcción histórica del término de competencia se opta por describir los diferentes conceptos y nuevas explicaciones sobre competencia laboral. Primero Marelli define: “La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”. Y agrega que son: “capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo”. (Citado por Anne, 2000)

Gonzci (1996) quien plantea tres grandes tendencias en la tipificación de las competencias: la primera, las concibe como una lista de tareas desempeñadas; la segunda, como conjunto de atributos personales y la tercera es un enfoque integrado u “holístico”. (Ibarra, 2000).

Así mismo, Ibarra (2000) la concibe como “la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser”. (Ibarra 2000)

Igualmente, Desaulniers (2001) conceptualiza la competencia laboral como “la capacidad para resolver un problema en una situación dada, lo que significa decir que la medida de ese proceso se basa fundamentalmente en resultados....” (Citado por Arruda, 2000).

Según Miranda, la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente. (Arruda, 2000).

De la misma manera, Vargas, J. (2001) en su artículo “Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio”, sostiene que las

competencias en el nuevo paradigma de la globalización” realiza un interesante análisis acerca de la utilización del término competencia en el ámbito gerencial expresado en las definiciones anteriores y su significación desde una perspectiva psicológica. En este sentido destaca que las competencias: Son características permanentes de las personas, se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo, están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan, pueden ser generalizadas a más de una actividad, combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual.

Por otra parte, unos de los primeros países precursores en la aplicación del enfoque de competencia, fue Inglaterra, la cual lo vieron como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. Por ende la definición de las competencias apuntó a incluir lo que realmente ocurría en el lugar de trabajo a partir de la preocupación por el desempeño que tenía la economía británica en el mercado mundial. (Anne, 2000)

Del mismo modo se tienen antecedentes en los Estados Unidos, donde la preocupación por las nuevas demandas a los trabajadores originó una serie de trabajos que indujeron la revisión de las políticas y prácticas realizadas en

países que basaban sus estrategias competitivas en la productividad de su gente. Esta preocupación, además, resultó en la definición de un grupo de competencias que fue incluido en el Informe SCANS, el cual identificó cinco categorías generales de competencias: gestión de recursos (tiempo, dinero, materiales y distribución personal), relaciones interpersonales (trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas), gestión de la información (buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores), comprensión sistémica (comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeños, mejorar o diseñar sistemas) y dominio tecnológico (seleccionar tecnologías, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos).

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. A continuación se señalan varias definiciones sobre competencia laboral. En España "Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno

desempeño de la ocupación. La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define las competencias laborales como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. En Québec una competencia laboral es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea. Mientras en Australia la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. (Anne 2000)

Así mismo en Alemania se ha cuidado mucho el tema de las competencias laborales, esto es claro en la definición de competencia que se utiliza y en la tipología de competencias que se propone., por ejemplo Bunk (1994) escribía: “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, quien puede resolver los problemas profesionales de una forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

En cuanto a las aplicaciones del enfoque de competencia laboral en América Latina, estas han estado vinculadas con el diseño de políticas activas de empleo que insisten en mejorar la transparencia en el mercado de trabajo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad. También, y de modo aún más cercano, el enfoque de competencia laboral se ha venido abriendo paso en el ámbito de la educación, especialmente en el tramo de la media técnica. En general, la aplicación del concepto de competencia abarca a las empresas con sus políticas de gestión de recursos humanos; a los Ministerios de Educación y Trabajo que persiguen objetivos centrados en políticas educativas o laborales de orden nacional; y a las instituciones capacitadoras que pretenden mejorar la calidad y eficiencia de sus programas formativos. (Arruda, 2000)

Teniendo en cuenta que la competencia es una capacidad laboral, medible y demostrable, es necesario abordar las diferentes perspectivas con las que usualmente se aborda el concepto, entre las que se encuentran: Primero, la competencia a través de las tareas desempeñadas, donde se entiende el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas, usualmente las tareas describen acciones concretas y significativas que son desarrolladas por el trabajador. De la misma manera, una de las críticas más usuales a este enfoque esta fundamentada en que, al fijar su atención en las tareas una a una, se pierde de vista la concepción global de la ocupación, las relaciones y la

interacción necesarias entre las tareas para lograr el objetivo de la ocupación. Segundo, La competencia en términos de atributos personales, se centra en aspectos más característicos de las personas y de carácter más amplio en cuanto a su aplicación en el trabajo. Los atributos son definidos usualmente en forma genérica, de modo que permiten su aplicación en diversos contextos. Normalmente se trata de la definición de atributos subyacentes que ocasionan un desempeño laboral exitoso. Bajo esta perspectiva, la competencia laboral está definida no solo en el ámbito de lo que la persona sabe hacer y puede hacer, sino también en el campo de lo que quiere hacer. Estos modelos de competencia suelen especificar cada uno de los grandes atributos en diferentes graduaciones o niveles para asociarlos al desempeño, entre los que se encuentran: Trabajo en equipo, orientación al cliente, liderazgo, toma de decisiones, etc. Tercero, El enfoque integrado (holístico) de competencia, la cual resulta de la unión de las dos perspectivas anteriores, donde, la competencia laboral implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes. Los conocimientos se combinan con las habilidades y con la percepción ética de los resultados del trabajo en el ambiente, con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de sus colegas y clientes, la habilidad para negociar e intercambiar informaciones, etc. La competencia, así concebida, valora la capacidad del trabajador para poner en juego su saber adquirido en la experiencia. De esta forma, se entiende como una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas,

actitudes y aptitudes movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el individuo. (Ibarra, 2000).

De esta manera, las nuevas necesidades que el ambiente competitivo a impuesto a las organizaciones requieren de respuestas más rápidas que no se puede dar bajo las tradicionales formas de organización del trabajo. Una rápida adaptación al cambio, aceptar desafíos, cambiar y aprender continuamente, son imperativos para cualquier empresa en un mundo globalizado. Lograr estas características implica que la empresa también se convierta en un “equipo competente” conformado, obviamente, por trabajadores competentes. Se ha creado una demanda de competencias, entidades como la capacidad de comprender, procesar y aplicar un gran número de informaciones en rápido cambio. La interacción social en los equipos de trabajo hace que sean muy valoradas las habilidades para comunicarse efectivamente. Ello implica cerciorarse de que el interlocutor entienda el mensaje y usar códigos que le resulten comprensibles. Además, la creciente importancia de los servicios, no solo como generadores de empleo, sino como indicadores de la “calidad” de la relación comercial, ha hecho que se demanden competencias de “negociación” y “atención” a los clientes internos y externos.

Partiendo de las consideraciones realizadas por los citados enfoques de competencias al respecto, estas pueden clasificarse en genéricas y específicas.

Las primeras referidas a un conjunto o grupo de actividades y las segundas destinadas a funciones o tareas específicas.

Otra clasificación es la que realizan Cardona y Chinchilla (1999) quienes refieren dos tipos de competencias: las técnicas o de puesto y las directivas o genéricas. Las primeras se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta. Las segundas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Estas aunque se consideran genéricas, según los autores, y aunque una empresa pueda enfatizar más en una que en otra, pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función directiva.

Las competencias directivas ó genéricas se clasifican a su vez en competencias estratégicas e intratégicas. Esta otra clasificación la realizan los autores, basándose en el modelo antropológico de empresa propuesto por Pérez López (1998), según el cual: la función directiva consiste en diseñar estrategias que produzcan valor económico, desarrollando las capacidades de sus empleados y uniéndolas con la misión de la empresa. Una estrategia que obtenga valores económicos, empobreciendo las capacidades de sus empleados o disminuyendo su unidad con la empresa, no sería una estrategia

válida, ya que entre otros casos, debilitaría la capacidad de la empresa para conseguir un valor económico futuro.

Por lo tanto, la función directiva incluye, además de una dimensión estratégica, otra a la que se le denomina intratécnica. Las competencias directivas estratégicas son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos y entre estas los autores citan: la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de relaciones efectivas. Las competencias directivas intratécnicas, son aquellas necesarias para desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y confianza con la empresa, que según el referido modelo, se trata en esencia de la capacidad ejecutiva y de la capacidad de liderazgo, entre las cuales se mencionan, la comunicación, la empatía, la delegación, el “coaching” y el trabajo en equipos. (Valle, 2003)

A los dos tipos de competencias anteriores, Cardona y Chinchilla le agregan unas competencias directivas, que según estos, son de carácter propiamente empresariales a las que se le denominan de eficacia personal. Estas, que se presentan a continuación, incluyen aquellos hábitos que facilitan una relación eficaz de la persona con su entorno: pro-actividad (iniciativa, autonomía personal), autogobierno (gestión personal del tiempo, del estrés, del riesgo, disciplina concentración y autocontrol) y desarrollo personal (auto-crítica,

auto-conocimiento, cambio personal). Estas competencias miden la capacidad de auto-dirección, la cual resulta imprescindible para dirigir a otros, potenciando de esta forma las competencias extra e intratécnicas.

De la misma manera, Bunk (citado por Porter, 1996) describe lo que él considera la clasificación de las competencias profesionales, entre las que se encuentran: la competencia técnica, la competencia metodológica, la competencia social y la competencia participativa. En cuanto a la competencia técnica considera que es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello; la competencia metodológica, implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas recomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrando soluciones y transfiriendo experiencias a las nuevas situaciones de trabajo; la competencia social, consiste en colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal y la competencia participativa, se refiere a participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades. (Porter, 1996)

Así mismo, Mertens. (1997) considera otros tipos de competencias diferentes a las planteadas por Bunk, pues él sostiene que las competencias se

dividen en: Las competencias genéricas, las cuales se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.; las competencias básicas, que son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras; y las competencias específicas, que se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.).

Como consecuencia de estas clasificaciones encontramos que los distintos autores proponen y presentan sendas listas de “competencias requeridas”, sean estas de un tipo u otro, como por ejemplo la establecida por Thornton y Byham (1982) donde se intenta reunir un grupo de competencias genéricas o supra-competencias para los llamados mandos de alto nivel, o la propuesta por Dulewicz (1989) referida a los mandos intermedios, u otras, que como bien refiere Levy-Leboyer (1997) son confeccionadas por los propios especialistas de Recursos Humanos de una determinada empresa, en función de confeccionar un sistema de competencias propio, y que en su gran mayoría aún permanecen sin editar, ya que son confeccionadas por la empresa para su consumo.

Actualmente las organizaciones tienden a determinar, atendiendo a su entorno y su estrategia empresarial, cuales son las competencias que realmente producen un rendimiento superior, empleando para esto unas u otras técnicas, a las cuales nos estaremos refiriendo en los párrafos que siguen.

Por otro lado, al hablar de competencia laboral implica tener trabajadores meramente competentes en cada una de sus campos de desarrollo, por lo tanto la certificación de competencias laborales entraña una ventaja para el trabajador al reconocerle competencias adquiridas, aun durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que haya sido su vida académica. Los modelos más desarrollados del enfoque de competencias apuntan a darle a la certificación el mismo valor de los títulos educativos, destruyendo el concepto de educación de primera y educación de segunda categorías.

Así mismo, en lo organizacional, un trabajador que sepa lo que se espera de él, es más eficiente y motivado que aquel a quien se le asigna un puesto y no se le ubica en el gran marco y en las funciones de la organización. Los planes de capacitación en los que participará estarán mucho más dirigidos al mejoramiento de su desempeño, y las evaluaciones que se hagan tendrán más sentido en cuanto a su aporte a los objetivos de la organización. (Centro

Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, OTI).

Por otra parte, es muy importante establecer cual es la metodología que se utiliza para lograr la identificación de las competencias, la cual es un proceso de análisis cualitativo del trabajo que se lleva a cabo con el propósito de establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador moviliza para desempeñar efectivamente una función laboral. . Es así como este proceso consiste en analizar el campo ocupacional en estudio, de manera de identificar las ocupaciones que se desarrollan. Esta fase requiere especialmente tomar distancia de los conceptos de puesto de trabajo y de tareas, y acercarnos al concepto de ocupación, más amplio y abarcativo, desde el punto de vista del empleo y de la empleabilidad. Las funciones analizadas posibilitan determinar las capacidades que las personas ponen en juego, así como también los valores, actitudes y habilidades. A partir de aquí, es posible determinar el tipo de competencias requeridas. Unas de las metodologías más utilizadas es el análisis funcional, la cual es una técnica que se utiliza para la identificación de las competencias laborales requeridas por una función productiva. Considera el trabajo de cada uno en una relación sistémica con el logro del propósito de la organización o sector en el que se realiza. Algunas de las características del análisis funcional son: Identifica conocimientos, actitudes, aptitudes y comprensión necesarios para un desempeño competente; Incluye las condiciones de calidad, seguridad y salud en el trabajo; los trabajadores y

trabajadoras, junto con los supervisores, participan para estructurar las competencias requeridas por la función que se analiza; se aplica de lo general a lo particular; se inicia con la definición del propósito clave de la organización, sector, o rama, y concluye con las funciones productivas simples -llamadas elementos de competencia, que son las funciones realizables por una persona; por tratarse de un método de análisis de la situación de trabajo que posibilita la reflexión sobre ella, tiene carácter formativo; durante el proceso, los trabajadores, trabajadoras, empresarios y empresarias van adquiriendo un conocimiento acabado de los procesos productivos, sus dificultades y la forma de cómo resolverlos. (Vargas, 2001).

Es muy importante tener en cuenta que durante el proceso de identificación de las competencias, este puede variar de acuerdo al ámbito en que se realice (nacional, por rama, por empresa, por área); los objetivos que se persigan en el uso de la norma técnica resultante (elaborar estrategias formativas que adecuen a las personas, a los nuevos requerimientos de los procesos productivos, facilitar la movilidad de algunos trabajadores y trabajadoras, facilitar el ingreso al trabajo de los jóvenes, implementar una política de gestión de las personas, etc.); y las áreas o funciones que serán investigadas (producción, comercialización, etc.). Otro factor clave es la participación de los trabajadores y trabajadoras, de manera de consensuar el enfoque, los objetivos y la metodología que se aplica a dicha identificación,

única forma para que los resultados que se obtengan sean aceptados por todos los actores involucrados en el proceso. (Vargas, 2001).

Así mismo, las personas que participen en la identificación deberán contar con los conocimientos metodológicos y teóricos necesarios y compartir el enfoque de competencias. De esta manera, se asegura en el equipo una visión común sobre el método en cuestión y su alcance. Una resistencia que será necesario vencer, es la tendencia a analizar puestos y no funciones, describir tareas y no resultados. Se recomienda que un consultor externo, con amplios conocimientos y experiencia en competencias laborales, sea el facilitador del proceso. Una forma de «trabajar» estos aspectos es mediante talleres de formación, en los que forzosamente se deberá partir del análisis de los nuevos paradigmas que orientan las metodologías de competencias laborales. De esta manera, se evitarán futuras dificultades en el proceso. Es conveniente que el taller se lleve a cabo sobre la base de metodologías activas de participación, de manera que el «saber » se construya colectivamente. En este sentido es importante el abordaje de los aspectos teórico-prácticos, la realización de experiencias (estudios de casos, ejemplos de análisis funcionales, etc.) que contribuyan a que el equipo adquiera los elementos que le posibilite analizar las funciones. (Vargas, 2001).

De otro modo, las diferentes dimensiones en la aplicación del enfoque de competencia laboral son: la identificación; la normalización; la formación; y la evaluación y certificación. ;la identificación se realiza mediante un estudio del trabajo, en el que participan los trabajadores, trabajadoras y supervisores del área en cuestión; la normalización significa transformar el estudio del trabajo efectuado en estándares, mediante la descripción de resultados y no de tareas; la formación es el proceso de enseñanza/aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo habilitándolo para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes; y la certificación, es el acto mediante el cual se reconoce la competencia demostrada por el trabajador independientemente de la forma como la haya adquirido. Implica una evaluación previa, usualmente en función de los requerimientos de la norma de competencia. La evaluación debe asegurar la transparencia, ser confiable, válida y consistente. (Vargas, 2001).

Por otra parte, la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea, (UNESCO, 1998). Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético,

responsable. La necesidad de la flexibilidad como cualidad funcional de la competencia profesional del sujeto para lograr un desempeño exitoso en diferentes contextos de actuación es resaltada en la definición de profesional competente que se ofrece en el glosario del documento “Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo” IBERPROF, OEI (2000 citado por Vargas,) cuando se plantea: Competente: Persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlas en una variedad de contextos y organizaciones laborales”. La necesidad de entender la complejidad de la competencia en el orden estructural en el que se incluyen componentes no sólo cognitivos sino también motivacionales y personológicos.

Es así como la competencia laboral es una configuración psicológica compleja en tanto incluye en su estructura componentes de orden motivacional e intelectual que se integran en diferentes niveles de desarrollo funcional en la regulación de la actuación profesional del sujeto. Esto quiere decir que un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales sino también porque manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales y dispone de recursos personológicos que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal que posibilitan un desempeño profesional eficiente y responsable. En la estructura de la competencia profesional – laboral participan, por tanto, formaciones

psicológicas cognitivas (hábitos, habilidades), motivacionales (interés profesional, valores, ideales, la autovaloración), afectivas (emociones, sentimientos) que en su funcionamiento se integran en la regulación de la actuación profesional del sujeto en la que participan recursos personológicos tales como: la perspectiva temporal, la perseverancia, la flexibilidad, la reflexión personalizada, y la posición activa que asume el sujeto en la actuación profesional. (Porter, 1996).

La formación por competencias contribuye a que las habilidades del trabajador se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo. En este sentido la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad. Adicionalmente, la formación orientada por competencias privilegia el desarrollo de capacidades asociadas a la comprensión, la conceptualización de lo que se hace y por ende, facilita el aprendizaje y la readaptación. Su foco es más abierto e incluyente en relación con la aplicación en el trabajo. Supera la privilegiada dedicación al desarrollo de habilidades físicas al contener la base conceptual y sobre todo, dirigirse a los resultados y a las competencias que están detrás de los mismos.

La competencia profesional – laboral se manifiesta en la actuación, en tanto es en la actuación profesional que se expresan los conocimientos, hábitos, habilidades, motivos, valores, sentimientos que de forma integrada

regulan la actuación del sujeto en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales. La complejidad de la integración de los componentes estructurales y funcionales en la regulación de la actuación profesional determina la existencia de diferentes niveles de desarrollo de la competencia profesional que se expresan en la calidad de la actuación profesional del sujeto y que transitan desde una actuación incompetente, parcialmente competente hasta una actuación competente (eficiente y creativa). Para que un profesional se considere competente, desde nuestra concepción, no basta con lograr un desempeño eficiente sino que es necesario además que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas, esto ocurre justamente porque la competencia profesional como configuración psicológica compleja integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo y motivacional que se expresan como una unidad reguladora en la actuación profesional.

Así mismo, la competencia profesional – laboral en sus niveles superiores de desarrollo expresa la armonía y la integridad del sentir, el pensar y el hacer del sujeto en la actuación profesional. Quiere decir que un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidades que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales sino también porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades motivos y valores, con flexibilidad, dedicación y

perseverancia, en la solución de los problemas que de él demanda la práctica profesional. (Porter, 1996).

De la misma manera, no puede existir una lista universal de competencias utilizables en todos los sectores de actividad, en todas las empresas, pues existen diferentes competencias desarrolladas por distintos individuos. Es así como Chiavenato, 2004, describe que unas de las competencias laborales que deben poseer o desarrollar los Gerentes Generales son: Tolerancia al estrés, adaptabilidad al cambio, tenacidad, planificación y organización, liderazgo, impacto, comunicación, trabajo en equipo; las cuales facilitan su desempeño como Gerente en una organización.

En cuanto a las investigaciones que se han realizados, referentes al tema de competencia laboral , podemos encintrar que en América Latina existe una versión productiva que guarda cierta conexión con las competencias exigidas a la fuerza de trabajo; en las cuales muestran un proceso donde simultáneamente se produce una profundización del cambio tecnológico y organizacional, una búsqueda de una competitividad más sistémica, un aumento considerable de las exigencias a los trabajadores tanto en materia de competencias laborales, de saberes, como también de capital social, y hasta de presencia física, y una falta de acompañamiento de este proceso en cuanto a salarios o condiciones laborales para la gran mayoría de los trabajadores.

Los documentos presentados identifican procesos tendientes a la intensificación de las vinculaciones entre firmas, en mayor medida que en el pasado, y a la disminución en muchos casos de la integración vertical en las grandes empresas. Sin embargo, las estrategias detectadas son heterogéneas con respecto a la forma de interrelación, al tipo de empresas que se interrelacionan y al modelo de vinculación que adoptan (denominadas para esta ocasión de “alto standard gerencial”, de subcontratación vertical, de interrelación de capital o accionario, y de *clusters*), no respondiendo –tal como había surgido en otros estudios latinoamericanos ya mencionados– a ninguna de las tipologías modelizadas, ni como “especialización flexible”, ni como “subcontratación contractualizada tipo japonesa”.

Estos mecanismos transforman sin duda las competencias y habilidades exigidas a los trabajadores, entre las que se destacan las llamadas competencias “intelectuales” (capacidad de abstracción e identificación, capacidad de resolución de problemas, velocidad de respuesta) y las de carácter “comportamental” (capacidad de comunicarse de manera oral y por escrito, potencialidad para el trabajo en equipo, etcétera). Al mismo tiempo se visualiza con más intensidad la necesidad de las competencias básicas, de modo que, cuando la escolaridad de los trabajadores es muy baja, los esfuerzos de las empresas se centran en el desarrollo de esas habilidades, brindándoles la ocasión de completar la educación básica o simplemente instrumentando cursos especializados en matemáticas de distintos niveles y de estadística

aplicada. Significativamente, la exigencia de preparación técnica está ligada a empresas con un grado de inversión tecnológica importante; y en las empresas pequeñas o ubicadas en los últimos escalones de las cadenas de subcontratación, subsiste la necesidad de habilidades manuales y/o conocimientos del “oficio”.

El análisis de los documentos permite afirmar que se ha realizado un esfuerzo y un avance significativo en lograr establecer los difíciles mecanismos de interrelación entre la reconversión productiva que se gesta en nuestros países y la transformación que los mismos están produciendo sobre las calificaciones y competencias requeridas a la fuerza de trabajo. Los documentos confirman la posición que sostiene que ambos procesos se encuentran en cambio permanente, en transformación constante, y que, en su avance, no guardan homogeneidad ni simetría. Son desarrollos complejos, en los que interactúan variables de nivel macrosocial, factores sectoriales de nivel meso, y las características singulares de cada empresa en cuestión. No debe descuidarse el papel de los sindicatos y de las relaciones laborales en las proyecciones que pueden presentar estos modelos y en la particular dinámica que pueden asumir.

Del mismo modo, podría afirmarse que indiscutiblemente se está en presencia de un aumento de exigencias a los trabajadores en materia de

escolaridad formal, así como del espectro de competencias requeridas para acceder a los puestos de trabajo. También en este aspecto juegan estrategias diferenciales de acuerdo con el lugar de la empresa en la trama productiva, el tamaño de la misma o el nivel educativo que presentan los trabajadores ya empleados. Esas mayores exigencias no son acompañadas ni por mejores condiciones de trabajo, ni por mejores salarios ni por mejor calidad de vida. El proceso de reestructuración productiva en América Latina se profundiza. Con él, lamentablemente, se agudiza la segmentación y la exclusión. (Novick, 2004).

Las competencias laborales son un tema importante para el estudio de la psicología organizacional ya que actualmente los esfuerzos de las organizaciones van orientados hacia la gestión por competencias sumada a que es novedad a nivel nacional debido el afán de estas por obtener la certificación de calidad ISO.

Así son muchas son las preocupaciones que últimamente se han evidenciado a raíz del manejo de las empresas por parte de los altos gerentes; pues muchas veces no se tiene en cuenta las competencias laborales que presentan cada uno, sino que realizan la elección teniendo en cuenta los lazos de amistad, estatus socioeconómico o solo por seguir una tradición familiar; sin realizar una previa evaluación de las competencias que desarrollan cada candidato a ocupar el cargo de gerente.

Es así como se decidió trabajar con la población gerencial, ya que aunque es un poco más complejo el contacto con estos en comparación con otros puestos de trabajo, nos resulta más interesante conocer si verdaderamente estos gerentes presentan las competencias adecuados para ejercer el cargo que desempeñan.

Asimismo, se decidió trabajar con las empresas camaroneras debido a que son pocas las investigaciones que se han realizado en este sector, además se debe tener en cuenta que las principales fincas y empresas camaroneras del país se encuentran en la costa caribe, con Cartagena como principal centro de esta actividad; también es bueno tener en cuenta el potencial como país exportador de camarones, debido a que el total de exportaciones realizadas por Colombia durante el año 2002 fue de 51.596.463 (cincuenta y un millones quinientos noventa y seis mil cuatrocientos sesenta y tres) de dólares en comparación con las importaciones que solo fueron de 207.856 dólares, lo cual significa que las importaciones de estos productos representaron el 0,4% de las exportaciones.; y por la facilidad para la aplicación de encuestas por el pequeño número de empresas que hacen parte de ese gremio. Por lo anterior planteamos el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las competencias laborales que presentan los gerentes de las empresas camaroneras de la ciudad de Cartagena?

Objetivo General:

Identificar las competencias laborales que presentan los Gerentes Generales de las empresas camaroneras de la ciudad de Cartagena.

Objetivos Específicos:

Conocer cuales son las competencias laborales que poseen los Gerentes Generales de las empresas Camaroneras de la ciudad de Cartagena.

Realizar un análisis general de las Competencias laborales que presentan los Gerentes del sector Camaronero.

Desarrollar la definición conceptual de las competencias laborales que poseen los Gerentes Generales de dichas empresas.

Definición de Variables:

Las variables se definen conceptualmente de la siguiente manera: las Competencias se refiere al conjunto de características de una persona, las cuales están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo. Mientras lo laboral: Relacionado al trabajo.

Las variables se definen operacionalmente de la siguiente manera: las Competencias: se miden a través de los resultados obtenidos mediante la aplicación del test de competitividad laboral. (Ver anexos).

Diseño Metodológico

Método de Investigación:

El método que se utilizara para cumplir los objetivos de este estudio es exploratorio, debido a que es un tema muy poco estudiado en la región en donde no se han encontrado muchas investigaciones sobre éste.

Diseño de la Investigación:

El tipo de investigación que se utiliza en éste estudio es cualitativo descriptivo ya que lo que se pretende es describir cuales son las competencias que tienen los gerentes generales de las empresas camaroneras.

Instrumento de Investigación:

El instrumento de investigación utilizado es el denominado, "CUESTIONARIO DE COMPETITIVIDAD LABORAL", el cual fue diseñado por Yoleimis Padilla y Carlos Andrade.

En cuanto a las preguntas formuladas en el cuestionario, cada una de estas hace referencia a una competencia laboral específica que deben desarrollar los Gerentes Generales, de la misma manera hay competencias que se evalúan en dos diferentes preguntas con el fin de evidenciar la

sinceridad del encuestado; así como hay items que aunque no evalúan una competencia, son preguntas esenciales e importantes para el rol sobre el cual se realizó la investigación.

Es así como de esta manera las preguntas se distribuyen por competencias se distribuyen de la siguiente forma:

La pregunta 1 evalúa la adaptabilidad.

La pregunta 2: Tenacidad.

La pregunta3: formación académica.

La pregunta 4: comunicación.

La pregunta 5: Aporte Personal.

La pregunta 6: trabajo en Equipo.

La pregunta7. Planificación y Organización.

La pregunta 8: Conocimientos de otro idioma.

La pregunta 9: Autocontrol.

La pregunta 10: Conocimiento de su competencia.

La pregunta 11: Liderazgo.

La pregunta 12: Toma de decisiones.

La pregunta 13: aceptación del Personal.

La pregunta 14: Impacto.

La Pregunta 15: Relaciones sociales.

La pregunta 16: Formación Académica.

La pregunta 17: Comunicación.

La pregunta 18: Toma de Decisiones.

La pregunta 19: Liderazgo.

La pregunta 20: autocontrol.

La pregunta 21: Planificación y Organización.

La pregunta 22: Trabajo en Equipo.

La pregunta 23: Adaptabilidad.

Procedimiento:

El procedimiento a seguir durante la investigación fue el siguiente: primero se identificó el tema para desarrollar la investigación, el cual es competencias laborales, donde se busco la información necesaria para construir el marco teórico; luego se procedió a seleccionar el sector – empresas y un personal específico de estas a los cuales se les iba realizar tal estudio; posteriormente se envió con anticipación una carta solicitando la colaboración de los gerentes generales de las empresas camaroneras para que nos facilitaran la elaboración de éste estudio; después una vez aceptado este permiso de colaboración se procedió a enviar el instrumento de investigación a cada una de las empresas seleccionadas el cual es “el cuestionario de

competitividad laboral” (ver anexos); posteriormente se recogieron las encuestas para finalmente realizar un análisis de los resultados obtenidos, una conclusión y las recomendaciones que permitirán mejorar los aspectos negativos encontrados, con el fin de ayudar a las futuras investigaciones que se realicen en este campo.

Población: Gerentes de las empresas camaroneras que se encuentran en la ciudad de Cartagena:

- C. I. Antillana S. A.
- C. I. Océanos S. A.
- Ceniagua
- Comerpes Ltda.
- Hidrocultivos de la costa Ltda.
- Acuatec Ltda.

Espacio y tiempo cubierto por la investigación:

Esta investigación se llevó a cabo en un lapso de tiempo comprendido entre el 23 de enero de 2005 hasta el 20 de mayo de 2005 y el espacio en el cual se desarrollo fue en las empresas antes mencionadas.

Análisis de los Resultados

Sobre la base de los datos obtenidos en nuestra investigación, se realizaron las siguientes tablas y gráficos que nos permiten dar respuesta al interrogante anteriormente planteado:

Tabla 1. Adaptabilidad

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 1	SI	NO
Si en la empresa en la cual usted es trabajador, se genera un cambio por algún motivo; ¿usted se adapta con facilidad a dicho cambio?	6	0

Gráfico 1.



Todos los gerentes generales de las empresas camaroneras respondieron que si se adaptan con facilidad al cambio; notando una respuesta positiva del 100%.

Tabla 2. Tenacidad

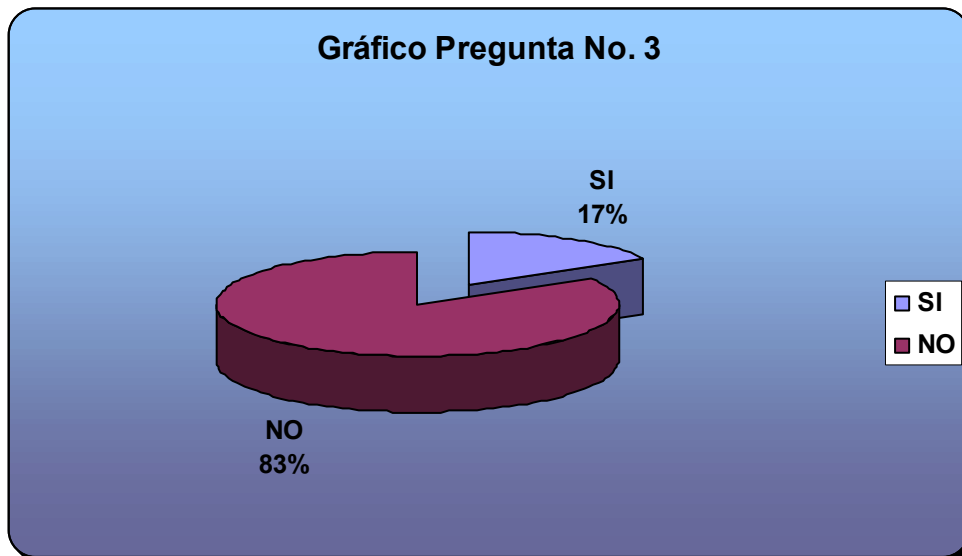
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 2	SI	NO
Cuando se le presenta algún problema en la empresa, ¿Usted tiende a preservar en este hasta que quede resuelto o hasta comprobar que el problema no puede ser resuelto en un periodo razonable?	6	0

Gráfico 2.

Podemos observar que todos (100%) los gerentes generales del sector seleccionado tienden a perseverar en un problema hasta que este quede resuelto, demostrando así una respuesta negativa del 0%

Tabla 3. Formación Académica

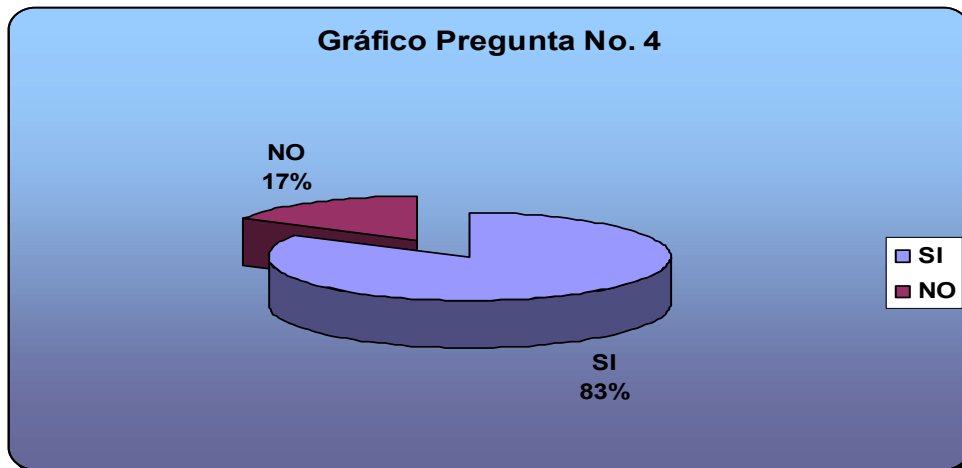
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 3	SI	NO
¿Usted ha realizado cursos de actualización a nivel superior en los últimos años?	1	5

Gráfico 3.

Después de indagar sobre si han realizado cursos superiores en los últimos años; los gerentes generales señalan con un 83% que no han estudiado recientemente; así mismo se evidencia un 17% de quienes han realizados estudios.

Tabla 4. Comunicación

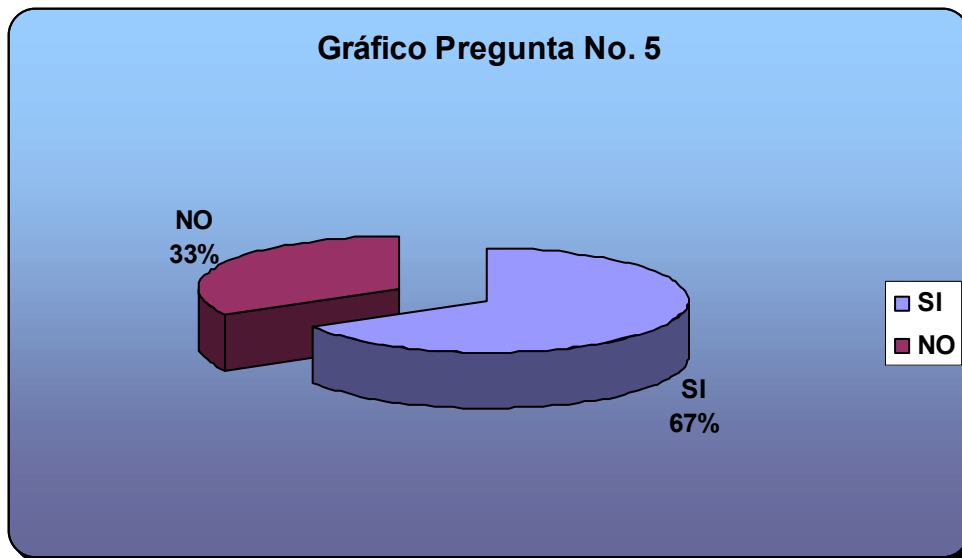
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 4	SI	NO
¿Considera usted que presenta las habilidades necesarias para establecer una comunicación efectiva basada en las normas sociales y éticas, dentro de las actividades relacionadas con su trabajo?	5	1

Gráfico 4.

Al observar este ítem notamos que la mayoría (83%) de la población a la cual se le realizó el estudio, confirman que presentan las habilidades necesarias para establecer una comunicación; así como el 17% confirma que se muestra deficiente en este tipo de competencia.

Tabla 5. Aporte Personal

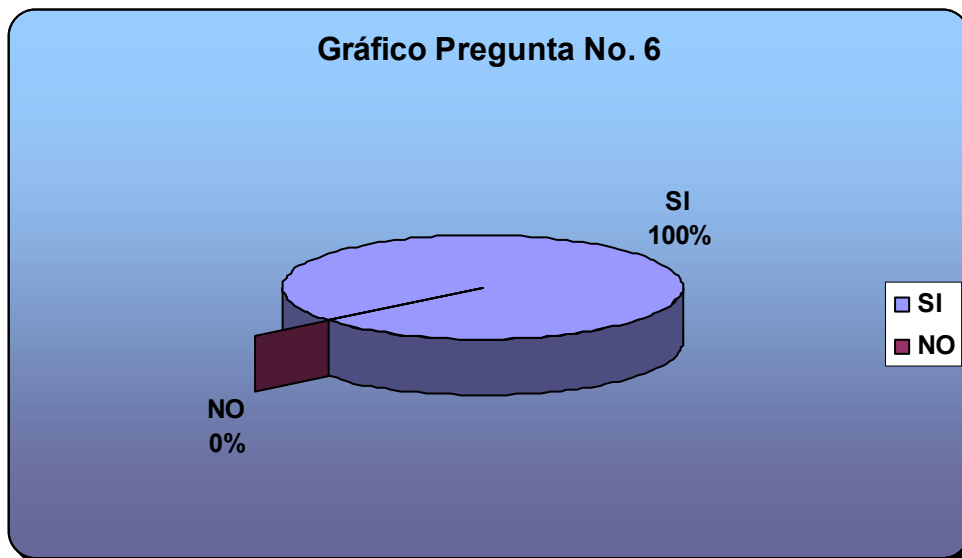
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 5	SI	NO
¿Conoce usted el valor agregado que puede ofrecer como persona y como profesional a su empresa?	4	2

Gráfico 5.

El 67% de los gerentes generales conoce verdaderamente el valor agregado que pueden ofrecer como profesional a dichas empresas; mientras que el 33% de estos desconoce totalmente dicho valor.

Tabla 6. Trabajo en Equipo

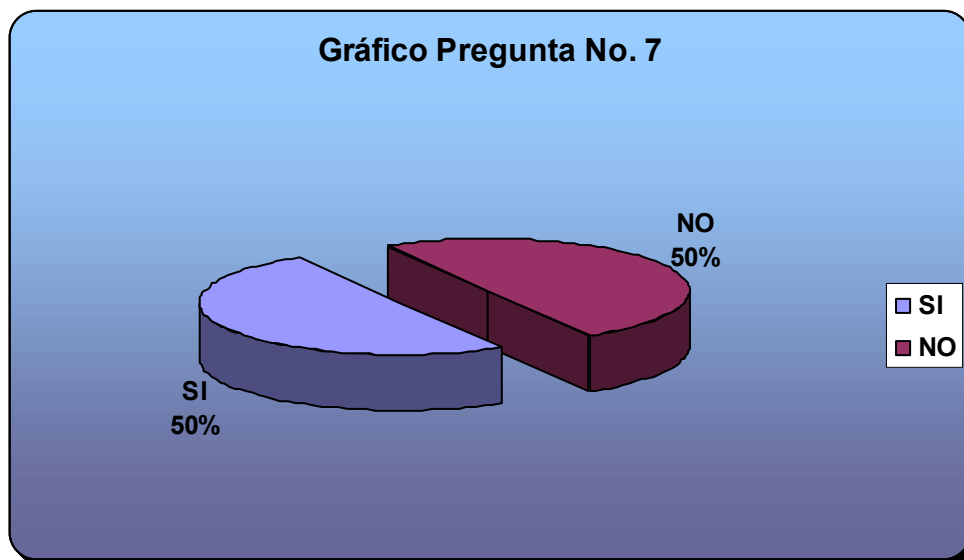
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 6	SI	NO
¿Es de su agrado trabajar en equipo?	6	0

Gráfico 6.

Los resultados obtenidos en la encuesta reflejan que a todos los gerentes (100%) les agrada trabajar en equipo; debido a que consideran que presentan las habilidades y destrezas para desarrollar dicha competencia.

Tabla 7. Planificación y Organización

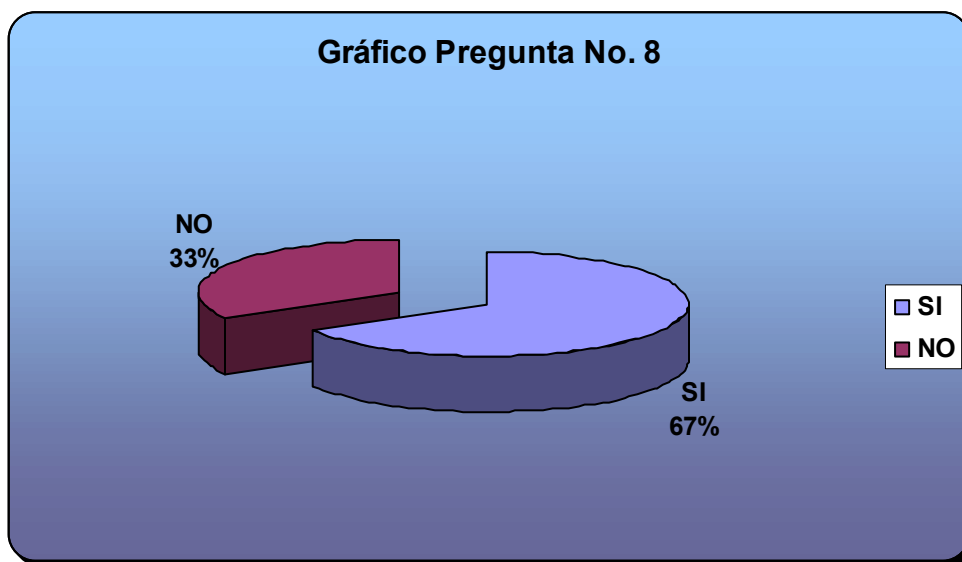
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 7	SI	NO
¿Es capaz usted de establecer eficazmente un orden apropiado en lo relacionado a los archivos que usted maneja en su trabajo?	3	3

Gráfico 7.

Podemos observar que en cuanto al orden de archivos se refiere, las encuestas están muy equitativas, pues el 50% respondió de forma positiva y el otro 50% consideró que no posee las habilidades de organización de documentos.

Tabla 8. Conocimiento de otro Idioma

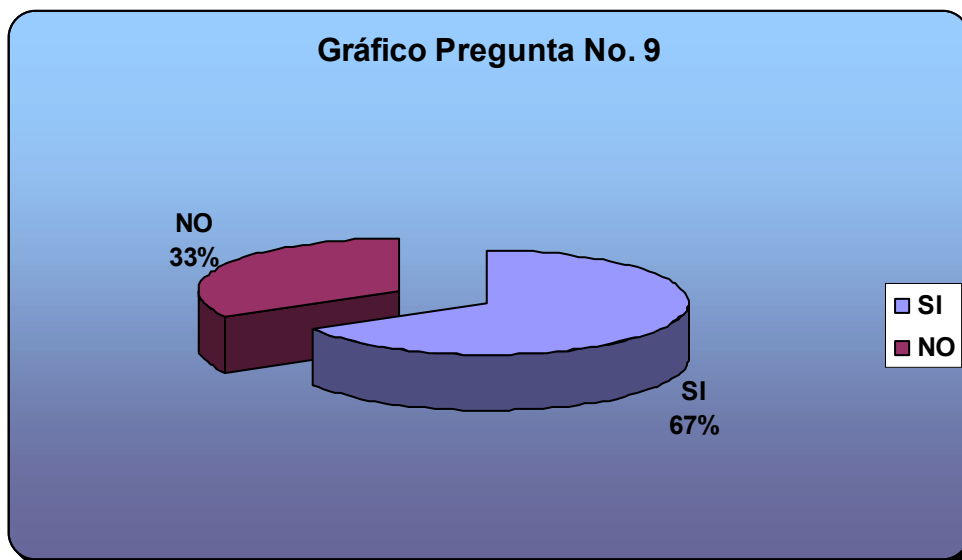
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 8	SI	NO
¿Habra, lee y escribe con fluidez una lengua diferente a su lengua nativa?	4	2

Gráfico 8.

La gráfica que el 67% de los gerentes tiene conocimiento y emplean una lengua extranjera, así mismo el 33% afirma que sólo conoce su lengua nativa.

Tabla 9. Autocontrol

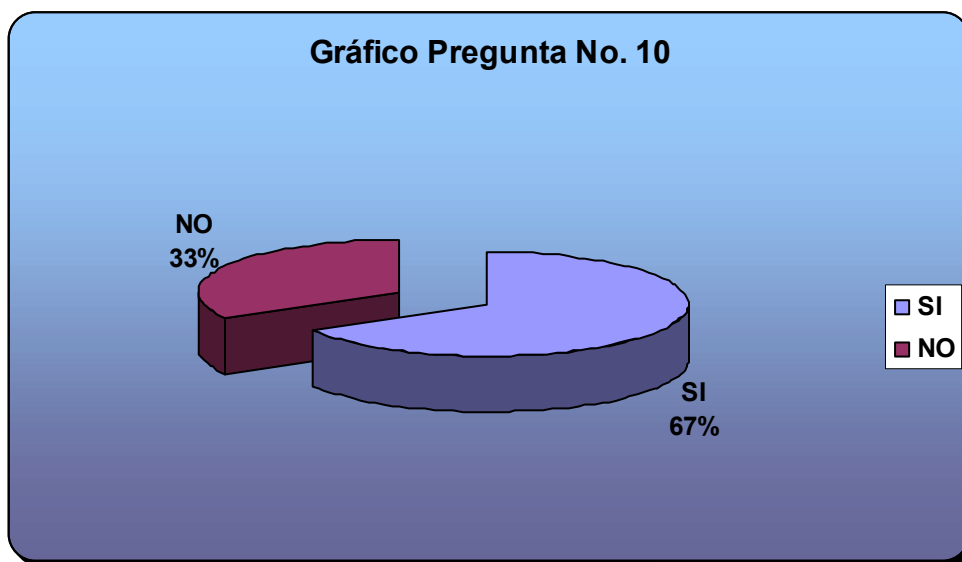
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 9	SI	NO
Al presentársele una situación poco agradable a su gusto en su trabajo, ¿usted tiende a controlar sus emociones?	4	2

Gráfico 9.

Podemos ver que de la población encuestada el 67% posee control de sus emociones, mientras que el 33% restante no tiene control de éstas.

Tablas 10. Conocimiento de su Competencia

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 10	SI	NO
¿Conoce lo que piensa su competencia de usted en el ámbito profesional o laboral?	4	2

Gráfico 10.

Podemos notar que la mayoría (67%) de los gerentes de las empresas camaroneras tienen conocimientos del pensamiento profesional de sus colegas, mientras que el 33% manifestó que desconoce totalmente dicho pensamiento profesional.

Tabla 11. Liderazgo

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 11	SI	NO
¿Considera que está en la capacidad de guiar a individuos o un grupo de trabajo hacia la consecución de algún objetivo que se quiera alcanzar?	6	0

Gráfico 11.

Todos los gerentes (100%) de dicho sector camaronero consideran que si tienen las habilidades necesarias para asumir un adecuado liderazgo.

Tabla 12. Toma de Decisiones

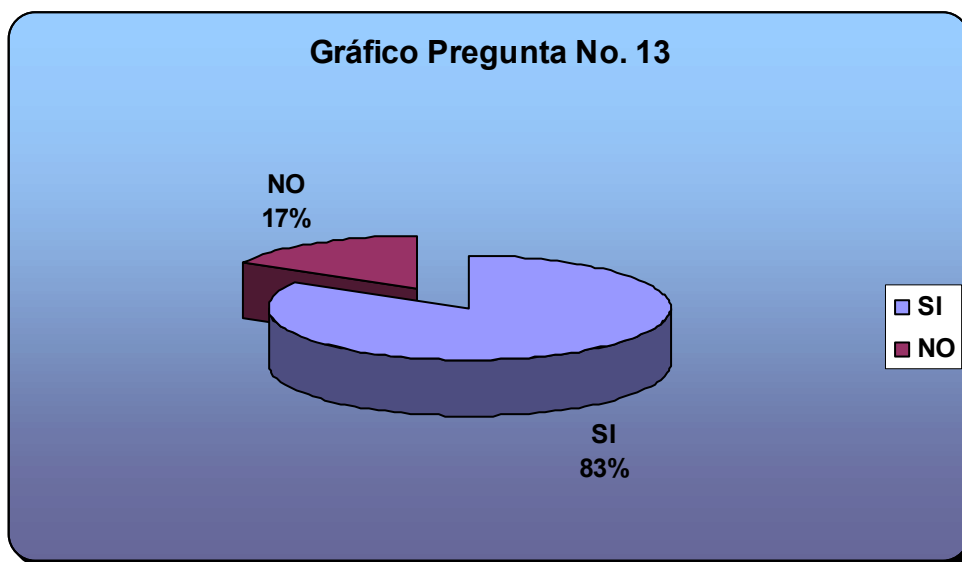
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 12	SI	NO
¿Se considera una persona ágil para tomar decisiones?	6	0

Gráfico 12.

Los resultados obtenidos en la encuesta reflejan que el 100% de los gerentes generales son personas ágiles para tomar decisiones que influyen en el desarrollo organizacional y productivo de la empresa.

Tabla 13. Aceptación del Personal

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 13	SI	NO
¿Le es fácil aceptar valores, ideas e iniciativas de los demás?	5	1

Gráfico 13.

Al observar este ítem notamos que la mayoría (83%) de los gerentes si tiene la aceptación del personal independientemente de sus valores e ideas; mientras que el 17% considera que le resulta difícil aceptar los valores e iniciativas de los demás.

Tabla 14. Impacto

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 14	SI	NO
¿Considera que usted causa una buena impresión en los otros y mantiene esa impresión a lo largo del tiempo?	6	0

Gráfico 14.

Los gerentes de las empresas camaroneras consideran que causan una impresión positiva en los demás arrojando así una respuesta del 100%.

Tabla 15. Relaciones Sociales

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 15	SI	NO
¿Es usted una persona que se relaciona fácilmente con los demás, locuaz, abierto y participativo?	0	6

Gráfico 15.

La totalidad de los gerentes reconoce que no son personas abiertas y participativas en sus relaciones dentro de la empresa.

Tabla 16. Formación Académica.

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 16	SI	NO
¿Es usted consciente de las áreas en las cuales debe de capacitarse y desarrollarlas al máximo?	6	0

Gráfico 16.

Después de indagar sobre si son conscientes de las áreas que deben fortalecer, la respuesta fue positiva en su totalidad demostrada con un 100%.

Tabla 17. Comunicación

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 17	SI	NO
Soy capaz de crear y mantener contacto con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas de la empresa en la cual trabajo.	6	0

Gráfico 17.

Es notable que de acuerdo a estos datos los gerentes generales (100%) son capaces de estar en contacto con su personal, estableciendo una constante comunicación con estos.

Tabla 18. Toma de Decisiones

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 18	SI	NO
Soy capaz de tomar decisiones, afirmar opiniones, tomar arte en algo y comprometerme en asuntos o tareas de manera personal.	6	0

Gráfico 18.

La gráfica nos demuestra que la totalidad de la población estudiada (100%) es capaz de tomar decisiones y asumir la responsabilidad de éstas como se evidenció en la pregunta número 12.

Tabla 19. Liderazgo

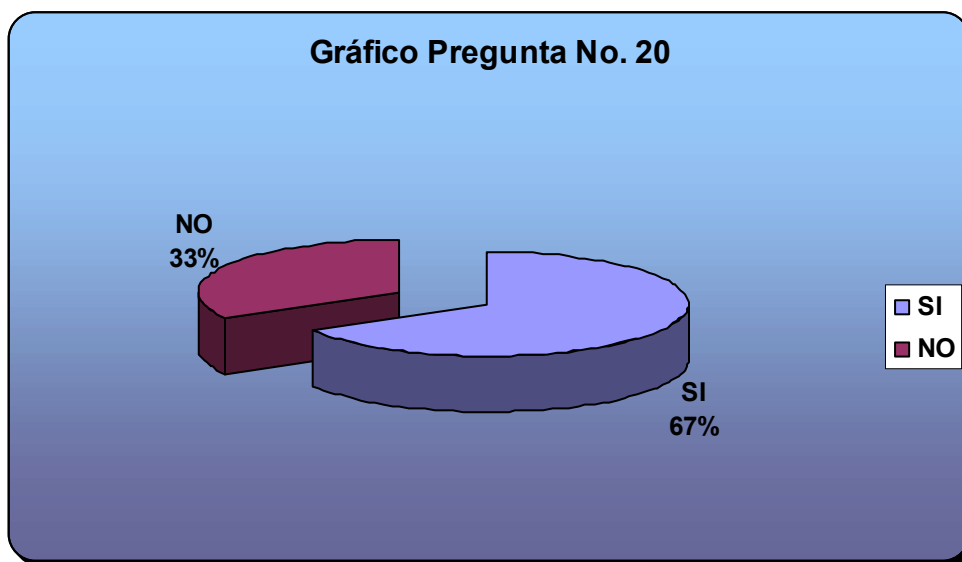
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 19	SI	NO
Asumo la responsabilidad de la ejecución de una tarea, estructurándola, dirigiéndola y delegándola para lograr alcanzarla.	6	0

Gráfico 19.

Todos los gerentes (100%) de dicho sector camaronero consideran que si tienen las habilidades necesarias para asumir un adecuado liderazgo, como se observó en la pregunta numero 11.

Tabla 20. Autocontrol

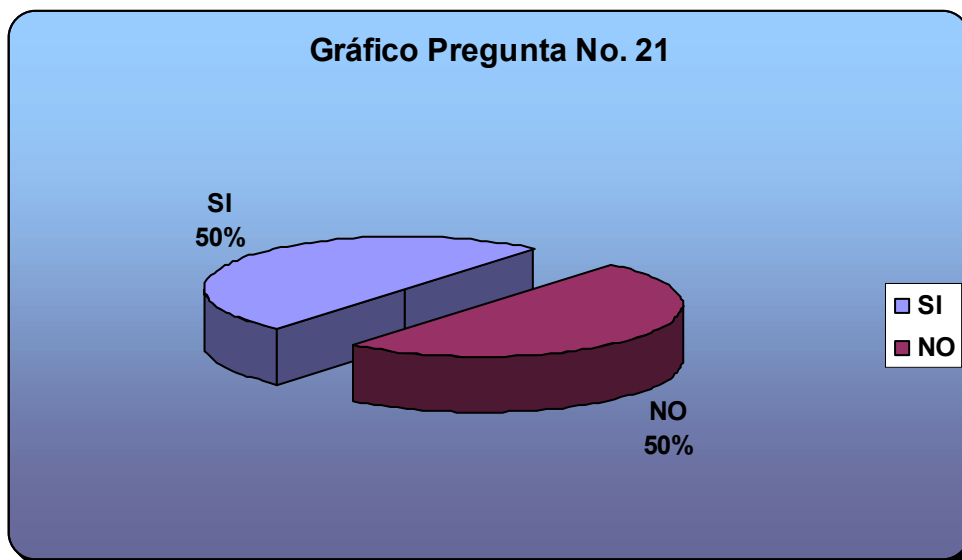
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 20	SI	NO
Mantengo el control en situaciones estresantes en donde se provocan fuertes emociones.	4	2

Gráfico 20.

Según los datos arrojados por la gráfica esta demuestra que el 67% demuestra tener control cuando se le presenta situaciones estresantes, mientras que el 33% piensa que no tiene control de éstas. Igualmente se evidencio en la pregunta numero 9.

Tabla 21. Planificación y Organización

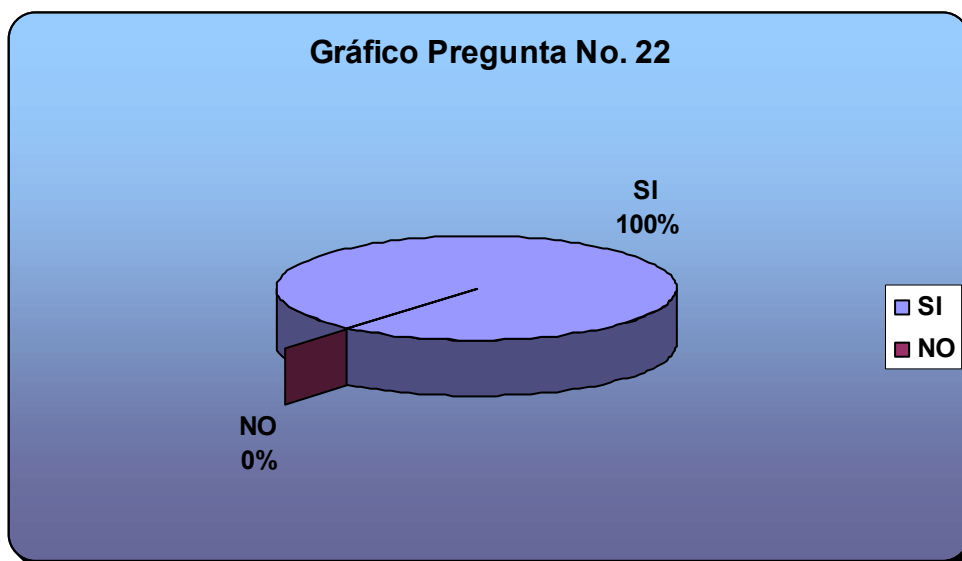
Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 21	SI	NO
Establezco eficazmente un orden apropiado de actuación personal o para terceros con el objetivo de alcanzar una meta.	3	3

Gráfico 21.

Podemos observar que en cuanto al orden de archivos se refiere, las encuestas están muy equitativas, pues el 50% respondió de forma positiva y el otro 50% consideró que no posee las habilidades de organización de documentos como se señaló en la pregunta numero 7.

Tabla 22. Trabajo en equipo

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 22	SI	NO
Me dispongo en participar como miembro totalmente integrado en un equipo del cual no se tiene que ser necesariamente el jefe.	6	0

Gráfico 22.

Los gerentes generales (100%) del sector al cual se le realizó el estudio, se muestran optimista y reconocen que son capaces de participar como miembros de un equipo como se muestra en la pregunta número 6.

Tabla 23. Adaptabilidad

Cuestionario de Competitividad Laboral		
Pregunta No. 23	SI	NO
Permanezco eficazmente dentro de un entorno cambiante.	6	0

Gráfico 23.

Los resultados obtenidos en la encuesta reflejan que la población seleccionada (100%) es capaz de permanecer dentro de un entorno donde se logre evidenciar cambios constantes como se señala en la pregunta número 1.

Conclusión

Con la nueva era empresarial y organizacional, han surgido nuevos temas que influyan como condiciones ventajosas para poder ejercer un excelente desempeño en el puesto de trabajo, entre estos se destacan la Competencia Laboral, el cual es un tema relevante que requiere de una evaluación inicial en el proceso de selección de personal, así como también de un constante seguimiento de dichas habilidades y destrezas durante su ejercicio en tal cargo; esto se realiza con el objetivo de que estas competencias laborales sean coherentes con el desempeño que debe ejercer la persona de acuerdo a las tareas, funciones y responsabilidades.

Es así como teniendo en cuenta el análisis de los resultados arrojados por la investigación, se puede concluir que los Gerentes Generales de las empresas Camaroneras de la ciudad de Cartagena, consideran poseen las competencias laborales, habilidades, destrezas adecuadas y necesarias para ejercer excelentemente su cargo en la organización a la cual hace parte, logrando identificar que entre las competencias mayormente desarrolladas se encuentran: La adaptabilidad con facilidad a un cambio que se genere en la empresa (Adaptabilidad), el hecho de perseverar en algún problema hasta que este quede resuelto (Tenacidad), el ser capaz de trabajar en equipo (Trabajo en equipo), tener la capacidad de guiar a un individuo o grupo hacia la consecución

de un objetivo común (Líder), de tomar decisiones y asumir su responsabilidad (Toma de decisiones), de causar una impresión positiva entre las personas (Impacto), de controlar sus emociones ante situaciones estresantes (autocontrol), de ser una persona organizada con los documentos que maneja (planificación y organización) y de ser capaz de establecer una comunicación efectiva basada en normas sociales y éticas con sus empleados (Comunicación).

De esta manera consideramos aceptada la clasificación de la identificación de dichas competencias en la población seleccionada, pues dicha identificación va de acorde a lo planteado por Chiavenato (2004), el cual afirma que las competencias que den desarrollar los Gerentes Generales se encuentran: el liderazgo, la adaptabilidad, la toma de decisiones, autocontrol, trabajo en equipo , etc. Pero igualmente pensamos que hay competencias las cuales son importantes para el rol gerencial que ejercen los sujetos de investigación, y es el caso de realizar estudios de actualización en el ámbito superior los últimos años, el hecho de actualizar académicamente la formación profesional y conceptual ayuda a los Gerentes y a cualquier individuo a obtener unos conocimientos muchos más amplios sobre las tareas desempeñadas y sobre el papel que estos deben de ejercer en la organización.

De la misma manera, aunque el índice de resultados refleja que el 67% tienen conocimiento de otro idioma, en un principio se pensó que este porcentaje iba ser mucho mayor, debido a que estas son las personas que ocupan los más altos cargos empresariales , aludiendo igualmente que son empresas que desarrollan una cultura exportadora en donde tienden a general, fomentar, mantener e incrementar una corriente de trabajo serio, constante y dirigido a desarrollar productos comprables en el exterior; lo cual amerita las relaciones internacionales con países tales como: USA, España, Chile, Canadá, Italia, etc; los cuales son países que utilizan una lengua diferente a la nuestra.

Del mismo modo, como los datos reflejan que el 100% de los Gerentes generales de las empresas camaroneras de la ciudad de Cartagena, piensan que no poseen o no desarrollan las habilidades de relaciones sociales, pues consideran que no son personas participativas, locuaz y abiertas con los demás; lo cual de alguna u otro forma incide en el carácter de dichos sujetos de investigación.

Es así como, antes los cambios económicos y organizacionales, las empresas camaroneras y no camaroneras de la ciudad de Cartagena que quieran ejercer un buen servicio tanto de recursos humanos como a nivel productivo, deberán cambiar significativamente en las mejoras de sus competencias, para así poder enfrentar un entorno complejo y altamente

dinámico, para lo cual la gerencia empresarial tendrá que maniobrar bajo un paradigma de gestión estratégica de desarrollo de las competencias laborales, que le permitan a los Gerentes crear y aprovechar sus ventajas competitivas o su valor agregado como profesional.

Así mismo, tan solo hemos pretendido dar un aporte sobre dos de las competencias que se sugiere deben de desarrollar los Gerentes Generales de las empresas Camaroneras de la ciudad de Cartagena (actualización de estudios y conocimiento de otro idioma). En nuestra opinión, no existe igualmente un esquema de personalidad ideal para ejercer estas competencias laborales gerenciales, pues cada individuo posee y desarrolla dichas competencias de forma diferente; lo que hay que colocar en ejercicio es el hecho de investigar, reunir información, comparar las competencias, hacer cálculos y reflejar los resultados de cada una de estas competencias, para así desarrollar una especie de investigación correlacional que nos permita tener mayor resultado y conocimiento del tema.

Por ultimo, hay que tener en cuenta que el instrumento diseñado es poco adaptado a la población seleccionada, pues contiene preguntas dicotomicas las cuales sugerimos modificarlas al estilo de la escala Likert (Ver recomendaciones)

Recomendaciones para Futuras Investigaciones

Las siguientes son las recomendaciones dadas para aquellas personas que desean continuar con el desarrollo de la anterior investigación; es así como de esta manera deben de tener en cuenta:

Primero, se recomienda profundizar un poco más en el tema, buscar mas información y encontrar elementos que se involucren con las competencias laborales, para que así ayuden a una mayor identificación de dichas competencias en las altas directivas empresariales.

Además, se recomienda generar cambios en el tipo de preguntas diseñadas en el instrumento de investigación, , debido a que son preguntas cerradas de Si, No y NA, en donde los individuos tienden a contestar de forma positiva aquellas situaciones que se consideran encajan con su rol desempeñado en la empresa en la cual labora; para sí se supone que logran una congruencia entre lo que ES- PIENSAN y lo que debería de SER - ACCIÓN, (aunque verdaderamente lo que se logre evidenciar sería una incongruencia cognitiva), y viceversa, las personas tienden a contestar de forma negativa aquellas situaciones que se consideran no hacen parte de su desempeño en el puesto de trabajo o de las características de los rasgos de personalidad acordes al cargo. Por tal razón se sugiere modificarlas al estilo de

la escala Likert, en donde se evalúa el grado o la frecuencia con la que realiza la situación preguntada (muchas veces, a veces, y pocas veces) igualmente, una vez modificadas el diseño del tipo de preguntas, se recomienda realizar una muestra piloto con dicho instrumento de investigación, ya que así de esta manera se permite tener una mayor validez del cuestionario. De la misma manera, se sugiere incorporar al test más preguntas que tiendan a evaluar el mismo tipo de competencias (aunque en dicho instrumentos se encuentras algunas preguntas que evalúan la misma competencia), y así obtener una mayor confiabilidad y sinceridad en la persona que responda el cuestionario.

Por último, en cuanto a la población seleccionada, los Gerentes Generales de las empresas camaroneras de la ciudad de Cartagena, aunque es una población pequeña (6 en general), es un poco complicado obtener respuestas de los gerentes en la participación de la investigación,, pues son personas muy ocupadas en donde comúnmente tiene la agenda copada; entonces lo que se recomienda es pedir dicha colaboración una vez se inicie el proceso de investigación, para así poder evitar inconvenientes. De la misma manera, se recomienda hacer lo posible para estar presente cuando los Gerentes Generales del sector seleccionado respondan dicho cuestionario, pues esto facilita el estar seguro de que son verdaderamente ellos quienes responden el test y no otras personas, a la vez que permite observarlos de forma directa y hasta realizar una breve entrevista a estos.

Referencias

Anne, P. Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia. Montevideo 2000.

Arruda, Concepción. Cualificación versus Competencia. Montevideo. 2000.

Chiavenato, Y; Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill. 2004

Ibarra, Agustín. Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Montevideo 2000.

Mertens Leonard. Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos.

CINTERFOR. Montevideo 1997.

Novick, M. Una mirada integradora de las relaciones entre empresas y competencias laborales en América Latina. <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/novick/>

Porter, E, Michael. Ser Competitivo: Nuevas Aportaciones y Conclusiones ED Deusto S.A. España 1996.

Ramírez, P, David; Caballero, G, Mario. Empresas competitivas ED. Mc Graw Hill. México 1996.

Valle León, I. Sobre competencias laborales.

www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/sobrecomp.htm

Vargas, F.; Casanova y F.; Montanaro, L.

El enfoque de competencia laboral: manual de formación, 2001