

Competencias para la nueva realidad. Skills for the New Reality

Miriam Sarrelangue Sanabria

Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea

RESUMEN

La pandemia del SARS-CoV-2 definitivamente marcará un antes y un después en la vida de los seres humanos. Ante el surgimiento de nuevos modelos de trabajo, las empresas exigirán en las personas nuevas competencias con las cuales hacer frente a la nueva realidad, pero, algo que es definitivo es que la pandemia marco la formación académica de miles de estudiantes, que durante la emergencia sanitaria pasaron cerca de dos años bajo la educación a distancia, la súbita situación modificó su forma de aprender y por lo tanto, su carácter y sus competencias, ¿qué tendrán que ofrecer para el futuro? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de los profesionales de la pandemia?

Palabras clave: pandemia, competencias, formación, aprender, adaptarse

ABSTRACT

The SARS-CoV-2 pandemic will definitely mark a before and after in the lives of human beings. Ahead of the emergence of new work models, companies will demand new skills from people in order to cope with the new reality, but, something that is definitive, is that the pandemic marked the academic training of thousands of students, who during the health emergency spent about two years under remote learning. The sudden situation modified their way of learning and, therefore, their character and their competences, what will they have to offer for the future? What are the pros and cons of the professionals in the pandemic?

Key words: pandemic, competences, training, learning, adapt

Introducción

Definitivamente el mundo será otro a partir de la pandemia del SARS-CoV-2, un virus que tomó por sorpresa a muchos sectores entre los más importantes el económico, social, educativos y desde luego, el de la salud, Ruiz-Bravo, Alfonso, Jiménez-Valera, María. (2020), explican que la pandemia comenzó en China en diciembre de 2019 y se expandió por todo el mundo rápidamente. El primer registro de la OMS, correspondiente al 20 de enero de 2020, registró 282 casos, de los cuales 60 se ubicaban en Wuhan, totalizando 278 en China. En el reporte del 23 de enero, aparece el primer caso en Estados Unidos, y en el del 25 del mismo mes, el virus llega a Europa.

El número de casos acumulados aumentó considerablemente a partir de la tercera semana de marzo.

Escudero, Xavier, Guarner, Jeanette, Galindo- Fraga, Arturo, Escudero-Salamanca, Mara, Alcocer-Gamba, Marco A.Río, Carlos Del. (2020), mencionan que, en México, el primer caso se detectó en febrero del 2020, al 17 de agosto del 2021 se vive en nuestro país la tercera ola de Covid, teniendo un acumulado de más de 3 123, 252 casos confirmados y 259 529 muertes de acuerdo con los datos del INEGI. Durante la pandemia miles de organizaciones se han visto impactadas, por la obligada distancia social y las estrictas condiciones de higiene debido a que el virus y las cepas surgidas son altamente contagiosas, la pandemia ha modificado considerablemente la vida y las formas de trabajo, el home office, por ejemplo, cobró gran importancia, y junto con la tecnología hicieron posible que las empresas pudieran continuar con sus operaciones, tras más de un año y medio de pandemia los directivos se han percatado de las ventajas del trabajo a distancia, lo cual resultó positivo en aspectos como resultados y sobre todo en la disminución de costos operativos, así mismo se percataron de los cambios que acompañarán a la vida con el único fin de salir delante de la emergencia sanitaria.

La investigación pretende responder a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberán demostrar los nuevos profesionales en las organizaciones? ¿Cuáles son los retos que enfrentan las organizaciones? ¿De qué forma la educación superior debe contribuir al desarrollo de competencias para que los futuros profesionales se adapten y den respuesta a las nuevas necesidades de las organizaciones?

Metodología

El enfoque metodológico es cualitativo, bajo corriente fenomenológica, esta es una corriente filosófica o escuela de pensamiento, que sustenta la interpretación científica de las disciplinas sociales. Esta metodología retoma las experiencias de los individuos y genera modelos a partir de las experiencias en común de los individuos, el propósito de la fenomenología es explorar, describir y

comprender las experiencias con respecto a fenómenos en común.

Competencias para la nueva era Irigoyen, Juan José, Jiménez, Miriam Yerith; Acuña, Karla Fabiola. (2011), explica que de acuerdo con Tobón las competencias son:

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad, implica:

1. Procesos, que relacionan acciones identificables, con propósitos o demandas sociales, por lo que, las competencias son dinámicas, dadas las características y demandas que la rodean.
2. Lo complejo, con carácter multidimensional y evolutivo de situaciones complejas, que involucra el aspecto disciplinar, tecnológico y social.
3. El desempeño, resultado de las habilidades que pueden aplicar en la situación problema, susceptibles a la observación y cualificación.
4. Lo ideal, adecuación del desempeño a la resolución de la situación problema en función de los criterios de eficacia, eficiencia y pertinencia.

5. Contexto, (campo disciplinar, profesional, social y cultural), el cual influye en el logro del individuo.
6. Responsable y visionario, capacidad de prever los efectos, las consecuencias y los posibles errores, bajo una postura ética.

Irigoyen, Juan José, Jiménez, Miriam Yerith, &

Acuña, Karla Fabiola. (2011), hacen referencia a Zabala y Arnau (2007) argumentando que las competencias implican:

- 1) Análisis de la situación y planteamiento de soluciones.
- 2) Habilidades de la persona las cuales se convierten en fortalezas para enfrentarse a la vida.
- 3) Comprensión del contexto que rodea a las situaciones que enfrenta.
- 4) Movilización de las diferentes dimensiones de la competencia: saber conceptual, procedimental y actitudes.

Guzmán, (2012) distingue diversos tipos de competencias como son:

- Competencias profesionales: conjunto de capacidades que debe tener cualquier individuo para desempeñarse profesionalmente.
- Competencias específicas: desempeños que se relacionan con el uso de capacidades en un campo profesional específico.
- Competencias disciplinares: capacidades de varias disciplinas que se aplican en un determinado contexto.

Modelo de educación por competencias

Guzmán, (2012) reconoce 4 tendencias en cuanto a un modelo de educación basado en competencias:

1. Dominio competitivo: define a las competencias por su ámbito de dominio, de acuerdo con los elementos mostrados en el esquema 1.

Dominios competitivos

Esquema 1. Dominios competitivos

Perrenoud, (2014), menciona que las competencias son conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes y valores, estas, movilizan e integran sus recursos, cada uno de sus elementos genera un dominio competitivo, es decir un escenario donde se evidencia que el individuo ha desarrollado competencias concretas.

Construcción de las competencias

Se analizará la posición de las competencias en función de la escuela y la educación (Perrenoud, 2012).

1. No hay competencia sin saberes: se trata de “saber-hacer” lo cual implica el dominio práctico de un tipo de tareas y de situaciones, con el fin de solucionar problemas.
2. Una competencia moviliza saberes: poseer conocimientos o capacidades no significa ser competente, se trata de saber aplicarlas.

3 ¿Qué competencias privilegia? aquellas que movilizan los saberes escolares y disciplinares tradicionales.

4. Desde la escuela implicaría un alargamiento de programas conceptuales, con el fin de lograr el tiempo requerido para ejercer el transferir y conducir la movilización de saberes.

Desarrollo de competencias

Una característica del concepto de competencia es que integra un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio de su profesión. El dominio de estos saberes lo hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales, es importante mencionar que es diferente ser capaz y competente (Tejada, SF) en el esquema 2 se muestra la propuesta de caracterización de las competencias de Ferrández, (1997).

Desarrollo de competencias

Una característica del concepto de competencia es que integra un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio de su profesión. El dominio de estos saberes lo hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales, es importante mencionar que es diferente ser capaz y competente (Tejada, SF) en el esquema 2 se muestra la propuesta de caracterización de las competencias de Ferrández, (1997).

Esquema 2. Caracterización de las competencias, Ferrández, (2007)

Las competencias sólo pueden definirse en la acción, poseer una capacidad no significa ser competente, es decir la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos, para ser competente es necesario llevar el saber a la acción.

El concepto de competencia es inseparable del desarrollo, genera un ciclo al adquirir una competencia se incrementa el campo de las capacidades entrando en un proceso continuo que va desde las capacidades a las competencias.

La gestión de competencias

Derivado de los cambios ocasionados por la globalización y el auge de la tecnología, las organizaciones están optando por un “modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización” (Cruz y Vega, 2001: 10).

En el esquema 3, Vargas (2000), nos muestra las características que debe tener una organización para trabajar con un modelo por competencias.

Esquema 3. Características de las organizaciones que trabajan por competencias.

Las empresas con modelos por competencia pueden convertirse más fácilmente en organizaciones que aprenden, cuyas características se muestran en el esquema 4.

Organizaciones que aprenden

Esquema 4. Organizaciones que aprenden.

Modelo de Gestión por competencias

La tendencia hacia las competencias está generando una cultura de gestión de capital humano integrando diversas áreas de gestión como los mostrados en el esquema 5.

Gestión del Capital Humano

Esquema 5. Modelo de capital humano por competencias

Formación de competencias

Las universidades deben contar con planes de estudio que garanticen la formación integral de personas que respondan a los requerimientos actuales de las empresas y la sociedad, por lo cual se hace imprescindible acreditar programas.

La educación superior coordinarse con el mercado laboral y trabajar bajo las siguientes líneas de acción:

- Fortalecer la investigación, la docencia y la alta calidad.
- Formación profesional sustentada en las necesidades reales.
- Flexibilidad en la gestión y en los planes de estudio.
- Calidad y eficiencia.

Resultados del estudio

Se aplicó un cuestionario a 245 estudiantes de la carrera de Administración de Capital Humano de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez, con el objetivo de conocer su experiencia durante la pandemia respecto a la educación a distancia, el uso de la tecnología, las competencias por desarrollar y los nuevos retos para el futuro, con el fin de apreciar sus percepciones respecto a la necesidad de cambio y adaptación a nuevas tendencias en cuanto a la naturaleza del trabajo, se encontró lo siguiente:

1. Uso de las tecnologías de la información

Podemos apreciar que la pandemia impulsó el uso de tecnología e incrementó las competencias de los estudiantes en cuanto a su uso y dominio.

0. ¿Qué habilidades y competencias has logrado desarrollar durante tu estudio virtual?

Destaca nuevamente el uso de la tecnología, una competencia que sin duda es indispensable a partir del auge de la globalización y que se intensificó más a partir de la educación virtual originada por la pandemia, destacan también otras competencias como la comunicación, autonomía, responsabilidad, compromiso, empatía y solución de problemas, además, eficacia, persistencia, pensamiento lógico, trabajo en equipo, adaptación, iniciativa, creatividad, orientación al cambio, dominio de idiomas, todas competencias transversales importantes para la vida y para el mercado laboral.

La flexibilidad es un punto importante y sobre todo la apertura al aprendizaje constante de nuevas formas de hacer las cosas.

Definitivamente el cambio de hábitos de salud e higiene será un elemento importante para la vida en general, trabajar de forma integral en nuestra salud física y emocional será un valor importante, procurando, por lo tanto, buena alimentación, ejercicio y pensamientos positivos, así como trabajar en elementos de higiene que procuren en todo momento una vida saludable y nos alejen de las enfermedades.

0. Durante la pandemia la educación virtual fue una solución que se acató prácticamente de la noche a la mañana, los estudiantes tuvieron que enfrentarse a retos que en algunos casos limitó su desempeño educativo, como: falta de internet, comunicación, estrés, falta de equipo tecnológico, horarios poco flexibles, dificultades económicas, deterioro de la salud, ansiedad y estrés.

0. ¿Estás preparado para enfrentar nuevos modelos de trabajo en las organizaciones?

Ante las experiencias vividas los estudiantes están conscientes que les espera un mundo laboral diferente y con nuevos retos por enfrentar.

0. ¿Estás consciente que te enfrentarás a un mundo laboral con nuevos retos?

Los principales retos para el futuro, considerados por los estudiantes son:

- Adaptabilidad
- Tecnología
- Resistencia al cambio
- Desarrollo de competencias
- Salud

Cuestionario para empresarios

Se preguntó a 20 empresarios del Estado de México ¿cuáles son los retos que se tendrán que enfrentar en la "nueva realidad"? obteniendo los siguientes resultados:

- Invertir y desarrollar en nuevas formas de trabajo para aquellos procesos que así lo permitan.
- Mejorar las condiciones de trabajo para salvaguardar la integridad física y mental de colaboradores y clientes.
- Procurar una cultura organizacional en la prevención del riesgo sanitario, adoptando y normalizando acciones preventivas de carácter general.
- Diseñar modelos de trabajo flexible y a distancia.
- Mejorar la atención al cliente.
- Desarrollar competencias como: resiliencia, empatía, mayor enfoque humano, compromiso, planificación, organización e iniciativa, creatividad y disciplina.

En cuanto a los nuevos modelos de trabajo, los empresarios consideran los siguientes puntos:

- Mejorar las políticas de prevención de riesgos.
- Invertir en medidas de prevención sanitaria.
- Procurar la salud e integridad de las personas.
- Reinventar los procesos actuales con la finalidad de disminuir la ocupación laboral en los centros de trabajo.
- Trabajo a distancia y virtual.
- Mejorar espacios físicos acordes a las medidas sanitarias.
- No invertir en grandes corporativos.
- Adaptación a nuevos procesos tecnológicos.
- Toma de decisiones rápidas.
- Flexibilidad en la organización.
- Home office, salarios emocionales.
- Mejores procesos de comunicación.
- Medidas de restricción y aplicación de protocolos para minimizar riesgos de contagios.

Profesionales ante la nueva realidad

Definitivamente tanto las organizaciones como los individuos deben evolucionar ante una nueva realidad y crear una nueva dinámica de trabajo donde el elemento central sea el

bienestar debido a que las personas y su integridad debe ser lo más importante. La visión debe ser crear nuevos modelos de vida y no buscar regresar a lo que éramos antes.

Mella, C. y Carlos Oyanedel, J. (2014), basan su modelo de desarrollo en la felicidad y el bienestar, en un esfuerzo por expandir las posibilidades de una persona a través de una vida plena.

¿Por qué felicidad? La felicidad representa un nuevo paradigma de desarrollo social y es un paso hacia un enfoque hacia el capital humano.

Las organizaciones, por lo tanto, deben procurar una mayor calidad de vida para sus colaboradores, donde haya un mejor aprovechamiento del tiempo, procuración de la salud física y emocional, a través de nuevos hábitos de vida.

Carlos Herreros de las Cuevas. (2012), explica que las organizaciones enfermas se estancan, por ello explica que un ejecutivo feliz debe buscar su satisfacción, trabajar en sus emociones positivas y procurando una vida con propósito y significado, todas las personas deben trabajar en ello, las personas forman a las organizaciones y a las sociedades, personas felices y sanas dan como resultados organizaciones y sociedades sanas.

De acuerdo con Martín Seligman citado por Carlos Herreros de las Cuevas. (2012: 29) “las características individuales positivas e instituciones positivas prometen mejorar la calidad de vida y prevenir las patologías que surgen cuando la vida es estéril y sin sentido....”

Conclusión

El mundo está en constante movimiento, los cambios suceden todo el tiempo, la evolución ha caracterizado al mundo desde sus inicios, hoy vivimos cambios importantes que nos invitan a cambiar, es importante encontrar un nuevo camino que nos lleve a adaptarnos a una nueva forma de vida en todos los sentidos, como seres humanos debemos estar siempre dispuestos y preparados para adaptarnos y continuar avanzando.

Debemos tener siempre una visión de futuro para ver qué es lo que pasa y cómo puedo hacer frente a los nuevos desafíos, trabajar de forma individual es básico para generar las competencias que me permitan seguir siendo parte del mundo y sobre todo colaborar en su dinámica.

Los nuevos modelos de trabajo son inevitables, la innovación y creatividad para encontrar la forma ideal de trabajo será básica para esta época, pero todo deberá estar sustentado en la integridad de las personas, sin las personas nada es posible por ello todo esfuerzo debe girar alrededor de su bienestar, el potencial y fortaleza del capital humano representará el potencial y fuerza de las organizaciones que seguramente surgirán y se mantendrán dentro del mercado.

Retomando las preguntas de investigación podemos dar las siguientes respuestas una vez terminada la investigación:

¿Cuáles son las nuevas competencias que deberán demostrar los nuevos profesionales en las organizaciones?

Los principales retos en cuanto al desarrollo de competencias sin lugar a duda van hacia la tecnología la cual crece a pasos agigantados, dando lugar al aprendizaje de nuevas habilidades como la comunicación efectiva, empatía, autonomía, responsabilidad, compromiso, empatía y solución de problemas, además, eficacia, persistencia, pensamiento lógico, trabajo en equipo, adaptación, iniciativa, creatividad, orientación al cambio, dominio de idiomas, todas competencias transversales importantes para la vida y para el mercado laboral.

¿Cuáles son los retos que enfrentarán las organizaciones?

- Capacitación en competencias blandas.
- Integración de la Inteligencia Artificial en los procesos sin que afecte al capital humano, es indispensable la preparación y emparejamiento de ambos aspectos.
- Aprovechamiento del capital humano.
- Bienestar integral de los trabajadores.

Referencias

Álvarez López, L. F. (2009). Los problemas de la estimulación al trabajo y el diseño de sistemas de estimulación en las organizaciones. El Cid Editor | apuntes. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/28225>

Carlos Herreros de las Cuevas. (2012). El directivo feliz: Management positivo. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/53108>

Escudero, Xavier, Guarner, Jeannette, Galindo-Fraga, Arturo, Escudero-Salamanca, Mara, Alcocer-Gamba, Marco A., & Río, Carlos Del. (2020). La pandemia de Coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19): Situación actual e implicaciones para México. Archivos de cardiología de México, 90(Supl. 1), 7-14. Epub 24 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.24875/acm.m20000064>

Gamero, E. G. (2019). Las habilidades blandas son competencias para el nuevo milenio. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10097175>

Guzmán, F. (2012). El concepto de competencias. Revista Iberoamericana de Educación, 13.

Infante-Alcántara, Lizbeth, Araiza-Vázquez, María de J., & López-Pérez, Jesús F.. (2023). Soft skills that influence the employability of professional engineering graduates from a

university in Northern Mexico. *Formación universitaria*, 16(2), 1-12.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000200001>

Irigoyen, Juan José, Jiménez, Miriam Yerith, & Acuña, Karla Fabiola. (2011). Competencias y educación superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 16(48), 243-266. Recuperado en 18 de agosto de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662011000100011&lng=es&tlng=es.

Maguiña Vargas, Ciro, Gastelo Acosta, Rosy, & Tequen Bernilla, Arly. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Medica Herediana*, 31(2), 125-131. <https://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>

Mella, C. y Carlos Oyanedel, J. (2014). Debates sobre el bienestar y la felicidad. RIL editores. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/67323>

Perrenoud, P. (2012). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? University of Geneva, 8.

Ruiz-Bravo, Alfonso, & Jiménez-Valera, María. (2020). SARS-CoV-2 y pandemia de síndrome respiratorio agudo (COVID-19). *Ars Pharmaceutica (Internet)*, 61(2), 63-79. Epub 20 de julio de 2020. <https://dx.doi.org/10.30827/ars.v61i2.15177>

San Martín, V. (SF). La formación en competencias: El desafío de la educación. Universidad Católica del Maule, Talca –

Vera, F. (2021). Competencias blandas para la fuerza laboral del siglo XXI. *Transformar*, 2(2), 20–29. Recuperado a partir de <https://www.revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/20>