LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETENCIA LABORAL

Por: Ana María Díaz Cerón[1]

Para que una organización transite hacia una mayor productividad, necesita integrar a todos los elementos que en su quehacer cotidiano, hacen posible la premisa del "ser mejor" y como consecuencia el "hacer mejor", con ello, vislumbrará un futuro digno que la coloque en una posición competitiva.

Dicha posición debe incluir: mejor servicio, calidad y menores costos, para lograr una producción eficiente y supervivencia en su entorno al ser capaz de adaptarse a él.

Complementando a lo anterior cabe mencionar un reporte especial de al revista Expansión que dice: "… subirse al tren de la productividad significa actualmente desdeñar la coerción administrativa y revalorizar la creatividad y el ingenio: los mitos del conductismo desaparecen ya del entorno laboral, en suma: la clave de la productividad la da hoy en día el humanismo".

Para lograr lo anterior, se han planteado infinidad de maneras de actuar propuestas por diferentes corrientes administrativas, técnicas y humanísticas en diversas épocas y circunstancias, las más de las veces enfatizando el papel de la capacitación y el adiestramiento.

En los inicios de la última década de este siglo, se han desarrollado conceptos que inciden en la capacitación y el mercado laboral, a los que se les ha denominado formación o educación basada en competencias.

El concepto de competencia laboral es complejo, inclusive es su intento por definirlo.

Algunas definiciones de competencia laboral:

- "La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos" (Federación Alemana de Empresarios de Ingeniería).
- "La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y por consiguiente actuar eficazmente para alcanzar un objetivo" (Hayes).
- "La posesión y desarrollo de destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas". (Prescott).

Pareciera desprenderse de las definiciones anteriores, que sólo se toca de manera tangencial el hecho de que la formación de las competencias laborales es la base para apoyar a una organización en el camino hacia procesos dinámicos de cambio en su entorno, y que por ello se requiere de recursos humanos que se

[1] Investigadora del I.I.E.S.C.A.

orienten en actividades polifuncionales, con amplias capacidades para intervenir en dichos procesos de cambio.

Los factores que intervienen en el desarrollo de las competencias laborales y que modifican la estructura de la empresa de acuerdo a Roberto G. Wilde, Anselmo García P: y Andrés Hernández I. -asesores externos de OIT-, son:

- Un medio ambiente económico, político, social y tecnológico en el cual actúa y se desarrolla la empresa.
- El ascenso y difusión de nuevas técnicas y estrategias de producción que transformen las rutinas, hábitos y principios de la organización del trabajo humano.
- Las nuevas formas que el trabajo humano directo e indirecto asume concretamente en la producción.

Asimismo los asesores externos de OIT, nos señalan la implicación de los factores de competencia laboral en una doble orientación:

Como política nacional.

A nivel empresa.

En la primera orientación, los factores significan *transformar, en el mediano y el largo plazo, el sistema educativo nacional para dotar a la fuerza de trabajo con los conocimientos y prácticas productivas comprometidas con las bases sobre las cuales se impulsa la competitividad en las empresas modernas.*

A nivel empresa*, significa hacer inventarios sobre los conocimientos y niveles de desempeño que mejor apoyarían un crecimiento sostenido de la productividad y la calidad.* Se trata que a través de las competencias no se capacite en función del puesto, sino de la evolución de las características de los procesos que la empresa quiere tener en planta.

Por ello, surgen en el horizonte empresarial y de servicios de todo tipo, retos que deben afrontar estos actores en cuanto a *modificaciones en la organización del trabajo*, como por ejemplo: descentralización y formación de grupos de trabajo con autonomía; *nuevos sistemas de remuneración; nuevas formas de adquisición de destrezas, habilidades y formación de competencia laboral,* que se articulen con las innovaciones tecnológicas y de organización de la producción; asimismo la *seguridad* en el empleo y *oportunidad de desarrollo* dentro de la empresa.

Es así, que el enfrentamiento a estos retos tendrá que impactar o influir en la adopción de estrategias de productividad y calidad, que se orienten a prácticas de gestión que desarrollen al recurso humano, promoviendo procesos de mejora continua, que, como menciona Masaaki Imai en su libro de Kaizen, no debe pasar un sólo día sin que haya ocurrido, al menos, una mejora, por pequeña o impactante que ésta pudiera ser.

A manera de afrontar los procesos de cambio en todo el entorno económico y social, en nuestro país surge en 1992 el Acuerdo para la Elevación de la Productividad y la Calidad, producto de un consenso entre sectores y gobierno federal acerca del papel crucial de la productividad y la calidad para acrecentar el poten-

cial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las empresas en un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases materiales para la consecución de niveles más altos de vida.

A través de seis líneas de acción, se pretende contribuir a la toma de conciencia de las transformaciones económicas que demanda el país en el momento actual y de la responsabilidad que compete a todos en la superación de los niveles de productividad y de la calidad en el crecimiento sostenido.

En el mes de mayo de 1994, se crea en México el Consejo Mexicano de Productividad y Competitividad (COMEPROC), como un cuerpo colegiado de todos los sectores y el Gobierno de la República, y posteriormente los consejos estatales de COMEPROC, con los siguientes objetivos:

<> Proponer sistemas donde la remuneración de los trabajadores refleje el aumento de su productividad.

<> Mejorar condiciones de seguridad e higiene laboral y abatir los riesgos de trabajo.

<> Elevar la calificación de trabajadores y productores, e impulsar la competitividad.

De este modo, se han intentado proponer bases para resolver problemáticas antiguas del no ser competitivos; pero pareciera ser que siguen prevaleciendo enfoques y prácticas donde el recurso humano, base y pilar de la productividad está considerado en lugares secundarios, colocando en primeros puestos a la organización de la producción y a la tecnología, no valorando a través de procesos de mejora continua en el personal, la operatividad exitosa se dará como consecuencia.

A manera de corolario, cabe citar entonces las palabras de Miguel León del IPADE: “Durante el siglo pasado, los recursos naturales representaron la riqueza, en la actualidad la forjan la habilidad y el talento del hombre”.