

GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS: ENFOQUE PARA DINAMIZAR AL CAPITAL HUMANO DE LAS ORGANIZACIONES

Lic. Marco V Masis / Consultor Senior en Gestión
Estratégica del Talento Humano

Desde la aparición del homo habilis que vivió en nuestro planeta en el periodo del pleistoceno, el término “hombre habilidoso” se utilizó como referencia a la capacidad de esta especie para fabricar con sus manos instrumentos líticos, es decir diseñados a partir de la manipulación y confección de la piedra ígnea. Este es sin duda uno de los grandes saltos cognitivos de la humanidad. Sin embargo, nuestra civilización evolucionó hasta lo que hoy somos gracias a la suma de esos “pequeños” grandes hitos o episodios revolucionarios que van desde el descubrimiento del fuego, la internet y la comunicación virtual.

La capacidad y habilidad del ser humano para cambiar su entorno ha sido un largo camino transitado desde la aurora de los tiempos. El aprendizaje se aceleró y tradujo en acciones y respuestas óptimas que incidieron no solo en el mejoramiento; el lenguaje, el arco y la flecha, sino en la planeación de estrategias de caza y preservación de los cotos y abrevaderos.

Hoy, en el umbral de la revolución digital o tecnológica, el cúmulo de los conocimientos, habilidades y capacidades del ser humano pueden concebirse como una espiral exponencial que se incrementa y acelera día a día. Veamos algunas manifestaciones que así lo ratifican:

- El 90% de todos los científicos de la historia aún están entre nosotros.
- La humanidad ha descubierto y diseñado más inventos en las últimas cinco décadas que la sumatoria del resto de su historia.
- Se dan aproximadamente veintiséis mil nuevos lanzamientos de productos por año, en contraste con los dos mil lanzamientos que acaecían hace tan solo veinte años.
- La gran paradoja de la tecnología es la obsolescencia. Es decir, la constante innovación hace que muchos productos y sus aplicaciones caigan rápidamente en desuso. El teléfono pasó de ser un “ladrillo” para facilitar la comunicación verbal a un artefacto diminuto con variadas y múltiples fines, bastante alejados del propósito inicial.
- Vivimos en una sociedad más heterogénea, más diversa, más pluricultural y más ampliamente conectada, como no la imaginaron ni los más preclaros futuristas.

Pero también, no se puede soslayar que aparejado a todos estos avances, nuestro planeta enfrenta graves peligros y desafíos que ponen en riesgo su supervivencia. El calentamiento global, la cada vez más amplia y creciente brecha entre ricos y pobres, la perversión o manipulación del mercado financiero, la explosión demográfica, entre otros factores, implican un macro-deber para las naciones del orbe con un giro radical hacia los principios y valores de solidaridad, justicia y bien común. Sin embargo, no hay que ser pesimistas, y como dice el famoso arquitecto urbanístico Renzo Pianno, quizás la fragilidad misma del planeta, se ha de constituir en la mayor posibilidad de innovación para la nuevas generaciones.

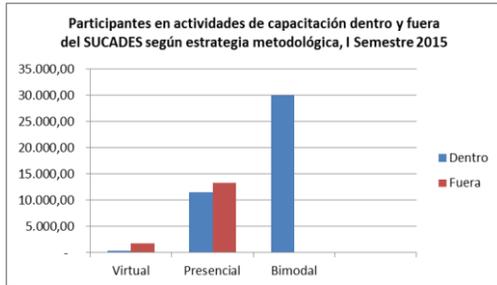
Dejamos pues esta última pero necesaria reflexión como preámbulo al tema de las competencias, pues como se ha visto, éstas nunca fueron ni serán ajenas al devenir humano, dado que están intrínsecamente ligadas a la gente. Por decirlo de alguna manera, estamos en presencia de un “software” incorporado y disponible para todas las personas, acerca del cual muchos hablan aún sin percatarse de que se está haciendo alusión a lo que este término significa. Basta analizar las declaraciones brindadas por una pareja de Canadienses al arribar a Puerto Limón, Costa Rica en el año 2003, después de seis meses de azaroso viaje a bordo de una pequeña embarcación: “Lo que nos mueve a hacer esta travesía es mostrarle a la gente el enorme potencial que como seres humanos tenemos y toda la energía vital que poseemos”

La competencias son en su sentido más simple el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que las personas poseen y pueden demostrar (evidenciar) en situaciones diversas en las cuales deben cumplir cometidos, tomar decisiones, resolver problemas y sobre todo, establecer conexiones con otros para lograr de una manera abierta y colaborativa un mayor grado de eficiencia en el desempeño individual y colectivo, A partir de ellos las organizaciones pueden y deben iniciar su transición hacia una cultura de desempeño que impacte de manera sostenible y sustentable su cadena de valor-servicio, alineando todo los procesos a la formulación estratégica, pero sin dejar de lado lo que Jack Welch señala, en el sentido de que las personas son las que han de estar siempre primero que la estrategia.

Desde una perspectiva más amplia y como parte de una tendencia mundial, las organizaciones han venido realizando una transformación de su manera de gestionar el capital humano. Las competencias están en el centro de dicha transición, pues los perfiles tradicionales de los cargos y puestos se están ajustando a perfiles competencias que responden a la realidad de un mercado cambiante y altamente tecnificado. Este cambio abarca además las competencias blandas que son las que tienen que ver con el componente actitudinal de las personas.

Resumen de Informes del I Semestre de actividades de capacitación

A continuación se observa la cantidad de participantes en actividades de capacitación 2015 dentro y fuera del SUCADES; clasificados según su Estrategia Metodológica.



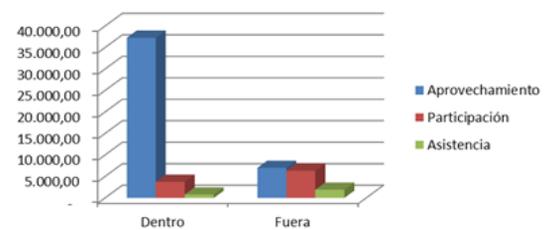
	Virtual	Presencial	Bimodal
Dentro	353,00	11.514,00	29.966,00
Fuera	1.842,00	13.362,00	32,00
TOTALES	2.195,00	24.876,00	29.998,00

Las actividades de capacitación en la modalidad Aprovechamiento han sido superiores a las que se encuentran dentro de la modalidad Participación y Asistencia, propiciando con ello los procesos evaluativos de los conocimientos adquiridos por los (as) servidores (as) públicos.

Cantidad total en horas de actividades de capacitación realizadas dentro y fuera del SUCADES según modalidad, I Semestre 2015

Modalidad	Dentro	Fuera	Total
Aprovechamiento	37.274,00	6.986,00	44.260,00
Participación	3.765,00	6.335,50	10.100,50
Asistencia	794,40	1.915,00	2.709,40
TOTAL	41.833,40	15.236,50	57.069,90

Total horas de actividades de capacitación realizadas dentro y fuera del SUCADES según modalidad, I Semestre 2015



• DIA DE LA CAPACITACION.

Con éxito se llevó a cabo esta actividad cuyo objetivo es que a partir de la reflexión y análisis de nuevas tendencias, la aplicación de técnicas de enseñanza – aprendizaje, se nutran los programas de capacitación destinados a formar el capital humano del Gobierno Central.

Agradecemos a quienes se hicieron presentes lo que permitió compartir entre Colegas este destacado día.



Al encontrarse las Unidades de Capacitación, en la etapa de elaboración del PIC 2016, les recordamos incluir actividades en los temas de:

- Respeto a la Diversidad, lenguaje inclusivo y discapacidad.
- Ética.

• ASAMBLEA ANUAL DEL SUCADES.

Fecha tentativa: 02 de diciembre 2015.

Hora: 8 am a 4 pm.

Estaremos complacidos de contar con la presencia del Encargado de Capacitación del SUCADES y les solicitamos manifestar al enlace CECADES, su interés de participar en la integración del Consejo de Capacitación período 2015-2018.

Sus aportes con artículos de interés son importantes para incluir en próximas ediciones. Gracias por enviarlas al correo electrónico ngamboa@mj.go.cr