

ESTRUCTURA ES LO QUE DURA

COMPETENCIAS PROFESIONALES.

El tema que traemos hoy a esta columna es una cuestión central en la estructura organizativa de la empresa, pues las competencias profesionales son la base sobre las que se produce la racionalización de la aplicación de factor trabajo, la base sobre la que se organizan – o deberían organizarse- los Recursos Humanos de la empresa, dicho en un lenguaje más asequible.

La organización de Recursos Humanos entendida en toda su amplitud, lo que significa atención sobre todos los aspectos relacionados con la aplicación de factor trabajo desde la Provisión (selección), Aplicación (desempeño de puestos de trabajo), Desarrollo y Potenciación (formación y adaptación) y desde luego regulación de la Condiciones Laborales (negociación contractual y niveles de productividad), han encontrado un camino de excelencia a partir del desarrollo de este concepto: Competencias Profesionales.

Aunque no es un planteamiento de rabiosa actualidad, pues ha sido desarrollado en las últimas décadas del pasado siglo, su difusión en el mundo de la empresa no está tan generalizado como podría esperarse. Sólo las grandes corporaciones han invertido esfuerzo para desarrollar una estructura de gestión de Recursos Humanos sustentada sobre un modelo competencial. Desgraciadamente no es en nuestro sector dónde más abundan los casos de empresas alineadas con esta propuesta. Pero, y desde esta columna animamos a ello, no hay por el momento alternativa, no existe un instrumento más ágil y eficiente para encarar este apartado funcional de la actividad de la empresa. En nuestro país las instituciones que regulan la formación y el empleo (MEC, INEM, Consejerías de trabajo, centros y empresas de promoción del empleo, etc) apuestan claramente por la difusión de esta estructura que liga formación, experiencia y capacitación profesional. Atentos pues.

¿En qué consiste el modelo competencial?. Básicamente es un concepto que modeliza una forma de interpretar el fenómeno del trabajo a partir de la capacitación (formación y experiencia), el logro de objetivos (idoneidad en el desempeño de puestos de trabajo) y su evaluación (valoración del rendimiento y propuestas de mejora). Esta visión de la organización de los Recursos Humanos nos parece fundamental para cualquier tipo de actividad, para cualquier tipo de empresa, pero sobre todo nos parece de extraordinaria utilidad en nuestro sector, ya que en Comunicación Comercial los perfiles profesionales son extraordinariamente amplios, recogen una gama ilimitada de procesos de formación, una miríada de actos cargados de sentido profesional que nutren la experiencia de los profesionales del sector, y una gama de objetivos de producción sólo acotada por los confines de la imaginación.

Disponer de un modelo competencial para la organización de Recursos Humanos tiene en el sector de la Comunicación Comercial una pertinencia de grado sumo. Para quien discrepe o albergue dudas, proponemos a este escéptico lector que realice la sencilla prueba de agrupar por categorías cerradas de formación y/o experiencias a los profesionales del sector que tenga más a mano. Si encuentra dos biografías profesionales similares, comuníquemelo y haré una retracción pública. Nuestro sector

está preñado de profesionales con experiencias de formación y productivas extraordinariamente plurales, es una de las bases de la riqueza de esta profesión. Riqueza que se agranda cada día pues los retos y misiones de producción amplían cada día el espectro de las experiencias productivas y del bagaje de formación necesario para encararlo.

El modelo competencial nos permite generar una estructura de organización de los Recursos Humanos en unidades cohesionadas de capacitación profesional. El modelo exige una definición clara de las competencias que cada profesional debe portar para ejecutar las tareas conectadas con los objetivos de producción asignados a cada puesto de trabajo.

La matriz que aclara la estructura competencial es, de manera muy resumida, como sigue:

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Competencia general	La misión del puesto, su razón de ser
Unidades de Competencia	Conjunto homogéneo de aportaciones profesionales con sentido para la ejecución de la tareas
Realizaciones profesionales	Lo que debe hacerse. Acciones y resultados esperados.
Criterios de realización	Enunciados que permiten evaluar las realizaciones

Esta matriz genera un cuerpo de capacitación profesional, una estructura de organización de los Recursos Humanos en la empresa en la que el dominio profesional y la ampliación de capacidades profesionales se superpone y desplaza al tradicional modelo basado en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, por no hablar del obsoleto Convenio Colectivo del sector.