Las competencias profesionales y su aplicación en la Marina de Guerra del Perú

Capitán de navío Julio César Chilet Correa
Graduado en la Escuela Naval del Perú como Alférez de Fragata en diciembre de 1994. Calificado en Guerra de Superficie e Hidrografía y Navegación. Es graduado del curso de Comando y Estado Mayor y el Programa de Alto Mando Naval en la Escuela Superior de Guerra Naval. Graduado de Magister en Estrategia Marítima en la Escuela Superior de Guerra Naval y Post Grado en Administratcion Maritima y Portuaria en la Escuela Nacional de Marina Mercante. A bordo, se ha desempeñado como Oficial de la División de Calderas del Departamento de Ingeniería, Jefe de la División de Navegación, Comunicaciones y Jefe del Departamento de Operaciones del B.A.P. *Almirante Grau*, Jefe del Departamento de Operaciones del B.A.P. *De los Heros*, Oficial de Operaciones y Segundo Comandante del B.I.C. *Humboldt*, Comandante del B.I.C. *José Olaya Balandra*. Ha prestado servicios como Jefe del Departamento de Transportes del Servicio de Protección y Seguridad Naval, Jefe de Sistemas, Personal, Evaluación Técnica, Sub Jefe del Departamento de Cartografía y Jefe de la Oficina de Planes, Programas y Presupuesto de la Dirección de Hidrografía y Navegación, Jefe de la División de Logística del Estado Mayor Conjunto del Comando Operacional del Sur, Jefe del Departamento de Inteligencia Tecnológica de la Segunda División del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y Jefe de la División de Infraestructura de la Dirección de Contrataciones del Material. En la actualidad se desempeña como Director Ejecutivo de los Arsenales Navales de la Marina.



RESUMEN
Aunque se tiene la idea de que el concepto de *competencia* solo se refiere a la demostración de nuestras capacidades en pruebas, certámenes o torneos, para el autor se trata en realidad de un concepto de múltiples ámbitos: el saber (nuestros conocimientos), el saber hacer (nuestras destrezas), el saber ser (nuestras actitudes) y el saber estar (nuestras capacidades de comunicación y de trabajo cooperativo).

PALABRAS CLAVE
Competencia, Convenio SOLAS, Convenio STWC, competencias técnicas, competencias de gestión.

ABSTRACT
Although there is the idea that the concept of competency only refers to the demonstration of our capacities in tests, contests or tournaments, for the author it actually is about one concept of multiple domains: the knowledge (our understandings), the knowledge to make (our skills), the knowledge to be (our attitudes) and the knowledge be part of (our communication capacities and cooperative work).

KEYWORDS
Competency, SOLAS Convention, STWC Convention, technical competencies, management competencies.

Introducción

En los últimos años se ha desarrollado una cultura de gestión de los recursos humanos, que interconectan de forma coherente las diversas áreas en un sistema único y garantizan la eficacia operacional de las organizaciones. Esta visión se encuentra dentro de los planes estratégicos institucionales de la Marina de Guerra del Perú, debido a que el Alto Mando considera de vital importancia su implementación como herramienta de gestión del recurso humano: el personal.

Como lo sostuvo Reis en 1994: "El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que

• Artículo recibido el 7 de noviembre de 2018, aprobado para su publicación el 12 de noviembre de 2018

configuran la función en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo". El presente artículo abarcara la aplicación e importancia de las competencias profesionales en la institución, a fin de asegurar que los objetivos de la Marina de Guerra del Perú sean ejecutados por personal capacitado y, sobre todo, con las competencias adecuadas.

Competencia

Cuando escuchamos la palabra *competencia*, se nos vienen a la mente los recuerdos de las competencias que hemos tenido en la vida. Desde niños competimos con otros salones y con otros colegios. También competimos en la educación superior. En nuestro caso, el ingreso a la Escuela Naval del Perú se transforma en una competencia entre postulantes para acceder a los cupos de ingreso para los cadetes navales.

Otro concepto que nos hace pensar cuando hablamos de competencia es el hecho de que las entidades o personas tienen competencia en un tema para realizar una labor. Por ejemplo, si consideramos que un oficial, técnico u oficial de mar tiene un excelente conocimiento teórico-práctico profesional respecto a un tema en especial, consideramos que esa persona conoce la materia y, por ende, tiene "competencia" en ella.

Sin embargo, estos conceptos interiorizados limitan algunas veces la comprensión del concepto de *competencias*, el cual es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionadas con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo).

¿Qué es una competencia profesional?

Es 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, destrezas y actitudes, que son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. Las competencias se dividen en competencias técnicas (también conocidas como *funcionales,* vinculadas al ámbito cognitivo) y las de gestión (referidas al comportamiento de las personas en el trabajo o en una situación laboral). Cuando el personal naval está capacitado en estas competencias, puede cumplir de forma eficiente

sus labores a bordo y desempeñar una mejor prestación de su servicio. En la tabla 1 podemos ver con más detalle las competencias técnicas y de gestión dentro de las competencias profesionales.

Competencias profesionales	
Competencias técnicas (referidas a la actividad laboral)	**Competencias de gestión (referidas al comportamiento de las personas en el trabajo o en una situación laboral)**
Informática	Iniciativa
Contabilidad financiera	Orientación al cliente
Leyes laborales	Relaciones públicas
Idiomas	Trabajo en equipo
Mecánica	Liderazgo
	Capacidad de sistema

Tabla 1. Competencias profesionales (2015). Fuente: ALLES, Martha. *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Ediciones Granica. 2008.

En resumen, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos, basada en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.
Ahora bien, estas competencias para el personal naval, conocidos a nivel internacional como gente de mar, guardan estrecha relación con las siguientes normas internacionales y nacionales:

1. Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar (SOLAS), 1974

Fue establecido el 1 de noviembre de 1974 por la Conferencia internacional sobre seguridad de la vida humana en el mar, convocado por la Organización Marítima Internacional (OMI), y entró en vigor el 25 de mayo de 1980, hasta la fecha de publicación de la versión de 2009, el convenio ha sido objeto de 36 enmiendas.
El objetivo principal del Convenio SOLAS es establecer las normas mínimas relativas a la construcción, el equipo y la utilización de los buques, compatibles con su seguridad y, por consiguiente, con la seguridad de la vida humana en el mar. Los Estados de abanderamiento son responsables de asegurar que los buques que enarbolen su pabellón cumplan las disposiciones del Convenio,

que prescribe la expedición de una serie de certificados como prueba de que se ha hecho de esa forma. Las disposiciones relativas a la supervisión permiten también a los Gobiernos inspeccionar los buques de otros Estados, si hay motivos fundados para creer que un buque no cumple sustancialmente las prescripciones del Convenio. Este procedimiento es conocido como "supervisión por el Estado rector del puerto". La versión actual del Convenio SOLAS contiene disposiciones por las que se establecen obligaciones de carácter general, procedimientos de enmienda y otras disposiciones, además de un anexo dividido en 14 capítulos.

2. Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar (STWC)

Su finalidad es mantener la seguridad de la navegación y el cuidado de nuestros océanos, con gente de mar de todo el mundo que satisfaga altas normas de competencia y profesionalidad en las funciones que desempeña a bordo. El Convenio fue firmado en 1978 y enmendado en 1995 y nuevamente en 2010. Establece las normas de formación, titulación y guardia, y además regula la expedición de los títulos y controla las organizaciones de las guardias. Sus disposiciones no solo se aplican a la gente de mar, sino también a los armadores de los buques, los centros de formación y las administraciones marítimas nacionales.

El Convenio fue aprobado por la Organización Marítima Internacional (OMI) en 1978 y entró en vigor en 1984. A finales de la década de 1980, quedó claro que el STCW-78 no estaba logrando su objetivo de mejorar las normas profesionales en todo el mundo. Por ello, los miembros de la OMI decidieron enmendarlo a principios de 1990. El Convenio en su forma enmendada pasó a llamarse STCW-95.

Posteriormente, las Enmiendas de Manila de 2010 permitieron incluir todos los cambios acordados desde 1995, abordar nuevas tecnologías, irregularidades, interpretaciones y disposiciones anticuadas.

El Convenio establece los cursos a nivel básico, intermedio y avanzado que debe tener la gente de mar para el desarrollo de sus competencias profesionales, previas a su embarque en unidades que transportan hidrocarburos.

De igual forma, a nivel Estado, se encuentran las siguientes:

1. Reglamento de la Ley de Creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace), Ley 28740

El capítulo V trata acerca de la certificación de competencias profesionales, realizada a las personas naturales que demuestren un conjunto de competencias

laborales y profesionales adquiridas dentro o fuera de una institución educativa. Están comprendidos también en la certificación de competencias profesionales quienes tengan títulos otorgados por institutos superiores pedagógicos, escuelas superiores, institutos superiores tecnológicos, centros de educación técnico-productiva y universidades. Debido a esta certificación, es importante conocer cómo se encuentran los centros de formación profesional y técnica de nuestra institución con respecto al tema de competencias profesionales.

2. Marina de Guerra del Perú

En nuestra institución existen directivas de la Comandancia General de la Marina, que disponen, a partir de 2015, las medidas para la implementación de la gestión por competencias para el personal superior, subalterno y civil en nuestra institución. Se considera importante contar con personal debidamente motivado, capacitado y entrenado. Con esta implementación se fomenta la meritocracia y el fortalecimiento del clima laboral, que redundarán en una gestión más eficiente de los procesos relacionados con sus recursos humanos. La Marina de Guerra del Perú ha desarrollado modelos de competencia asociados al desempeño óptimo de nuestro personal, que incluyen a los que se encuentran en la calidad de discentes, como los cadetes navales y los alumnos del Instituto Superior Tecnológico Naval (CITEN).



Competencias profesionales del personal naval en el continente antártico.

En resumen, el concepto de competencias dentro de nuestra gloriosa institución nos dice que las características personales diferencian el desempeño excelente del promedio en un trabajo asignado. Las personas que tienen las competencias necesarias para la categoría específica rinden mejor que otros que no cuentan con ellas, debido a que cualquier característica mental, física o emocional que propicia un rendimiento excelente es considerada como una competencia.

Clasificación de las competencias profesionales
A nivel mundial existen varias formas de entender las competencias laborales. El modelo de Inglaterra establece tres tipos de competencias:

a. Competencias básicas
Son las capacidades elementales que posee un individuo que le permiten adaptarse a los diferentes contextos, tanto laborales como de otra índole, poder comunicarse y actuar de manera lógica para analizar y sintetizar diferentes hechos, enmarcado dentro de principios, valores y códigos éticos y morales.



Competencias básicas que adquiere el personal naval a bordo del BAP *Unión*.

b. Competencias transversales o de gestión

Las competencias genéricas o transversales se refieren a las capacidades requeridas en diversas áreas, subáreas o sectores, que permiten llevar a cabo funciones laborales con niveles de complejidad, autonomía y variedad. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, planear, programar, administrar y utilizar distintos recursos tecnológicos, materiales, humanos, físicos, atender clientes y otras partes. Son competencias genéricas, comunes a las diversas especialidades según los roles (categorías) del personal superior, que se vinculan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, que aportan a la gestión del cumplimiento de objetivos institucionales.



Competencias transversales que adquiere el personal naval a bordo en los operativos multinacionales Rimpac.

c. Competencias técnicas

Son las capacidades laborales de índole específica de un área ocupacional o de competencia determinada, relacionadas con el uso de tecnologías y metodologías y lenguaje técnico para una determinada función productiva.



Competencias técnicas que adquiere el personal naval en restitución fotogramétrica en la Dirección de Hidrografía y Navegación.

Aprendizaje de competencias profesionales

Los tres tipos de competencia se conjugan para constituir la competencia integral del individuo. Las primeras (básicas y transversales) se pueden adquirir por programas educativos y de capacitación, y las siguientes (técnicas) se adquieren, además de por las formas mencionadas, en la dependencia o en forma autodidacta.

El aprendizaje de cualquier conocimiento, habilidad, valor o actitud se hace complejo y dinámico. Constituyen aspectos esenciales de un aprendizaje activo y reflexivo la capacidad de análisis y orientación de los alumnos, así como los procedimientos de acciones de control y valoración que poseen como recursos que contribuyen a elevar la calidad de su desempeño.

El aprendizaje de las competencias debe propiciarse en una integración y movilidad entre el sector educacional (en nuestro caso la Dirección General de Educación de la Marina) y el laboral, en las unidades y dependencias de la Marina, conformándose en la misma medida que trascurre la actividad y la comunicación, donde se construye la experiencia personal a través de la combinación entre la educación formal, el aprendizaje en el trabajo y, en menor grado, los aspectos de educación no formal.



Aprendizaje de competencias que adquieren los cadetes navales en la Escuela Naval del Perú.

El aprendizaje significativo, relacionado con las competencias profesionales, exige la constatación de todo lo que aprende la persona, y tiene como condición que los componentes de las competencias no se integran del mismo modo en las estructuras de conocimientos del estudiante.

En una formación basada en competencias profesionales en el nivel superior o técnico, es imprescindible diagnosticar y trabajar a partir de las potencialidades del discente, desde la perspectiva que se promueve en la interacción discente-docente y denotando el papel individual en el aprendizaje.

¿Por qué es importante identificar las competencias en la Marina de Guerra del Perú?

- Predicen el desempeño excelente y se evidencian frecuentemente, en distintas situaciones y con resultados positivos.
- Las competencias son observables, medibles y cuantificables, por lo que son factibles de ser evaluadas.
- Las personas con las competencias necesarias para el rol específico rinden mejor que otras que no las tienen.

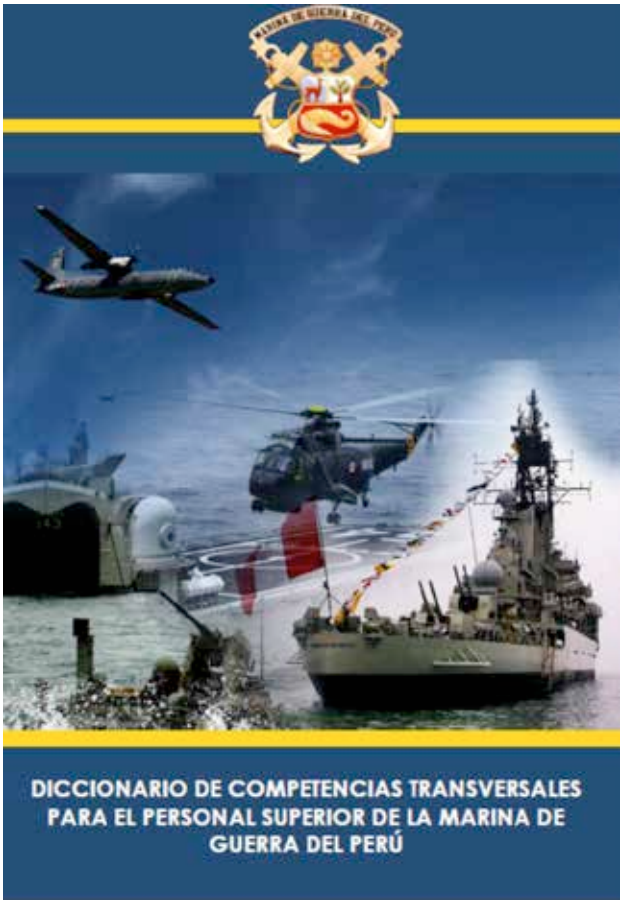
- Las competencias proporcionan un lenguaje común, permiten comparar fácilmente el desempeño de una persona con los requerimientos del rol (fortalezas y brechas), y registran los cambios y mejoras logradas.

Diccionario de competencias transversales para el personal superior de la Marina de Guerra del Perú

En el prólogo del diccionario diseñado por la Dirección General del Personal de la Marina se indica: "La implementación de la gestión de recursos humanos basado en competencias, garantizará que el personal superior de la Marina de Guerra del Perú sea seleccionado y formado en la Escuela Naval del Perú y, posteriormente, sea asignado en la organización, de acuerdo con sus competencias personales y profesionales, fomentando la meritocracia y valores morales en todos los niveles".

Este primer esfuerzo de la institución constituye la base para la aplicación de las competencias profesionales desde los Centros de Formación a cargo de la Dirección General de Educación de la Marina. La Marina de Guerra del Perú ha diseñado modelos de competencias asociados a un desempeño superior en los diferentes roles (categorías): cadetes navales, oficiales subalternos, superiores y almirantes.

De igual forma, se han establecido las competencias transversales como la adaptabilidad, el autocontrol, el compromiso con la Marina de Guerra, la comunicación efectiva, la conciencia institucional (CI), la confianza en sí mismo, la creación de relaciones estratégicas, el desarrollo de capacidad organizacional, el desarrollo de personas, la influencia asertiva, el liderazgo inspirador, el manejo efectivo de la disciplina, el monitoreo del entorno de la Marina de Guerra del Perú, la orientación a resultados, la planificación y resolución de problemas, el trabajo en equipo y la visión estratégica.



Diccionario de competencias transversales para el personal superior de la Marina de Guerra del Perú.

Las competencias profesionales en la institución se hallan en proceso de implementación como una herramienta de gestión de nuestro recurso más importante: el personal naval.

Conclusiones

- Los cambios tecnológicos y organizativos nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo, y en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas. Ello nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo.

- Es necesario comprender que el concepto de competencia profesional no significa que un tripulante conoce en demasía un tema. La competencia profesional tampoco es un concurso para obtener un premio.
- Las competencias básicas deben haber sido alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza, de forma que la persona esté preparada para su vida adulta y siga perfeccionándose con sus nuevas experiencias.
- Las competencias genéricas no solo tienen un componente técnico, sino también uno esencialmente humano. Son las habilidades y los recursos que todos tenemos por ser humanos.
- Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y se vinculan a condiciones específicas de ejecución.
- Las competencias básicas son transmitidas o formadas durante el transcurso de la educación básica y media. Las competencias genéricas son adquiridas mediante los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, que forman habilidades generales y amplias, y permiten dedicarse a distintas ocupaciones y no a una en particular. Finalmente, las competencias específicas son desarrolladas en programas técnicos, de formación para el trabajo y la educación superior.
- La competencia profesional es la capacidad productiva de un individuo. Se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que son necesarios pero no suficientes por sí mismos para un desempeño efectivo.
- En la Armada Peruana aplicamos el concepto de competencias profesionales desde nuestras escuelas de formación. Contamos con talleres a cargo de la Dirección General del Personal de la Marina y la Dirección General de Educación de la Marina, para optimizar la aplicación de esas competencias en beneficio de nuestro personal y, por ende, de nuestra gloriosa institución.

Bibliografía

- ALLES, Martha. *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Ediciones Granica. 2008.
- ALLES, Martha. *Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica. 2003.
- BARRÓN, Margarita; FLORES, Yessenia; SUÁSTEGUI, Alma; y DE VRIES, Wietse. Las competencias y la educación universitaria, una exploración. En: *Ide@s CONCYTEG*, 8 de setiembre de 2008. Año 3, nro. 39, pp. 155-173.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw-Hill. 1998.
- CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA. *Compendio técnico-normativo. Criterios y estándares para la certificación profesional en el Perú*. Lima: Coneau. 2009.
- DE CENZO, David y ROBBINS, Stephen. *Administración de recursos humanos*. Ciudad de México: Limusa Wiley. 1995.
- DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA MARINA. *Diccionario de competencias transversales para el personal superior de la Marina de Guerra del Perú. Callao*: Marina de Guerra del Perú. 2015.
- INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA. *Manual para evaluadores de competencias profesionales*. Lima: Ipeba y Sineace. 2013.
- INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD. G*estión de recursos humanos por competencia laboral*. Guatemala: edición del autor. 2002.
- UNIVERSIDAD DE CÁDIZ. *Guía de competencias transversales*. 2015. [Consulta: 26 de noviembre de 2018]. Recuperado de http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/consejo_social/1759561053_127201074213.pdf




72°
70°
68°
TACNA
Arica
Camarones
TACNA
R. Lauca
L. Poopó
L. de Colpasa
Salar Colpasa
Pisagua
TARAPACA
Agua Santa
Salar de Uyuni
IQUIQUE
Pozo Almonte
Pta. Gruesa
Patillos
Lagunas
Guanillos
Quillagua
Pta. Arenas
Tocopilla
Chuquicamata
Calama
Cobija
Sn. Pedro de Atacama
Caracoles
Pta. Angamos
Mejillones
Trópico de Capricornio
ANTOFAGASTA
El Boquete
El Cobre
Blanco Encalada
Paposo
Bahía del Paposo
Taltal
OCEANO PACIFICO
BOLIVIA
ARGENTINA
CHILE