

GESTION DE PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

La cultura de la integridad y la participación ciudadana: Relato de experiencias con universitarios

The Culture of Integrity and Citizen Participation: A Story of Experiences with University
Students

Edición Nº 29 – Agosto de 2017

Artículo Recibido: Marzo 03 de 2017

Aprobado: Julio 28 de 2017

AUTORES

Prisca Nahum Lajud
Lic. en Adm. de Empresas; Maestrías en Educación y en Adm. de Personal y Recursos
Humanos. Doctorante Estudios de Alta Dirección de Empresas Universidad
Veracruzana, Fac. de Ciencias Administrativas y Sociales. Miembro Cuerpo Académico
Paradigmas de las Ciencias Administrativas, Reconocimiento PRODEP.
Xalapa, México.
Correo electrónico: pnahum@uv.mx

Eva Leticia Amezcua García
Lic. en Contaduría Universidad Veracruzana, Lic. en Comercio Internacional Instituto
Politécnico Nacional, Maestra en Cs. Administrativas especialidad Finanzas
Universidad Veracruzana. Profesor Tiempo Completo Universidad Veracruzana.
Miembro Cuerpo Académico Paradigmas de las Cs. Administrativas,
Reconocimiento PRODEP.
Xalapa, México.
Correo electrónico: eamezcua@uv.mx

Francisco Espinosa Mejía
Ing. Químico Universidad Autónoma de Puebla, Maestría en Administración Instituto de
Estudios Superiores de las Cs. Administrativas Universidad Veracruzana. Doctorado en
Ciencias Técnicas Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echeverría” Fac. de Ing.
Industrial de la Habana. Perfil PRODEP
Xalapa, México.
Correo electrónico: fespinoza@uv.mx

Resumen

El presente artículo, habla de la experiencia surgida en las aulas con estudiantes de sexto semestre del periodo febrero-julio 2016 de la Universidad Veracruzana en la carrera de Relaciones Industriales en Xalapa, Veracruz, México, en la materia:

“Desarrollo de competencias laborales y coaching empresarial”, con el fin de crear en el alumnado una consciencia ciudadana e íntegra, despertando el deseo de contribuir a la mejora de una sociedad más sana y competente, mostrando la participación que los 40 jóvenes que cursaron la materia tuvieron con los ciudadanos de la localidad, habiendo convivido con diferentes núcleos sociales vinculados con la universidad, como son los que forman parte de la administración pública, iniciativa privada, asociación civil, y personas independientes, transmitiéndoles el aprendizaje de una nueva competencia, adquirida a través del proceso de coaching.

Los resultados, fueron medidos y calificados a través de las diferentes competencias desarrolladas y mostradas por cada equipo en los distintos escenarios con públicos que iban desde ejecutivos hasta amas de casa, dependiendo de cuál fue la organización a la que se vinculó. La evaluación se realizó a través de los instrumentos diseñados por los estudiantes, en donde fungieron como jurado tres evaluadores obteniendo como calificación la sumatoria y promedio de los ítems evaluados. Esta calificación más allá de servirles para aprobar la materia, fue la prueba de haber concluido un proceso de aprendizaje en muchos sentidos. La contribución que con este trabajo realizaron los estudiantes con distintos sectores sociales, les aportó un gran acercamiento y aprendizaje para saber participar como ciudadanos responsables.

Palabras clave: Competencias, Valores, Aprendizaje, Coaching, Sociedad y Cultura

Abstract

This article discusses the experience of students from the sixth semester of the February-July 2016 period of the Veracruzana University in the field of Industrial Relations in Xalapa, Veracruz, Mexico: "Development of labor competencies and Business coaching". In order to create in the students a citizenship and integral consciousness, awakening the desire to contribute to the improvement of a healthier and more competent society, showing the participation that the 40 young people that took the subject had with the citizens of the locality, having Coexisting with different social groups linked to the university since the beginning of the semester: public administration, private initiative, civil association, and independent people, managing to convey a new competence acquired through the coaching process.

The results were measured and qualified through the different competencies developed and shown by each team in the different scenarios with audiences ranging from executives to housewives, depending on which organization was linked to. The evaluation was made through the instruments designed by the students, where three evaluators took as a jury obtaining the sum and average of the evaluated items as qualification. This qualification beyond serving them to approve the subject was the proof of having concluded a learning process in many ways. The contribution that this work made with students with different social sectors, contributed a great approach and knowledge to know how to participate as responsible citizens.

Keywords: Competences, Values, Learning, Coaching, Society and Culture

INTRODUCCIÓN

La Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana, oferta entre sus licenciaturas, la carrera de Relaciones Industriales, dentro de la currícula de ésta, se encuentran asignaturas que involucran todas las actividades relacionadas con los departamentos de recursos humanos de las organizaciones. Los estudiantes en su formación deben aprender a relacionarse con otras personas de manera adecuada, y con esto queremos decir que se deben practicar valores, que apoyen a que con estas relaciones se logren objetivos y metas que por su naturaleza las empresas tienen que alcanzar. Lo que se intenta es que además de alcanzarlas, se establezcan vínculos en donde se generen espacios de convivencia agradables.

Para hacer posible lo anterior, han de aplicarse estrategias que funcionen para lograr este fin. Durante la estancia de los estudiantes en la facultad, algunas asignaturas, si no es que la mayoría de las que son disciplinares, por sus contenidos están orientadas a practicarse en espacios externos a las aulas, es ahí en donde nosotros como docentes encontramos la posibilidad de vincular los aspectos teóricos con la práctica.

Una de las asignaturas, llamada: “Desarrollo de competencias laborales y coaching empresarial”, encierra en su contenido un gran acervo de aprendizajes que aprovechados, significan para los jóvenes aprender de qué manera se desarrollan las competencias profesionales, necesarias para alcanzar ciertos logros que quizás ellos mismos consideraban difícil.

En los siguientes apartados se hablará de la manera en que se desarrolló todo el proceso en el semestre comprendido de febrero a julio de 2016, mencionando en los primeros apartados los antecedentes que abarcan aspectos teóricos y temas que sustentan el presente relato como: la cultura social y organizacional, la integridad en las personas, las competencias laborales, la ética y la responsabilidad social y la participación ciudadana; seguido de la metodología que se aplicó para todo el proceso y por último los resultados obtenidos, el aprendizaje y experiencias de los propios estudiantes.

1. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS

1.1 CULTURA SOCIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Para comenzar a hablar de estas experiencias que se tuvieron durante el período que se impartió la materia, es necesario abordar temas como las culturas tanto de la sociedad, como de las empresas que forman parte de ella, ya que las personas desarrollan competencias, para mejorar tanto áreas de trabajo, como de su propia vida, la cual impacta en muchos sentidos al entorno en donde se desenvuelve el individuo, el cual puede ser: familiar, laboral y social.

Las personas desde que nacemos aprendemos día a día algo nuevo, algo diferente, que puede de alguna forma favorecer el medio en el que nos desenvolvemos, todo esto forma parte de un sistema de valores, primero aprendido en la familia, la cual pertenece a una sociedad y por lo tanto a una cultura social.

La palabra cultura proviene del latín, y quiere decir “cultivo”, “agricultura” o “instrucción”. Con el transcurso del tiempo, el vocablo cultura ha adquirido diferentes significados. Uno de ellos indica una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistema de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias (Luna Gómez, 2014:135). A partir de este concepto, las organizaciones empezaron a crear sus propias culturas, pero todas ellas apegadas a la sociedad en donde se encuentran establecidas. Por lo que, a pesar de crear sus propias filosofías empresariales, con

valores, creencias, costumbres y tradiciones, todas tienen que estar alineadas bajo los mismos patrones y comportamientos.

El autor Hernández, et,al dice: “La cultura organizacional designa un conjunto de significado común entre los miembros que distingue una organización de otras” (2011:120). Ésta siempre va a ser la guía a seguir por parte de los colaboradores en cuanto a su trabajo, valores a respetar, costumbres y tradiciones que la empresa ha implementado a través del tiempo, a sus relaciones entre sus compañeros, así como a la integración de los diferentes grupos, siendo la manera en cómo surgen las relaciones interpersonales y laborales, es así como también el desarrollo profesional debe empezar a crecer y a adaptarse poco a poco, a las distintas competencias generales que cada institución tiene establecidas, y de manera específica esta cultura empresarial debe marcar las competencias laborales que cada individuo habrá de desarrollar específicamente en su puesto de trabajo.

1.2 LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Las organizaciones en la actualidad están conscientes que deben de participar activamente con la sociedad a la que pertenecen. Sus miembros, colaboradores son una parte fundamental para actuar en favor de todo el sistema. Otro de los integrantes muy importantes del entorno son las universidades, especialmente las públicas que deben de ser instituciones responsables y comprometidas con los ciudadanos de su localidad.

¿Qué se debe hacer en las aulas de las universidades, para crear consciencia en los estudiantes de la necesidad de actuar, en favor de una colectividad a la que se pertenece?

Lo principal es mostrarles a los estudiantes, lo que está presente en la sociedad día con día, y de lo necesario que es tener conocimientos para ser un apoyo cuando la población lo requiere, y lo que representa que sean más competentes en una sociedad cada vez más exigente. Y se retoma el pensamiento de García Panes, et, al quién en su obra comenta que las riquezas que poseen las organizaciones no se basan solamente en sus recursos o bienes materiales, sino que el conocimiento es un factor muy importante (2016:31).

Para lograr que las empresas participen activamente junto con sus colaboradores dentro de la sociedad a la que pertenecen, involucrándose en tareas que beneficien a todos sus miembros, se hace indispensable pensar en la participación ciudadana. Es por ello que desde el punto de vista empresarial se han emprendido acciones a través de los programas de responsabilidad social y ética empresarial. En este sentido Sanagustín Fons, en su obra dice: “La teoría sobre la responsabilidad social de la empresa argumenta a favor de las aportaciones que la empresa puede y debe hacer a la sociedad, más allá del cumplimiento de las leyes y del rumbo del mercado; concretamente, es lo que se conoce como a) contrato social y b) agencia moral” (2014:46).

La segunda mención a la que se refiere la autora, es la que nosotros consideramos tiene que ver con el tema central de este documento, ya que hace alusión a la necesidad que tienen las empresas de adoptar los valores de la sociedad en la que están inmersas. Por ello y al mismo tiempo consideramos que dentro de esto se encuentran atender a las universidades de su medio, pues son parte muy importante de los miembros, de los que está constituida la sociedad.

Para que esta participación se pueda hacer de la manera correcta, es importante observar tanto la cultura de la sociedad, como de las empresas del entorno, ya que ambas al estar conformadas por individuos, deben cuidar la filosofía que se aplica en favor de la colectividad. Dentro de ésta, se encuentran involucrados los valores y uno muy importante para que se desarrolle adecuadamente es el de la integridad de las personas, puesto que de ellas emanan las competencias y su desarrollo para lograr tener organizaciones de calidad en el medio y se haga posible la participación ciudadana, ya sea desde las empresas, universidades, o cualquier ambiente social.

Como sociedad, rodeada de distintos sectores, como los que mencionan Michell Jordy, et al. (2012) en su obra: salud, turismo, universitario, organizacional, etc. se debe tener participación ciudadana con innovación, creatividad, respuestas inmediatas al mercado para enfrentar rápido los cambios y adaptarnos a ellos, pero no de la manera lenta en que se presenta en el sistema educativo universitario, en dónde se han tenido que activar programas emergentes de apoyo a la creación de procesos en temas de información, logística, gestión de calidad o del conocimiento.

1.3 EL VALOR Y LA DEFINICIÓN DE INTEGRIDAD

Normalmente cuando las empresas contratan a alguien, ellas esperan que ese nuevo integrante sea una persona íntegra, pues en infinidad de ocasiones se escucha decir, que más vale enseñar lo que se tiene que hacer y no mostrar cómo se tiene que ser. Ya que esto último es difícil que se aprenda en el trabajo, más bien es una condición, una manera de ser, que se da a partir de la práctica de valores, los cuales se enseñan desde que estamos pequeños en el mejor de los escenarios. El autor Stephen Covey, en su obra: “Los hábitos de la gente altamente efectiva” menciona lo siguiente acerca de la integridad:

“La integridad personal genera confianza y constituye la base de muchos tipos diferentes de depósitos. La falta de integridad puede socavar casi cualquier otro esfuerzo tendiente a crear grandes cuentas de confianza. Es posible tratar de comprender, recordar las pequeñas cosas, mantener las promesas, aclarar y satisfacer las expectativas, sin que por ello se constituyan reservas de confianza si las personas actúan con duplicidad interior. Uno de los modos más importantes de poner de manifiesto la integridad consiste en ser leales con quienes no están presentes. De esa manera construimos la confianza de los que sí lo están” (2003: 121).

La integridad entonces la podemos definir como aquel valor que hace que una persona actúe conforme a sus principios y educación, que esto haga que se genere confianza en ella, tanto para cuestiones laborales como cuestiones personales y de interacción con el medio ambiente y la sociedad en que se encuentra.

Para desarrollar competencias laborales se deben contemplar infinidad de valores, ya que sin ellos no habría una guía que direcciona el quehacer de un colaborador, tanto en el sentido laboral como en su actuar personal, que básicamente es mayormente valorado en las organizaciones, pues como se mencionó en párrafos anteriores esto se adquiere desde casa. Por lo que, la integridad aunada a otros valores que conforman la filosofía empresarial, es básica practicarla durante el mismo proceso que se utilice para el desarrollo de las competencias laborales.

Madrigal Torres comenta en su obra de Liderazgo lo siguiente respecto de este valor: “La integridad es una de las cualidades predominantes del líder. Su trato es recto, pues no pondrá en riesgo a los demás para promover sus propios intereses” (2007:59). Podemos ver como desde un líder reconocido, hasta cualquier persona que ejerce su labor cotidiana, se debe practicar la integridad, para constituirnos en una

sociedad sana. También es un valor que en la medida en que se desarrolle, será la forma en que podamos acceder a interacciones sociales, pues el ser humano es social por naturaleza, y siempre será mucho más sencillo participar ciudadanamente, cuando se ejecutan acciones practicando este tipo de valores.

Para continuar con esta temática y al considerar que hablar de sociedad, universidades, estudiantes, integridad, competencias y desarrollo conlleva sin lugar a dudas hablar de la ética y de la responsabilidad social, a continuación se comenta brevemente sobre ello.

1.4 LA ÉTICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La autora Esper refiere lo siguiente en cuanto a este tema. “La ética es una ciencia práctica y normativa que estudia racionalmente la bondad y la maldad de los actos humanos” (2008:72). Comprende el conjunto de costumbres y normas que dirigen el comportamiento de las personas dentro de la sociedad. Por su naturaleza, se trata de una disciplina que permea todos los espacios en que se desarrolla el ser humano, y que rige su actuar cuando se desenvuelve tanto en lo individual, como cuando forma parte de un grupo social. La ética es un saber teórico y práctico, que nos sirve para actuar racionalmente a lo largo de nuestra vida cotidiana.

La única manera de establecer una filosofía empresarial, y que se establezcan valores que guíen el comportamiento de todos los colaboradores, para lograr las metas y objetivos organizacionales con ética, priorizando siempre lo humano, es a través de tenerlo bajo un esquema estructural en las organizaciones y no olvidar, que todo aquello que no se documenta y creemos que se debe dar por hecho, difícilmente funciona. Navarro García, en su obra menciona:

“Nosotros defendemos que las empresas y las organizaciones sí tienen y aplican una determinada ética. La RSC se fundamenta en la afirmación de que las empresas, en la medida en que actúan libre y voluntariamente y están integradas por la suma de diferentes personas que viven en una sociedad con una determinada consciencia, también tienen ética, y también pueden construir un carácter mediante la adopción de hábitos, buenos o malos” (2012:44).

Las empresas que actúan bajo un código de ética y valores, es decir bajo toda una filosofía, serán aquellas a las que les será mucho más sencillo implementar un esquema por competencias laborales, que les permita apoyar a sus colaboradores a desarrollar aquellas que les hagan falta, ya sea generales o específicas necesarias

para llevar a cabo mejor su puesto de trabajo, y esto es seguro ya que las organizaciones interesadas en ser responsables socialmente, lo serán primero con su principal insumo que son, sus colaboradores.

Aquellas organizaciones que quieren alcanzar los máximos reconocimientos y evaluaciones de calidad, ser competitivas, marcar su liderazgo en el mercado y en la sociedad en dónde se desarrollan, tendrán que atender y voltear la mirada antes que nada hacia sus trabajadores, pues es el capital más importante con el que cuentan.

1.5 COMPETENCIAS LABORALES Y TÉCNICAS DE DESARROLLO

Existen muchos autores que a través del tiempo han hablado de competencias, pero fue David Mc Clelland, psicólogo y creador de teorías motivacionales, maestro de Harvard, quién lo propulsó. A pesar de que él fue el pionero en este tema, comenzaremos con la definición que menciona Martha Alles en su obra, pero que pertenece a Spencer y Spencer, quién dice: “Competencia es una característica subyacente en el individuo, que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación” (2013:59).

Ahora, es conveniente saber el por qué estamos hablando de este tema, su relación exacta con el desarrollo de este trabajo, y cuáles son los beneficios de implementar un sistema en las organizaciones que esté basado en competencias laborales, qué hacer para desarrollar éstas y para qué hacerlo.

Lo primero que debemos expresar es que la carrera que cursan los estudiantes, cuya experiencia final inspiraron este escrito, es Relaciones Industriales y, la esencia principal de la misma es el aprendizaje de todas las áreas que se refieren al recurso humano de las organizaciones. Para todas las actividades que se generan en cualquier departamento que administra este capital, como son: reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación, motivación, desarrollo humano y organizacional, clima laboral, etc, se requiere forzosamente ver de qué manera, las personas tendrán que alcanzar las competencias que sus puestos de trabajo y el mismo empleador requieran.

Dicho lo anterior, y para que la implementación de un sistema de competencias tenga éxito en una empresa, debe reunir de acuerdo al autor Jiménez, lo siguiente:

1. Que sea aplicable y se desarrolle en el momento adecuado
2. Deberá ser comprensible por la organización
3. Deberá ser útil y fiable
4. Deberá ser de fácil manejo para la organización (2011:91)

Este sistema, que las empresas implementan es porque quieren alcanzar calidad en sus procesos y en su gente, certificándolas en competencias laborales. Un Relacionista Industrial a cargo de un departamento de recursos humanos que dentro de sus políticas haya establecido este sistema, debe reclutar y seleccionar a personas bajo este esquema de competencias. Considerando que es un caso muy común en las organizaciones, dónde es completamente difícil encontrar a un candidato al puesto con las características exactas para el mismo, se debe contar con las herramientas y técnicas para apoyar, capacitar y desarrollar a la persona de acuerdo a las competencias que a la empresa y al puesto conviene.

Existen una infinidad de técnicas para desarrollar estas competencias, especialmente en la actualidad con el apoyo de la tecnología y los sistemas de información, además de las existentes derivadas de opiniones de expertos en este tema. Aquí lo importante es que ya sea a través de Centros de desarrollo especializados, de la técnica del Mentoring, de la técnica de 360º o del Coaching, este proceso se lleve a cabo y apoye al desarrollo de las mismas. Para el caso del presente y por ser la técnica aplicada en la materia en cuestión, se desarrollaron las competencias en los estudiantes a través del proceso de Coaching.

De acuerdo a Leonard Wolk; (2014) Coaching: Es aprendizaje en la medida en que se entienda el aprender como el proceso que posibilita expandir la capacidad de acción efectiva de un individuo, de un equipo o de una organización, es transformacional porque en ese proceso se produce una transformación del tipo de observador del mundo que cada persona es. Y es asunción de responsabilidad ya que implica asumir el protagonismo de ese poder transformador.

2. METODOLOGÍA APLICADA EN EL PROCESO

A continuación se menciona el proceso utilizado para la adquisición de los fundamentos teóricos, consecución de las competencias y demostración con participación ciudadana de las mismas.

- ✓ Teoría en aula para comprender y analizar conceptos básicos en un tiempo corto.
- ✓ Investigación de competencias de interés cuyo aprendizaje tuviera impacto social.
- ✓ Búsqueda de un profesional (coach) que los llevara a través del proceso de coaching al aprendizaje teórico, práctico, actitudinal y de valores de esta competencia.
- ✓ Muestra en el aula con todo el grupo de los avances del proceso juntando evidencias.
- ✓ Vinculación con una empresa local, cuyos colaboradores fueran el público de los estudiantes para demostrar al finalizar el semestre, que adquirieron un nuevo aprendizaje de beneficio para todos los actores participantes, en donde mostraron: aprendizaje (nuevos conocimientos), habilidad (saber hacer algo en beneficio de una colectividad), actitud (participando ciudadanamente) y con valores (integridad).

Se mencionan a continuación solamente cinco de las ocho competencias que se desarrollaron, las cuáles fueron:

1. Expresión Oral - Corporal: la finalidad de esta competencia fue que cualquier estudiante durante su formación tenga claro, la manera en cómo deben expresarse frente a un público, para que no se pierda el interés de un tema expuesto. Fue impartida a 30 chicos de preparatoria de la ciudad de Xalapa (Fig 1). Teniendo en cuenta que este tipo de competencia al desarrollarse, da la oportunidad de crecer socialmente pues tienen la oportunidad de comunicarse de forma más adecuada con cualquier persona, y eso marca una gran diferencia.



Figura 1

2. Primeros Auxilios - Primer ayuda: Esta competencia sirvió para ver de qué manera las personas deben actuar al momento de un accidente, situación que se puede llegar a presentar en la vida cotidiana, y cómo poder salvaguardar la vida de las personas con la ayuda prestada en el momento de la emergencia. Fue impartida a 20 ejecutivos de la Secretaría de Economía del estado de Veracruz (Fig 2).



Figura 2

3. Agricultura Urbana: en esta competencia los estudiantes aprendieron de qué forma tener su propio huerto en casa, así como la responsabilidad



que conlleva esto. Y conscientizar a la sociedad para rescatar ese lado de compromiso con la naturaleza, contribuyendo con el ambiente y disminuyendo el consumo en empresas grandes, y así enriquecer nuestro bienestar familiar, personal y ambiental. Fue impartida a familias de los propios estudiantes y agregados, fueron 40 personas en una casa de campo de la ciudad de Coatepec, Ver. en donde se aprendió a sembrar y cosechar vegetales propios (Fig 3).

4. Auxiliar en la prevención de la Diabetes:

la finalidad de esta competencia fue que los estudiantes aprendieran sobre esta enfermedad, así como a prevenirla, ya que cualquier persona está sujeta a adquirirla, y con sus conocimientos hacer



Figura 4

consciencia a la sociedad para el cambio de hábitos alimenticios e incluir en su rutina diaria el deporte. Ya que además de mejorar su calidad de vida, se está mejorando a la sociedad en general, al no tener tanta población con padecimientos de esta especie. Esta competencia fue mostrada a 20 personas que colaboran en la Secretaría de Seguridad Pública del estado (Fig 4).

5. LSM (Lenguaje de señas mexicano):

el objetivo de este equipo fue aprender el lenguaje de señas para sordos, el cual tuvo un gran reto, ya que además de no saber nada sobre esta competencia, consiguieron un coach que las contactó con una asociación para sordomudos,



Figura 5

entonces tuvieron la oportunidad de convivir y comunicarse en poco tiempo con personas con esta discapacidad. Su público fueron 10 colaboradores de la sala de cine VIP de Cinépolis de la ciudad de Xalapa (Fig 5). Y aunado a la presentación supimos que esta empresa ya está contratando gente con esta discapacidad, por lo que el objetivo de participación ciudadana y responsabilidad social se cumplió en un 100%, fue una de las competencias cuyos frutos se pudieron visualizar de manera casi inmediata a la participación de la vinculación con la empresa.

3. RESULTADOS FINALES Y DISERTACIÓN DE LOS MISMOS

Al presentar su competencia los estudiantes estuvieron acompañados de su Coach, así como por su maestra, y de un representante de los otros equipos del grupo, siendo

cada uno de ellos parte del proceso evaluador. Los formatos de evaluación diseñados por el equipo, eran entregados a la llegada de cada evaluador. Y los ítems agregados por los estudiantes es lo que se calificó para saber al final si los chicos eran competentes o no. Algunos ítems que se evaluaron fueron los siguientes: presentación y puntualidad de los integrantes, la interacción con el público, la empatía, el dominio de los temas, participación e involucramiento de todos los presentes, aclaración de dudas, seguridad durante la presentación entre otros; por lo tanto, en la medida que el instrumento presentaba más rigor en sus criterios, la evaluación tenía más calidad y representaba la posibilidad de llegar a ser competente en lo mostrado.

Ellos tuvieron que pensar la forma en cómo presentarían la competencia, desde cómo arreglarían el lugar, dependiendo del número de integrantes a los que se les iba a presentar, la forma de ir vestidos referente a su competencia, hasta las actividades a realizar para que su público estuviera atento y sobre todo participara.

El ser más competente hoy en día es un tema que sobresale en nuestro entorno, pues cada vez es mayor la exigencia que requieren las empresas de sus colaboradores, especialmente de profesionistas que intentan transformar ámbitos tanto internos como externos. Y es así como el psicólogo David Mc. Clelland desde el siglo pasado defendía esta postura en su obra “La sociedad realizadora” (1961), donde estaba ya convencido de la importancia de desarrollar competencias de acuerdo a las necesidades de una sociedad y puestos laborales específicos, como actualmente Martha Alles, autora de más de 30 libros sobre RRHH y competencias laborales, que en Chile en la Conferencia Anual 2014, hablaba sobre el hecho que las empresas no existen para divertir y complacer a las personas, existen para recibir de ellas las competencias que les generen conocimiento, habilidad, actitud y un sinnúmero de nuevos elementos en su puesto de trabajo, y lograr con la empresa sus metas y su visión. He ahí la demanda de una sociedad que ahora exige de sus futuros profesionistas, competencias que ayuden a las organizaciones a sobresalir y lograr sus propósitos, y a su vez ellos recibirán la educación, la salud y calidad de vida que les permita seguir siendo competentes, de acuerdo a los requerimientos sociales y organizacionales, en ámbitos cada vez más complejos para sobresalir.

Los beneficios obtenidos para los estudiantes al realizar este proceso, se enlistan a continuación:

- Adquisición de un nuevo aprendizaje y la experiencia de hacerlo mediante el proceso de coaching.
- Llevar a cabo una vinculación con alguna organización o comunidad, para mostrar la competencia aprendida.
- Vinculación social con responsabilidad, compromiso, que pueda ser motivo de inspiración, de cambio, de evolución y que les sea de utilidad.
- Desarrollar la cultura de la integridad a través de ciertos valores, que los promuevan, y que hayan experimentado la participación ciudadana como un nuevo comportamiento.

CONCLUSIONES

Con la participación ciudadana que tuvieron los alumnos de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad Veracruzana con diferentes núcleos sociales en la ciudad de Xalapa, Veracruz, México, a través de la cual contribuyeron de una manera íntegra y responsable, a desarrollar algunas competencias en los colaboradores de distintas organizaciones, así como en algunas personas independientes, y después de que éstas fueron adquiridas previamente por ellos con el apoyo de un coach profesional, se pudo constatar que esta actividad fue sumamente enriquecedora; no solo en su formación profesional sino también a nivel personal. No menos importante de mencionar, son los beneficios que esta participación ciudadana tuvo precisamente en la sociedad, puesto que las personas y organizaciones que recibieron la transmisión de este conocimiento, además de haber aprendido lo concerniente a este nuevo saber, también se sensibilizaron con el proceso en sí. Y si esto fuera algo que se replicara una y otra vez entre los distintos miembros de la sociedad, se rescatarían algunos valores entre la población que hoy en día parecieran estar ausentes y podría llegar incluso a formar parte de la cultura de nuestro país, coadyuvando con lo anterior a vivir en una mejor sociedad.

Es importante mencionar que este proceso por parte de estudiantes, docentes, empresas y sociedad en general crea un compromiso que debe seguirse hilvanando en semestres posteriores, ya que son esfuerzos que se quedarían inútiles en caso de no darles continuidad. La línea de generación y aplicación del conocimiento, de la que se desprendió esta actividad es “Gestión, metodología e investigación de las Ciencias Administrativas”, cultivada por el cuerpo académico Paradigmas de las Ciencias

Administrativas al que pertenecemos. Dentro de la cual se pretende seguir promoviendo el proceso del coaching a la ciudadanía, para que con la participación y el enfoque social se continúe con estrategias que coadyuven con una mejor sociedad.

Finalmente vale la pena resaltar que este tipo de actividades de vinculación ayudan a fortalecer los lazos entre los diversos sectores: educativo, público, productivo y social, en donde todos de una u otra manera salen ganando. Por lo que resultaría fundamental se les diera un mayor impulso y respaldo para que no se trate de acciones aisladas e intermitentes, que a veces surgen por iniciativa de unas personas, sino que más bien formen parte de un programa de trabajo institucional a nivel nacional.

Referencias Bibliográficas

1. Luna Gómez Alfredo. 2014. Proceso Administrativo. Ed. Patria. México.
2. Hernández, J. et, al. 2014. Desarrollo Organizacional: Enfoque Latinoamericano. Primera edición. PEARSON. México.
3. García Panes, et, al. 2016. Nuevas tendencias en Recursos Humanos: Una revisión conceptual. Ed. Académica Española. México.
4. González, Aurelio. 2007. Desarrollo Organizacional: La alternativa para el siglo XXI. Primera edición. Editorial PAC, S.A. de C.V. México.
5. Sanagustín, María Victoria. 2014. Valores y ética empresarial: Un enfoque sociológico. Primera edición. Editorial Trotta, S.A. Madrid.
6. Mitchell, Jordy, et al. 2012. Innovación y crisis: Trayectorias y respuestas de empresas y sectores. Segunda edición. Editorial Porrúa. México.
7. Covey, Stephen. 2003. Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Editorial Paidós Ibérica. Estados Unidos.
8. Madrigal, Bertha. 2007. Liderazgo: Enseñanza y aprendizaje. Primera edición. Editorial Mc. Graw Hill-Interamericana. México.
9. Esper, Maricarmen. 2008. Cómo educar en valores éticos. Segunda edición. Trillas. México
10. Navarro, García. 2012. Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica. Segunda edición. ESIC. Madrid
11. Alles, Martha. 2013. Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Nueva edición. Granica. Madrid.
12. Jiménez, Daniel. 2011. Manual de Recursos Humanos. Segunda edición. ESIC. España.
13. Wolk, Leonardo. 2014. Coaching para Coaches. Segunda Edición. Gran Aldea. Buenos aires.