

DERECHOS DE TRANSFERENCIA LABORAL

° William Zavaleta Huaccha

La presente publicación, es el resumen de la segunda edición digital del estudio que lleva el mismo nombre aparecido en formato digital en mayo del 2009 y que representa el esfuerzo del suscrito por dar utilidad práctica a los conceptos del capital intelectual y la economía del conocimiento. Debo de advertir que las líneas que siguen a continuación solo son apreciables desde la economía del siglo xxi, pues rompen con muchos conceptos tradiciones, entre otros, con la percepción tangible del valor. Dicho esto, sigamos adelante.

En las últimas décadas, las universidades públicas han venido asumiendo los costos de formación profesional cada vez en gran medida con recursos propios, los que provienen de sus actividades de servicios de conocimientos ofertados al sector público como al privado. Estos esfuerzos realizados por la universidad son entregados al sector privado en términos de un nuevo profesional (producto terminado) con capacidades para desempeñarse en el aparato productivo. Cabe preguntarse, entonces, si por este esfuerzo realizado y principalmente por los recursos destinados, la universidad, debe recibir una retribución económica de parte de la empresa receptora?

Este trabajo fundamenta que en este proceso de transferencia se realiza una transferencia de valor a la empresa privada, razón por la cual la empresa receptora debe pagar por el “producto” que recibe.

En general, el presente estudio propone que el desarrollo de capacidades como producto de la formación y/o la experiencia laboral, representan un incremento de valor, por el cual una empresa receptora de un profesional debe pagar a la institución o empresa que ha desarrollado estas capacidades.

Para el efecto se recurre a los antecedentes legales y conceptuales del Balance de Competencias Profesionales, identificando las coincidencias conceptuales de las Competencias Profesionales con la del Capital Intelectual de un Profesional. A continuación se sustenta la necesidad de establecer en el Balance, una Valoración Económica de las Competencias Profesionales con la finalidad de potenciar su perspectiva orientadora laboral.

Además, el antecedente legal-conceptual de los Derechos de Transferencia de Jugadores y la identificación y medición del valor de transferencia laboral, nos van a servir de soporte para la postulación de un pago por Derechos de Transferencia Laboral.

EL BALANCE Y EL CAPITAL INTELECTUAL

El desarrollo teórico y legal del Balance reconoce la existencia de un patrimonio, de experiencias, de saberes, y de competencias acumuladas a lo largo de los años.

La dimensión ecológica del Balance de Competencias deriva de la naturaleza ecológica de la materia prima que maneja, es decir de la competencia.

Al constatar que la definición del método de Balance de Competencias es una definición in progress, podemos contribuir a su desarrollo así como basarnos en él para los objetivos de la innovación que nos convoca, así:

1. En cuanto al uso:
 - a) El uso del Balance de Competencias como un instrumento de política activas del trabajo destinado a personas en paro o a jóvenes adultos a la búsqueda de su primera ocupación para favorecer el encuentro entre oferta y demanda;
 - b) El uso como instrumento de orientación profesional.

Se puede deducir que es una herramienta para que el profesional descubra sus competencias y a partir de la misma ubique un sector, empresa, institución afin a sus capacidades a la cual oferte sus competencias.

2. De la realización del Balance se distinguen tres fases: 1) Preliminar (algunos la llaman prediagnóstica, otros de acogida, otros introductoria; 2) De investigación (a esta segunda algunos autores la llaman diagnóstica, de profundización, de análisis, etc.); 3) De síntesis y devolución.

En la fase de investigación al Analizar y Valorar las Competencias Profesionales:

- *Considerando que el concepto de competencia profesional se caracteriza por:*
 - *El hecho de que representa el resultado de un proceso de continua construcción personal compleja y articulada;*
 - *El hecho de que presenta siempre elementos de contextualidad y de contingencia*
 - *El hecho de que se presenta como un mix de conocimientos, capacidades y acciones y de comportamientos estructurados en función de un determinado punto de vista.*
- Que, según la LEY NÚM. 20.267 (22 de mayo del 2008) del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SUBSECRETARIA DEL TRABAJO, de Chile, que CREA EL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y PERFECCIONA EL ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, define a la Competencia Laboral como: Aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

Se concluye:

- *Que esta Valoración de Competencias debe potenciarse en una valoración cuantitativa económica que exprese el valor de las competencias, de esta manera el Balance será un mejor orientador en un futuro proyecto profesional.*
 - *Que el concepto de Competencias Profesionales, desde las capacidades para la generación de valor, es equivalente al de Capital Intelectual de un Profesional.*
 - *Que la Valoración Económica de Competencias Profesionales, equivale al Cálculo del Capital Intelectual de un Profesional.*
3. Siendo El Balance propio y de especial incumbencia de los adultos y de la orientación de los adultos. *No contempla, en absoluto, la orientación de los adolescentes ni de los niños. Al considerar también a los jóvenes adultos, comprendiendo en esta categoría a los estudiantes universitarios que quieren graduarse, o a los jóvenes que han acabado su formación de base y que están a punto de insertarse en el mundo del trabajo (en su primer empleo o en un trabajo de cierta estabilidad después de un período de trabajo en precario); es posible entonces aplicar en los jóvenes una valoración económica de sus competencias, expresadas como parte del Balance de Competencias Profesionales.*

El Balance es un instrumento y un momento de la orientación de los adultos. Si enmarcamos la orientación en la óptica de la Lifelong Guidance, una óptica procesual que se articula. (o puede articularse) en el curso de la vida de un individuo, el Balance encuentra su ubicación óptima en los momentos de desarrollo y en las transiciones críticas de la vida laboral de las personas. Por otra parte, si por comodidad de razonamiento distinguimos las transiciones en dos tipos fundamentales, las que elige el individuo (por ejemplo, la transición desde el estudio al trabajo, el desarrollo de la carrera, la movilidad profesional horizontal al pasar de un trabajo a otro, etc.) y las que le vienen impuestas o emergen súbitamente (paro, movilidad defensiva aceptada para salvaguardar todo o parte de la renta, etc.) veremos que el Balance resulta un instrumento orientador particularmente apropiado (en el sentido de útil y eficaz). En base a esto último podemos realizar la Valoración Económica de las Competencias Profesionales, como parte del Balance, al transitar del estudio al trabajo, durante el desarrollo de la carrera, la movilidad profesional horizontal al pasar de un trabajo a otro, o, de una situación de paro prolongado al trabajo.

TRANSFERENCIA DE VALOR

La Valoración de Competencias Profesionales, como su mismo nombre lo dice, reconoce la existencia y transferencia de un valor que se sustenta en la asimilación de capacidades (desarrolladas por una institución, universidad pública o empresa transferidora), destinadas a generar valor para la organización receptora. Determinado el Valor Económico de las Competencias Profesionales, se constata la transferencia de un valor, lo que coloca en agenda el pago por los derechos del valor transferido.

Un antecedente de pago por los Derechos de Transferencia Laboral, lo encontramos en el pago por los derechos de transferencia de jugadores, los que surgen sobre un jugador en razón de la formación, prestigio y actitud alcanzado por las frecuentes realizaciones de un club.

EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA VALORACIÓN ECONÓMICA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Hemos sustentado que el concepto de Competencia Profesional, desde el punto de capacidades para la generación de valor, equivale al de Capital Intelectual; por tanto, la Valoración Económica de Competencias Profesionales se corresponde con el Cálculo del Capital Intelectual de un Profesional, así que vamos a recurrir a la fórmula respectiva para la determinación de la Valoración Económica de Competencias de un Egresado de una Universidad Pública:

Datos:

C = \$ 100,000 inversión en la formación de un profesional en Países Desarrollados

C = \$ 50,000 inversión en la formación de un profesional en Países Emergentes

C = \$ 30,000 inversión en la formación de un profesional en ALC

i = 0.9 universidad destacada en países del primer mundo (MIT)

i = 0.9 universidad destacada en países emergentes (Sao Paulo)

i = 0.9 universidad destacadas en países del tercer mundo (UNI)

Asignamos el valor del índice de eficiencia de una universidad (eficiencia en la formación profesional) al índice de eficiencia de sus respectivos egresados.

Sabemos por fórmula:

$C.I = C \times i$, donde : C.I.= capital intelectual, C= inversiones en activos intangibles
i = índice de eficiencia del egresado

$C.I = C \times i = 100,000 (0.9) = \$ 90,000$ valor de competencias profesionales de un egresado de una universidad destacada en países del primer mundo.

$C.I = C \times i = 50,000 (0.9) = \$ 45,000$ valor de competencias profesionales de un egresado de una universidad destacada en países emergentes.

$C.I = C \times i = 30,000 (0.9) = \$ 27,000$ valor de competencias profesionales de un egresado de una universidad destacada en países de ALC.

Entonces:

Específicamente, la determinación del Valor de las Competencias de un Egresado de una Universidad Pública, es en sí prueba de que ésta Transfiere Valor al Transferir un Profesional al Sector Laboral.

En general, la determinación del Valor de las Competencias de un Profesional, demuestra que la Transferencia Laboral de un Profesional es una Transferencia de Valor.

Reconocida la Transferencia de Valor mencionada, basados en los antecedentes legales y en la experiencia laboral de otros sectores, se concluye que la institución o empresa receptora debe pagar, a valor de mercado, los Derechos de Transferencia Laboral (DTL) a la Universidad Pública Formadora del Egresado Universitario.

En general, durante el ejercicio laboral, los profesionales incrementan sus competencias, por las que la empresa o institución receptora debe pagar a valor de mercado, los Derechos de Transferencia Laboral (DTL), a la empresa o institución que destinó recursos en el desarrollo de las competencias mencionadas.

CONCLUSIONES

1. El desarrollo teórico y legal del Balance de Competencias Profesionales reconoce la existencia de un patrimonio, de experiencias, de saberes y de competencias acumuladas a lo largo de los años.
2. El Balance de Competencias Profesionales potencia su perspectiva orientadora laboral, en la Valoración Económica de las Competencias Profesionales.
3. El concepto de Competencias Profesionales, desde una perspectiva de capacidades para la creación de valor, equivale al concepto de Capital Intelectual de un Profesional.
4. La Valoración Económica de Competencias Profesionales es equivalente al Cálculo del Capital Intelectual de un Profesional (valor contable).
5. La Valoración Económica de Competencias Profesionales se realiza preferentemente respaldado por el Balance de Competencias Profesionales.
6. La determinación del Valor Económico de las Competencias Profesionales, demuestra que a nivel internacional, La Transferencia de un Egresado de una Universidad al Sector Laboral, representa Transferencia de Valor.
7. Reconocida la Transferencia de Valor mencionada, basados en los antecedentes legales y en la experiencia laboral de otros sectores, se concluye que la institución o empresa receptora debe pagar a valor de mercado por el valor transferido, esto es, pagar los Derechos de Transferencia Laboral a la Universidad Pública Formadora del Egresado Universitario.

8. La determinación del Derechos de Transferencia Laboral (valor de mercado) tienen como referencia a la Valoración Económica de las Competencias del Profesional (valor contable).
9. Dada las características y los recursos involucrados en la formación del Egresado Universitario, parte de los Derechos de Transferencia Laboral le corresponden.
10. En general, durante el ejercicio laboral, los profesionales incrementan sus competencias, por las que la empresa o institución receptora del profesional debe pagar a valor de mercado, los Derechos de Transferencia Laboral, a la empresa o institución que destinó recursos en el desarrollo de las competencias mencionadas.
11. Dada las características y los recursos involucrados en el Desarrollo de Competencias de un Profesional, durante el ejercicio laboral, parte de los Derechos de Transferencia Laboral le corresponden.
12. Los Derechos de Transferencia Laboral (DTL), viene hacer el pago de la institución o empresa receptora del profesional a la institución o empresa transferidora, por el prestigio, la formación, adquisición y desarrollo de competencias profesionales generadas por las realizaciones de la institución, la empresa y el profesional.
13. La Valoración Económica de Competencias Profesionales se debe realizar preferentemente mas no exclusivamente, utilizando el Balance de Competencias.
14. A nivel internacional, se propone la implementación del Sistema Derecho de Transferencia Laboral (SDTL), que incluye: Soporte y Dispositivos Legales, Aspectos Filosóficos y Económicos, Principios, Metodología de Valoración Económica de las Competencias Profesionales, Relación Valoración Contable-Valoración de Mercado, etc.
15. Los DTL son susceptibles de ser gravados por el estado.
16. La implementación del Sistema de Derecho de Transferencia Laboral “SDTL”, debe considerarse, como una iniciativa orientada a contribuir a enfrentar la crisis económica internacional, desde la perspectiva de la economía del conocimiento.

BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Subsecretaria del Trabajo (2008). Ley Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Ley Número 20.267. Chile

Malone Michael y Edvinsson Leif (1997): El Capital Intelectual, New York, Harper.

Paolo Serreri (2006). El Balance de Competencias y la Orientación Profesional. Seminario Permanente de Orientación Profesional. Dep. MIDE Facultad de Pedagogía. Universidad de Barcelona. España.

Roger Blanpain y Mercedes Candela Soriano. El Caso Bosman ¿El fin de la era de los trasposos?. Editorial Civitas S.A, 1ª Edición 1997 Página 19.

Zavaleta Huaccha William Fernando (2009): Cálculo del Capital Intelectual. Economía y Sociedad del Conocimiento. Lima. Perú. <http://economia-conocimiento.blogspot.com>.

° El Autor es Magíster en Gestión y Desarrollo e Ingeniero Ambiental. Docente en el Antegrado de la Facultad de Ingeniería Económica y el Posgrado de la Facultad de Ingeniería Ambiental de la Universidad Nacional de Ingeniería.