



¿Cómo descubro y desarrollo mis competencias laborales?

En la pasada edición del periódico En La Cima (número 64-agosto 2013: p.3-4) introducimos el término competencia, palabra que se ha vuelto “de moda” en los últimos años. En esa oportunidad la definimos como las capacidades reales y demostradas para llevar a cabo una determinada actividad laboral. Relacionamos el término con otros conceptos como aptitud, habilidad, destreza y actitud. Hoy vamos a profundizar un poco más en este concepto.

¿Qué tipos de competencias existen?

Las competencias tienen relación directa con las actividades propias del trabajo, por eso se habla de competencias laborales. Existen varias clasificaciones de las mismas, pero quizás una de las más pedagógicas y claras es la que presenta Mertens (1996), que las divide en tres:

1-Competencias laborales básicas: son las que cualquier persona que aspire a llevar estudios secundarios y hasta universitarios debería tener, hablamos por ejemplo de saber leer, escribir, calcular, usar programas de cómputo y hasta podríamos mencionar el manejo de un segundo idioma.

2-Competencias laborales específicas: son las que están directamente relacionadas con un área del saber y entonces te especializarán en ella. La mayoría de los planes de estudio de las carreras universitarias se basan en los conocimientos necesarios para desarrollar este tipo de competencias.

3- Competencias laborales genéricas: Estas son el tipo de competencias en las que nos vamos a centrar en el presente artículo. Un grupo de orientadores y orientadoras las definimos como: “La conformación de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, los cuales comprenden las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto de funciones y tareas consideradas idóneas en el medio laboral, y que a su vez se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo. Estas son aplicables a una gran cantidad de ocupaciones distintas.” (Barquero, Espinoza, Monge, Navarro y Valerio, 2010)

¿Cuál es la importancia de las competencias genéricas?

Como se puede apreciar de la clasificación anterior, un título técnico o universitario podría garantizar en gran medida que la persona posee las competencias

básicas y las específicas de la carrera correspondiente. Pero en un país como Costa Rica, en donde existen más de 60 universidades (entre públicas y privadas), con una oferta de carreras que en la mayoría de los casos sobrepasa la demanda de las mismas en el mercado laboral; se vuelve indispensable algo más allá del título universitario. Debemos buscar eso que nos haga sobresalir para obtener y mantener un buen empleo, y es aquí donde entran en juego las tan mencionadas competencias laborales genéricas.

Ya en la edición anterior de En la Cima (número 64-agosto 2013: p.7); la rectora de ULACIT doctora Silvia Castro, nos explicaba cómo las habilidades blandas (que es otro término con el que se conoce a las competencias genéricas), hacían la diferencia entre mantener un empleo o ser despedido por mal desempeño. Para entendernos mejor, mencionaremos algunas de las competencias genéricas que podrían hacer la diferencia antes mencionada, o bien aquella entre ser un curriculum vitae más en el escritorio de un futuro empleador, u obtener y conservar ese empleo que tanto anhelamos:

Trabajo en Equipo: Colaborar en la consecución de las metas comunes del equipo de trabajo.

Tolerancia a la presión: Mostrar capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia y presión de tiempo.

Flexibilidad: Ser capaz de adaptarse a trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.

Toma de decisiones: Saber tomar decisiones de manera oportuna y adecuada.

Innovación: Crear soluciones nuevas y diferentes ante los problemas o situaciones requeridos por el propio puesto.

Planificación y gestión del tiempo: Planificar y organizar el tiempo combinando adecuadamente sus recursos personales, materiales y de otro tipo estableciendo prioridades.

Pensamiento analítico: Entender una situación dividiéndola en pequeñas partes, identificando paso a paso sus implicaciones y estableciendo prioridades.

Comunicación: Tener una sólida habilidad de comunicación oral y escrita, que sea clara y segura.

Autocontrol: Mantener un buen desempeño en el trabajo aún cuando sienta estrés u otra emoción fuerte.

Liderazgo: saber dirigir a un grupo estableciendo objetivos claros, darles seguimiento a esos objetivos y además anticipar los posibles escenarios de acción de este grupo.



La anterior lista presenta algunos ejemplos de competencias genéricas, a partir de un estudio que un grupo de 5 orientadores y orientadoras realizamos en el 2010 (Barquero, Espinoza, Monge, Navarro y Valerio) sobre las exigencias del mercado laboral de los ingenieros electricistas. Están ordenadas según el grado de importancia que le asignaron más de 15 empleadores de esta profesión. Según ellos, estas son las competencias que esperan en el desempeño de un Ingeniero Electricista, lo cual ejemplifica muy bien la importancia de las competencias genéricas, que van mucho más allá de los conocimientos propios de la carrera universitaria.

¿Cómo desarrollo mis competencias genéricas?

A este punto, probablemente te estés preguntando cómo desarrollar este tipo de competencias. De la misma investigación que realizamos en el 2010, se concluye que si bien éstas en su mayoría no se desarrollaban mediante el aprendizaje formal en nuestro país (en el colegio o la universidad); las mismas sí se pueden desarrollar mediante experiencias tales como: actividades extracurriculares y otras propias de la educación no formal, y en algunos casos en cursos colegiales o universitarios que de manera intencionada busquen su reforzamiento. De hecho, todas las competencias se pueden desarrollar, es decir pasar de un nivel menor a otro mayor. Para ello se requiere de una serie de experiencias prácticas.

A partir de estas conclusiones, te recomendamos participar de diversas actividades extracurriculares, independientemente que estés en el colegio o en la universidad. Algunos ejemplos de actividades en las que te podrás integrar para adquirir la experiencia práctica requerida son: grupos deportivos, artísticos, religiosos, culturales, participación en concursos de oratoria, de canto, experiencias de voluntariado, grupos juveniles, entre otros. Al participar de estos grupos y actividades podrás descubrir esas competencias que de otra manera no saldrían a relucir. La razón es porque las competencias se

desarrollan en ambientes reales o simulados. Es decir, no puedes desarrollar la competencia de trabajo en equipo o liderazgo leyendo libros de estos temas. Estos conocimientos adquiridos sin duda son importantes, pero tendrás que ponerlos en práctica al enfrentarte a las relaciones y conflictos interpersonales propios de un equipo deportivo, artístico o religioso; para descubrir así cuáles son tus actitudes y comportamientos al trabajar con otras personas, potenciar aquellas que favorecen un buen nivel de esa competencia genérica, y detectar aquellas actitudes y comportamientos que debes mejorar o corregir, para el sano desarrollo de dicha competencia.

Y así podríamos ejemplificar cualquier competencia genérica, todas ellas deben ser puestas en la práctica, detectando conocimientos, actitudes y comportamientos que nos ayudan a perfeccionarlas. Es importante que sepas que las competencias genéricas se pueden desarrollar de manera intencionada, de ahí la importancia de participar en estos grupos antes mencionados, o bien de llevar cursos de desarrollo personal, de habilidades para la vida. También puedes solicitarle a tu orientador u orientadora que te ayude a descubrir y te guíe en la elaboración de un plan personal que te permita desarrollar las tan mencionadas competencias genéricas; tomando en cuenta tu personalidad, pero además aquellas competencias que más se requieran en las opciones de carrera y de mercado laboral que te interesen desarrollar en tu proyecto de vida.

¿Cómo averiguo en cuáles áreas soy competente?

Según Villarini (1996), citado por la SERCAP (2008), la persona competente sabe lo que hace, sabe por qué lo hace y conoce el objeto sobre el que actúa. Este autor sigue explicando que el ser competente implica tener la capacidad de ejecución, que abarca un conocimiento de los procesos, de las destrezas intelectuales y psicomotoras necesarias para alcanzar un buen rendimiento. Y finalmente puntualiza la importancia de la actitud o disposición para

realizarlo.

Partiendo de estas características, tenemos

que preguntarnos:

- ¿En qué áreas del colegio o universidad me he destacado y realmente me gustan?
- ¿En cuáles grupos o actividades extracurriculares en los que he participado he tenido un buen desempeño y son de mi particular interés?
- ¿Cuáles cosas sé realmente hacer bien, mejor que la mayoría de las personas de mi edad?
- ¿Cuáles son esos temas que conozco, me interesan y en los que me desempeño adecuadamente?

El analizar nuestra vida a la luz de estas sencillas preguntas (y otras similares) nos ayudará a encontrar esas competencias genéricas que nos distinguen; para así empezar a construir nuestra identidad vocacional.

El siguiente paso consistiría en buscar aquellas áreas vocacionales cuyo perfil tiene relación con mi identidad vocacional, y así poco a poco ir construyendo mi plan de vida. En este punto, sin duda, puedes contar con la colaboración de las personas profesionales en Orientación Vocacional.

Agradecimiento:

Lic. en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación Mauricio Javier Navarro Bulgarelli, Orientador Colegio Saint Francis.

Referencias utilizadas:

Barquero, V; Espinoza, E; Monge, J; Navarro, M; Valerio, O. (2010). Desarrollo de competencias laborales genéricas en estudiantes de Ingeniería Eléctrica de la Universidad de Costa Rica y su abordaje desde la Orientación. Memoria de Seminario de Graduación para optar por el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación. Universidad de Costa Rica, Sede Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica.

Mertens, L. (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo : Cinterfor. SERCAP (2008). Desarrollo de Competencias y calidad en el aprendizaje. Apuntes tomados en el II Congreso de Educación Católica de ANADEC, 23 y 24 de mayo del 2008, Colegio El Rosario, San José, Costa Rica.