

empleo

Cámara de Comercio
e Industria de Zaragoza

Competencias

La clave de tu futuro profesional

Competencias

La clave de tu futuro profesional

¿Cuántas veces nos hemos preguntado por qué tiene tanto éxito social tal o cual persona, cuando en la universidad no se distinguía por un expediente académico brillante?

La clave del éxito profesional descansa en las competencias personales y técnicas de gestión, y no tanto en los conocimientos técnicos que una persona es capaz de acumular.



En el momento de elegir a un candidato en un proceso de selección, la empresa ya no sólo evalúa el currículum vital (conocimiento y experiencia profesional) y rasgos de personalidad, sino que buscan **COMPETENCIAS**.

En efecto, no sólo la inteligencia determina el triunfo profesional (o social) de las personas. Junto a ella, la capacidad innata de las personas para esforzarse y mostrar su talento y destrezas en su actividad cotidiana y en sus relaciones, es lo que determina la diferencia entre un normal o un exitoso desempeño. A esto se denomina inteligencia emocional, y es la base para el desarrollo de las competencias.

En la empresa (en la sociedad) no importa el cociente intelectual, lo que importa es cómo utilizas esa inteligencia para generar aciertos continuados.

Por suerte, el potencial de desarrollo reside en nosotros mismos. Cada uno de nosotros tenemos las competencias necesarias para tener éxito profesional y personal. Sólo precisamos los mecanismos y los apoyos necesarios para descubrir nuestro talento y desplegarlo.

¿Qué son las competencias?

Las competencias sociales y emocionales se relacionan con el éxito en la vida y, más concretamente, en la vida profesional. Un modelo de competencias se construye identificando aquellos comportamientos característicos de las personas con un desempeño excelente en las organizaciones.

La base de estos modelos es la idea de que la inteligencia emocional conlleva la expresión de un determinado

comportamiento y que la posesión de un nivel elevado de inteligencia emocional promueve competencias específicas que distinguen trabajadores sobresalientes en las organizaciones.

En este sentido, la competencia se define como “una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (Boyatzis, 1982).

En una persona sin experiencia laboral, ¿cómo pueden identificarse las competencias?

Tus competencias se reflejan también en situaciones como:

1. Actividades complementarias, aficiones, hobbies... Por ejemplo, la competencia de trabajo en equipo puede formentarse en un grupo que practique un deporte conjunto o liderazgo puede desarrollarse trabajando como monitor en un campamento.
2. Estancias por estudios en el extranjero, pueden indicar la competencia de iniciativa, flexibilidad, adaptación o tolerancia al estrés.
3. Prácticas universitarias, pueden situar a la persona en circunstancias que requieran el desarrollo de competencias.
4. Formación complementaria.



¿Cómo pueden desarrollarse?

Hay muchos estudios que demuestran que las competencias pueden desarrollarse a lo largo del tiempo y de forma sostenida. El proceso propuesto para desarrollar una competencia, basado en el modelo de desarrollo de motivos sociales de McClelland, el modelo de aprendizaje experiencial de Kolb, y el modelo de cambio auto-gestionado de Boyatzis, comprende las etapas siguientes:

1. **Reconocimiento.** El objetivo es llegar al convencimiento de la importancia de la competencia para un buen desempeño de las funciones encomendadas por la organización. La mejor forma de conseguirlo es comparando la actuación de un empleado excelente con la de otro empleado corriente.
2. **Comprensión.** Entender la definición de la competencia y sus indicadores de conducta. Identificar situaciones profesionales y personales concretas en las que la aplicación de la competencia sería realmente útil.
3. **(Auto) evaluación.** A partir de los datos recogidos en el feedback 360 o parte del mismo, identificar los gaps o mayores discrepancias entre la autoevaluación y la evaluación de los observadores. Completar la información con otras fuentes: informes de evaluación del rendimiento en el trabajo; opiniones de otras personas del entorno más próximo; análisis de situaciones vividas recientemente que permitan comprobar el grado de uso de la competencia.
4. **Práctica.** Experimentar repetidamente, con distintos tipos de ejercicios, las formas de pensar y actuar propias de la competencia a desarrollar, hasta conseguir dominarlas. Obtener feedback de los progresos realizados.
5. **Aplicación.** Establecer un objetivo de aplicación de los indicadores de conducta propios de la competencia al puesto de trabajo o a otros ámbitos de la vida cotidiana. Acompañar el objetivo con un plan de acción que establezca los pasos intermedios a realizar y anticipe los recursos u obstáculos que pueden ayudar o dificultar el logro del mismo.
6. **Seguimiento y reforzamiento.** Incluye actividades tales como: compartir el objetivo con un jefe o tutor con quien se establece un acuerdo para recibir feedback o asistencia de coaching; fijar reuniones de revisión del progreso alcanzado con otras personas (p.e.: compañeros) con quien compartir lo que ha funcionado y lo que no ha funcionado, y obtener ideas adicionales, apoyo y ánimos para continuar; establecer pequeñas recompensas por los logros alcanzados.

Las competencias más buscadas

Las competencias habitualmente más buscadas por las organizaciones son:

- Trabajo en equipo
- Flexibilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Gestión del estrés
- Liderazgo
- Orientación al cliente
- Gestión del conflicto

Modelo de competencias

Personal	
Confianza en sí mismo	Es el convencimiento de las propias capacidades para afrontar desafíos y superar obstáculos
Auto control	Es la capacidad de controlar los impulsos y emociones evitando sus consecuencias negativas sobre la propia conducta
Visión positiva	Es tener una perspectiva optimista sobre la vida
Gestión del estrés	Es la capacidad de soportar la presión en situaciones difíciles o sometidas a múltiples demandas
Asertividad	Es defender con firmeza las propias ideas y objetivos

Logro	
Orientación a resultados	Es perseguir de forma tenaz nuevos retos y objetivos
Iniciativa	Es anticiparse y proponer acciones novedosas aunque se carezca de pautas o referencias para actuar
Responsabilidad	Es preocuparse por la viabilidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos
Resolución de problemas	Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles
Planificación y organización	Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo

Colaboración	
Empatía	Es interesarse y comprender como se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas
Trabajo en equipo	Es sentirse cómodo trabajando con otros, aunque sean muy distintos, y anteponer los intereses del grupo a los propios
Flexibilidad	Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones

Movilización	
Liderazgo	Es saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente
Influencia	Es la habilidad de convencer a los demás utilizando (buenos) los argumentos adecuados. Implica anticipar las reacciones de los demás y encontrar la manera de que apoyen tus propuestas.
Comunicación	Es transmitir con efectividad una idea o información mediante una exposición oral a una audiencia
Orientación al servicio y al cliente	Es la capacidad de captar y satisfacer las necesidades de los demás
Resolución de conflictos	Es saber desactivar conflictos y mediar entre las partes favoreciendo la comunicación y el respeto mutuo
Desarrollo de otros	Es estimular y ayudar a los demás en su mejora haciendo que se valgan por si mismos

¿Quieres medir sus competencias?

Evalúa tus competencias y conocerás cuáles son tus habilidades profesionales y personales en la actualidad, lo que te ayudará a definir hacia dónde dirigir tu carrera profesional

El objetivo es descubrir tus potencialidades, ponerlas en valor y reforzarlas, a la vez que detectar aquellas otras que precisen de una atención especial para ponerlas en sus niveles deseables.

Por medio del servicio QUIERO SER MEJOR PROFESIONAL, podrás evaluar tus competencias personales y técnicas de gestión. La evaluación 360º de competencias trazará tu perfil personal en el que gráficamente se pondrá de manifiesto el nivel de desarrollo de cada una de ellas. También podrás solicitar a una o varias personas que evalúen tus competencias.

Los resultados te permitirán comparar tu perfil competencial con los perfiles tipo de los puestos y funciones laborales habituales. Naturalmente, también podrás imaginar tu perfil ideal como objetivo de mejora.

La evaluación te servirá de guía en el camino del aprendizaje y dirigirá el plan de carrera que tú mismo quieras diseñar según un modelo de plan de mejora que ponemos a tu disposición.

Pulsa aquí para acceder demostración:

<http://zaragoza.quierosermejorprofesional.es/quiero/web/common/competences/competencelevel.aspx>

¿Quieres formar parte de la bolsa de empleo de la Cámara de Comercio?



¿Quieres ser mejor profesional?



¿Conoces nuestros cursos?

