



II. La Wikipedia de las Core Skills®

1. EL MARCO TEÓRICO

1.1 La definición de Competencia

Una competencia es la capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales o metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y, en el desarrollo profesional y personal.

En el contexto del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía. El MEC enumera tres tipos o categorías: Las competencias básicas o instrumentales, son las asociadas a conocimientos fundamentales y se adquieren en la formación general. Entre estas competencias, están la habilidad para la lecto-escritura, la comunicación oral y el cálculo.

Spencer y Spencer definen una Competencia como una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un nivel estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación. Las competencias de los ejecutivos técnicamente capaces, son un conjunto de habilidades y atributos que tienen en mayor o menor medida, y que condicionan su éxito profesional.

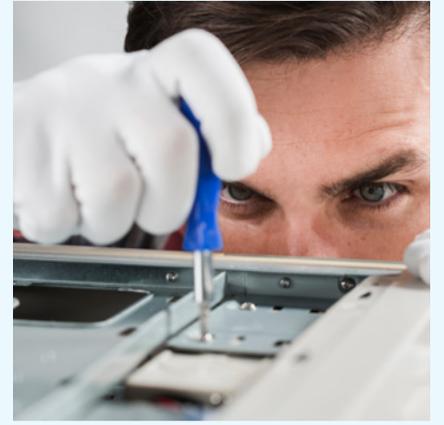
El artículo de McClelland D.C. en "The American Psychologist", 1973, es considerado como el momento fundacional de la orientación de gestión por competencias. En él se establece la vinculación entre el éxito laboral, los resultados obtenidos por las personas en el trabajo, y la práctica reiterada de una serie de comportamientos observables en el contexto de su actividad productiva. La exploración e identificación de estos comportamientos, así como su análisis por medio de ciertas técnicas, los relacionan con la posesión de determinadas cualidades o características personales, esto conlleva la descalificación de los exámenes y pruebas tradicionales como pronosticadores del éxito en el trabajo.

Aquí distinguiremos dos tipos de competencias: las genéricas y las especializadas, específicas o técnicas.



a) Las competencias genéricas o transversales se relacionan con los comportamientos y actitudes de labores relacionadas con diferentes ámbitos de producción. Entre estas competencias están, por ejemplo, la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de planificación, la habilidad para negociar, etcétera.

b) Las competencias especializadas, específicas o técnicas, que tienen relación con aspectos técnicos directamente vinculados a la ocupación, y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales.



Asimismo, el “Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2003)” enuncia una clasificación de las diferentes competencias y destrezas consideradas de vital importancia para desarrollar en los estudiantes, desde cualquier titulación académica.

Éstas son:



a) Competencias instrumentales: Orientadas a la adquisición de habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.



b) Competencias interpersonales: Referidas al desarrollo de capacidades individuales y sociales.



c) Competencias sistémicas: Centradas en la capacidad de integración en la vida profesional de un individuo.

1.2. La definición de conocimiento

Es el resultado de la asimilación de la información a través del aprendizaje. El conocimiento es el conjunto de hechos, principios, teorías y prácticas que se relaciona con un campo de trabajo o estudio. En este contexto, los conocimientos se describen como teóricos o prácticos (Referencia: Marco Europeo de Cualificaciones).

1.3. La definición de habilidad

Es la capacidad de aplicar conocimientos y utilizar técnicas para completar tareas y resolver problemas.

Las destrezas se describen como cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y, prácticas (fundadas en la destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

Entre las principales habilidades requeridas para tener éxito en el trabajo y una valoración positiva del mismo destacan:

a

Capacidad para planear, organizar, analizar, comunicar, hacer reuniones informativas, evaluar y recordar.

b

Capacidad para proyectar un determinado desarrollo o iniciativa.

c

Habilidad para trabajar en equipo cooperativamente y de manera flexible.

d

Ser capaz de identificar las fortalezas y debilidades de un determinado proyecto.

e

Habilidad para actuar de manera proactiva y responder positivamente a los cambios.

f

Habilidad para evaluar y asumir riesgos cuando existen las garantías adecuadas.

Las habilidades duras o funcionales generalmente se pueden adquirir de una manera lógica y sistemática. Estas habilidades funcionales (como conducir un coche o cualquier otra máquina, hablar un idioma extranjero, el uso de una computadora o un software específico) son operacionales, factibles de medir, evaluar y certificar.

Aquí destacan elementos tales como la capacidad para utilizar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos. La aplicación de conocimientos y técnicas específicas (asociadas más directamente con el conocimiento explícito).

Las habilidades blandas (también llamadas sociales o de comportamiento) son destrezas de orden más subjetivo e intangible. Estas habilidades interpersonales se adquieren principalmente a través del entrenamiento y la práctica. Aspectos como el liderazgo, la capacidad para comunicarse individual y grupalmente así como ser capaz de desenvolverse en contextos de incertidumbre o complejidad son "Core Skills". Resultan fundamentales para la vida diaria y suelen ser difíciles de observar, cuantificar o medir. Asociadas más directamente con el conocimiento tácito.

Otra definición de "Core Skills": aquellos atributos o características en una persona que le permiten interactuar con otros de manera efectiva, que se aplican en la vida diaria y a la vez, son las capacidades que permiten que un profesional se relacione mejor en el trabajo y la sociedad; van desde la comunicación hasta el liderazgo y el trabajo en equipo.

Las habilidades duras o técnicas por su parte, son conocidas como las actividades que solamente responden con situaciones ya probadas, por ejemplo: estudiar una carrera, aprender nuevos idiomas, tomar algún posgrado, maestría, el uso de una herramienta, etc.

Interesante es ver que, en el trabajo, somos juzgados solamente por nuestras habilidades duras. Las empresas frecuentemente nos contratan por nuestros conocimientos técnicos, por nuestras credenciales, dejando a un lado si tenemos las habilidades blandas necesarias para desempeñar correctamente nuestro trabajo.



En cualquier caso, tanto las habilidades duras, como las blandas se pueden desarrollar, aunque generalmente cometemos el error de enfocarnos solamente en incrementar nuestras habilidades técnicas.

Todo lo anterior tiene su justificante. Durante muchos años, las empresas necesitaban obtener y las universidades desarrollar conocimientos técnicos en un área en particular, dejando de lado una parte muy importante, no solamente necesitamos saber que 2+2 son 4, programación o una dirección de proyectos, hay que tener algo más que permita que éstos conocimientos permeen, y ese algo son las “Core Skills”

Dichas habilidades no son sólo un ingrediente en particular, son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de formas de ser, de acercamiento a los demás y, otros factores que hacen a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva.

Las **“Core Skills”** finalmente tienen relación con lo que se conoce como inteligencia emocional; afectando la relación y comunicación efectiva principalmente por la capacidad de conocer y manejar las emociones, tanto en nosotros mismos como con los demás.

1.6. Las tendencias futuras en habilidades

“El problema que tienen los jóvenes, los técnicos, los ejecutivos y profesionales en general: no saben responder ante escenarios de incertidumbre, donde hay que romper paradigmas y adaptarse al cambio. Solo se les ha entregado muchas habilidades y herramientas técnicas y duras que solo dan respuesta a escenarios ya probados y conocidos”

BRANDEATE



¿Están preparados los jóvenes para acceder a un mercado tecnológico, con el potencial que requieren las empresas para trabajar en incertidumbre y en crisis?

Los Core Skills son las capacidades vitales a la hora de buscar trabajo después de finalizar una carrera, tarea nada fácil en tiempos como los que corren, donde abunda la oferta y los sistemas de reclutamiento de ejecutivos han alcanzado un alto grado de profesionalismo.

Las escuelas de negocios recién se están percatando de la importancia de este tipo de habilidades. Rodrigo Silva Ortúzar, un ingeniero comercial que realizó un MBA en la chilena Universidad Gabriela Mistral, cuenta que notó la brecha cuando entró al mundo laboral “y la seguí sintiendo después de realizar el MBA”.

Silva, quien también es consultor en temas de Liderazgo y Coaching, afirma que “las universidades se han dado cuenta de esta gran distancia que existe entre lo que se ofrece en la formación de un profesional y, lo que realmente están necesitando las empresas”. El liderazgo es una de las habilidades blandas más en boga y que mayor connotación ha tomado, debido a la falta de éste, y sobre todo, porque aún se confunde con el concepto de autoridad.

En un estudio, los profesores Robert Rubin y Erich Dierdorff de la Kellstadt Graduate School of Business de la DePaul University de Chicago, encuestaron a miles de ejecutivos de 52 distintas industrias, en busca de las claves para la dirección con excelencia.

Los resultados fueron claros: la toma de decisiones “a tiempo” y la administración del capital humano, son las habilidades más apreciadas en la dirección de las empresas, por sobre otras como innovación, logística y control. Estos elementos no están siendo estudiados, ni practicados en el mundo de la educación, de ahí la alta rotación de personal de las empresas.

Así también, Lori Kocon, una experimentada profesional de Portland, publicó en el sitio CareerBuilder.com una lista de las 10 habilidades blandas más valoradas por los reclutadores. Éstas son:

- 1 Una fuerte ética de trabajo. Incluye la motivación y la entrega por realizar un buen trabajo
- 2 Actitud positiva en la oficina.
- 3 Habilidades de comunicación. Escuchar es una habilidad poco frecuente entre los ejecutivos.
- 4 Administración del tiempo.
- 5 Habilidades para resolver problemas.
- 6 Trabajo en equipo.
- 7 Autoconfianza
- 8 Habilidad para aceptar y aprender de las críticas.
- 9 Flexibilidad y adaptabilidad ante los distintos escenarios de la crisis mundial y el Covid.
- 10 Habilidad para trabajar bajo presión.

La crisis económica mundial se ha convertido en un escenario ideal para que los jóvenes demuestren las ventajas de las Core Skills, por sobre las tradicionales: las habilidades duras son para dar respuestas a problemas técnicos, pero las crisis no se solucionan con problemas técnicos sino con soluciones flexible, intuitivas y adaptativas. Ante esta carencia, las universidades han venido incorporando las **“Core Skills”**, como parte central de su programa.

El mundo se torna cada vez más dinámico y cambiante para una empresa, lo que nos obliga a desarrollar nuevas competencias para implantar estrategias y, nuevos métodos para la optimización de nuestras funciones. Si queremos lograrlo para el 2025 debemos empezar hoy.

