

Las competencias profesionales

Alejandra Cristofani

Los recursos humanos cumplirán un papel estratégico en las organizaciones del siglo XXI ya que agregan valor para mejorar los resultados y lograr los objetivos de la organización a la que pertenecen.

La gestión por competencias es una filosofía cuya base se asienta en el concepto de servicio al cliente interno y externo con una permanente preocupación por los intereses de las partes involucradas.

Definimos **competencia** como **la capacidad productiva de un individuo medida y definida en términos de desempeño real.**

No es meramente una agregación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias.

Entre los distintos tipos de competencias que mencionan los autores podemos señalar lo siguiente:

- **Relacionadas con el saber:** Apuntan al dominio de distintos contenidos que implican la aplicación de *capacidades intelectuales*
- **Relacionadas con el saber hacer:** Apuntan a la resolución de situaciones que presenta la vida y que implica la aplicación de *capacidades prácticas*
- **Relacionadas con el saber ser con conciencia:** Apuntan a reconocer y valorar necesidades propias del entorno familiar y comunitario e implican la aplicación de *capacidades sociales*.

Las Competencias laborales son la suma de todos estos componentes; es una síntesis que resulta de la combinación, interacción y puesta en práctica de tales componentes en una *situación real, enfatizando el resultado y no el insumo*.

Martha A. Alles, define desde el concepto de Spencer y Spencer el término competencia como:

Competencia es una característica subyacente en el individuo que está casualmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación.

Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales.

Estándar de efectividad significa que la competencia realmente predice quien hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.

Siguiendo a Spencer y Spencer, las competencias son, en definitiva, características fundamentales del hombre e indican "formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo".

Desde este lugar, se construye el modelo del iceberg: donde muy gráficamente dividen a las competencias en dos grandes grupos: las más fáciles de detectar y desarrollar (conocimientos y destrezas) y las menos fáciles de detectar y luego desarrollar como el concepto de uno mismo, las actitudes y el núcleo mismo de la personalidad.

En este esquema las competencias son **centrales y superficiales.**

Muchas organizaciones seleccionan personal en base a conocimientos y habilidades y asumen que los empleados tienen la motivación fundamental y las características necesarias o que las competencias se pueden infundir a través de un buen management. Probablemente, las organizaciones deberían seleccionar en base a buenas competencias de motivación y características de la personalidad y enseñar el conocimiento y habilidades que se requieren para los puestos específicos. **"Se le puede enseñar a un pavo a trepar un árbol, pero es más fácil contratar una ardilla".**