

TIPOS DE COMPETENCIAS Y TENDENCIAS

AUTOR: MBA. RÓGER MORA ARIAS

OCTUBRE : 2020



San Marcos

PREGUNTA DISPARADORA

¿Por qué se habla hoy de competencias blandas y duras?

RESUMEN

Las habilidades blandas y duras han venido a cambiar la forma de seleccionar y reclutar personal, tomando en consideración antes de tomar en cuenta los elementos de exclusión, la medición de aquellas competencias y habilidades que están en lo profundo del postulante.

La combinación de factores y elementos en el entorno de los negocios y la dinámica de las empresas, conlleva a modelar las formas tradicionales de ver la actividad de la empresa y da auge a que todos los protagonistas de la estructura de la empresa integren los objetivos de contribución en aras de que tanto la rentabilidad, como la proyección de la empresa sea integral.

PALABRAS CLAVES

Competencias blandas, competencias duras, actitudes, conocimientos, ética, valores, código de ética.

INTRODUCCIÓN

A distinción de los tipos de competencias requieren del conocimiento previo para que en la modelación del trabajo por competencias, las políticas y las prácticas de la gestión del talento humano se consolide con las buenas prácticas que debe distinguir a toda empresa, en la transparencia y profesionalización de sus procesos en recursos humanos.

Versa el conocimiento centrado en un esquema que moderniza y pauta las habilidades y competencias de la empresa para organizar y liderar proceso acorde con la evolución en el manejo de la gestión del conocimiento del personal.

Contenido

Tipos de competencias y tendencias

Competencias duras y blandas.

Las competencias blandas son un tema relativamente reciente que se veía como un asunto sin mayor atención en el ámbito laboral y académico. Se puede decir o afirmar que, los modelos educativos universitarios, aún hoy, se enfocan en conocimientos

técnicos (habilidades duras), no tomando en cuenta, otras competencias claves.

Partiendo de las dos funciones generales que todo empresario debe ejecutar en su empresa, es necesario destacar que tanto, las habilidades duras como blandas son requeridas.

¿CÓMO DEFINIR LAS COMPETENCIAS BLANDAS Y DURAS?

Pero antes de definir, de manera sencilla, ambos tipos de competencias, es importante citar las dos funciones generales de todo empresario: administrar y gestionar.

Competencias duras o técnicas. Estas se definen como los conocimientos generales y específicos, y las habilidades que se han adquirido para realizar un determinado trabajo.

Las habilidades duras se aprenden como consecuencia de los años de estudio, formación y práctica.

Las competencias blandas se refieren a las habilidades que permiten relacionarse con las demás personas:

- Se trata del conjunto de características de la personalidad, de la capacidad de comunicación, del lenguaje y de las competencias sociales para llevar a cabo el trabajo.
- Están estrechamente ligadas al trabajo en equipo. Son habilidades que permiten integrar y conseguir motivación para alcanzar los resultados deseados.
- Involucran, las actitudes que definen a cada una de las personas; la intuición, la empatía, la concentración, la inteligencia emocional.
- Las habilidades blandas se han aprendido e incorporado en la forma de ser del colaborador o persona, en el transcurso de los años.

Con el paso de los días es más común que en las entrevistas de selección, el

responsable del área talento humano haga más preguntas sobre aspectos relacionados con el ámbito personal, que sobre cuestiones de carácter técnico (del saber hacer).

**AUMENTA
CONOCIMIENTOS
LECTURA LOS
GERENCIALES Y
EVOLUCIÓN**

**TUS
CON LA
MODELOS
Y SU**

Esto es probatorio de la importancia que han adquirido las habilidades blandas. La contratación de individuos que poseen un mayor nivel en competencias blandas asegura una mejor adaptación. Esto facilita la integración de colaboradores con el resto del equipo.

En muchos sectores de la industria productiva, el trabajo en equipo es un factor cada vez más importante, de diferenciación y competitividad. Las habilidades duras se

aprenden con mayor facilidad que las habilidades blandas.

Por esa razón, es relevante que las empresas formen a sus colaboradores en habilidades blandas; es decir, en crecimiento y mejora personal. Son habilidades clave porque dan poder de adaptación al cambio, porque son mejorables todos los días, porque evolucionan y pueden ser moldeadas.

Las competencias blandas empoderan al colaborador. Son una combinación de

**LA ESCUELA HUMANISTA DE LA
ADMINISTRACIÓN. EN ESTA
ESCUELA SE ESTUDIAN
ACTITUDES Y REACCIONES
PSICOLÓGICAS DE LOS
INDIVIDUOS EN LA
ORGANIZACIÓN**

habilidades interpersonales, de comunicación y de inteligencia social, que tienen una demanda creciente. Y esto es así para todas las industrias en la actualidad.

La vinculación de estos aspectos lleva a que las empresas definan e identifiquen cuales son aquellas competencias claves y que podrán ser desarrolladas en personal con alto potencial de crecimiento en la empresa.

Respecto al tema de análisis de brechas en lo que concierne a la operativa y gestión de recursos humanos es importante considerar la siguiente definición:

El déficit de habilidades de las personas que se postulan a los puestos de trabajo, frente a los perfiles que las compañías requieren, las brechas que se evidencian en las distintas existentes entre las barras del perfil del puesto y las barras de competencias del

candidato (Krieger, 2014:168).

De la definición anterior se deduce que el análisis de las brechas consiste en medir la diferencia entre dos perfiles o más. Luego de haber representado gráficamente un perfil de un puesto y haber medido las competencias de un candidato (si la evaluación es realizada en el contexto de un proceso de selección) o de un colaborador (si la evaluación es hecha con el objetivo de planificar la capacitación o mejorar el rendimiento).



Enfatiza el autor, que un perfil que describa las competencias requeridas para asegurar el

funcionamiento óptimo de un equipo puede ser establecido a partir del directorio de competencias. Este perfil puede ser comparado al conjunto de competencias que posee el equipo. Toda brecha descubierta puede ser considerada como un criterio de selección esencial. (Krieger, 2014:169).

Competencias del ser y del hacer

Alles (2017) hace referencia a que: Si bien los modelos de management en relación con competencias hacen referencia, en todos los casos, a las denominadas competencias conductuales, existen autores y profesionales del área de Recursos Humanos que confunden la temática englobando bajo el nombre de competencias tanto a estas como a los conocimientos. Si bien puede decirse que los conocimientos son competencias técnicas y las competencias conductuales son competencias de gestión –en obras anteriores hemos mencionado esta cuestión–, cuando queramos referirnos a conocimientos usaremos sólo este término (conocimientos), a los efectos de no confundir al lector, en especial al que no es un especialista del área, al cual también dirigimos nuestro trabajo. Conocimiento. Conjunto de saberes ordenados sobre un tema en

particular, materia o disciplina. Modelo de conocimientos. Conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que permiten definir los conocimientos necesarios para los diferentes puestos (p19).

Ejemplos de conocimientos y competencias:

Conocimientos	Competencias
Informática (por ejemplo, un software)	Iniciativa - Autonomía
Contabilidad financiera	Orientación al cliente
Impuestos	Colaboración
Leyes laborales	Comunicación
Cálculo matemático	Trabajo en equipo
Idiomas	Liderazgo

Fuente: Tomado de Alles, M (2009:19)

Tanto los conocimientos como las competencias son necesarios para realizar cualquier tipo de trabajo. Sin embargo, la relación entre ellos es diferente. Los conocimientos constituyen la base del desempeño; sin los conocimientos necesarios no será posible llevar adelante el puesto o la tarea asignada. No obstante, el desempeño exitoso se obtiene a partir de poseer las competencias necesarias para dicha función (Alles, 2009:19)



Fuente: Tomado de Alles, M (2009:20)

Como se muestra en el esquema de la relación entre el conocimiento y competencia, se complementa el establecimiento de una gestión por competencias que tecnifica y profesionaliza de forma contundente el trabajo del especialista de recursos humanos. Profesionalizar cada día más la función de gestión del capital humano, es uno de los grandes retos de los profesionales en recursos humanos y las organizaciones que integran la función de recursos humanos dentro de la planificación estratégica de la empresa.

Parfraseando lo expuesto por Alles (2017) y citando un enlace de por medio de ejemplo de este proceso, se tiene: si se está en un proceso selección, lo más sencillo será valorar los conocimientos de la persona que se postula, los cuales algunas veces suelen ser de descarte en los procesos de búsqueda de candidatos; por consiguiente, se recomienda iniciar la valoración, por lo más fácil de medir y que es, a su vez, excluyente: los conocimientos solicitados. De esta manera los postulantes que tienen los conocimientos excluyentes se someterán a la evaluación de sus competencias o características propias. Las competencias y habilidades diferencian según la especialización y el nivel de los trabajadores dentro de las empresas. Eventualmente, una misma competencia, a manera de ejemplo, liderazgo, puede ser solicitada para niveles profesionales y, a su vez, para los máximos ejecutivos, pero tener diferente importancia (definido mediante el grado requerido) entre los niveles mencionados (podría decirse

profesional y gerencial). También podría ocurrir que una competencia sea definida como requerida para niveles iniciales y no incluirse en los niveles de dirección (Alles, 2009:20).

Actitudes, valores y ética (me falta parafrasear)

El estudio sobre el comportamiento humano ha sido y es el interés de diferentes ciencias que comparten un



objetivo común, el de comprender e interpretar los por qué de las actuaciones de los seres humanos, para orientar su comportamiento dentro de los requerimientos que impone la sociedad, de ahí que, en el centro del análisis se encuentren los conflictos y las soluciones entre el ser y el deber ser, y, derivado de ello, entre el saber hacer y saber ser y valer.

La competencia no se determina sólo por lo que las personas saben, sino por lo que saben hacer, lo que tienen el valor de hacer y, fundamentalmente, por lo que son.

La valoración del éxito empresarial comunmente se da en las variables de los resultados financieros de una organización o en su capacidad para influir en el sector en que desarrolla sus actividades.

Para bien, la visión en los últimos años ha cambiado surgiendo una nueva corriente que da cada vez más participación a otros componentes, como la ética, la responsabilidad social corporativa, la integridad y la atención de los estándares de calidad altos a la hora de participar en un mercado globalizado. Con estos

factores se está logrando un espacio que crece progresivamente en respuesta a las exigencias de una sociedad que señala comportamientos ejemplares, tanto en la esfera pública como en la privada.

En la actualidad el Código de Ética en las organizaciones permiten orientar las actuaciones del personal en las organizaciones. Se convierten en una herramienta muy útil en la gestión de recursos humanos dado que no excluye el nivel directivo, ni gerencial de las buenas prácticas éticas y por consiguiente el manejo de los conflictos de intereses están claramente regulados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2017). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Buenos Aires: 1ª edición Editorial Granica.

Krieger, M. (2014). Sociología de las organizaciones: una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Argentina



www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica