

GUÍA AUTODIRIGIDA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Introducción

Desde el nacimiento de los servicios de Orientación en la Universidad de Costa Rica se ha puesto en marcha una serie de estrategias dirigidas a apoyar la incorporación de la población estudiantil al mercado laboral.

Las estrategias han incluido una Bolsa de empleo, un Servicio de Orientación Laboral, la creación de la “Guía de preparación para la búsqueda de empleo”, un Sistema de Intermediación de Empleo Estudiantil mediante web, una Feria de Empleo y talleres de Incorporación al mercado laboral.

Esta guía autodirigida pretende que usted como estudiante pueda medir las competencias que tiene y a partir de ahí desarrollarlas por medio de una serie de recomendaciones.

Es importante tomar en consideración que se entiende por competencias, los atributos con los que cuenta la persona (conocimientos, actitudes, destrezas, habilidades y valores) que le permiten establecer estrategias para la solución de problemas y hacer frente a nuevas situaciones en el ejercicio de la profesión.

¿Qué son las competencias laborales y cómo puedo desarrollarlas?

Se entiende por competencias los atributos con los que cuenta la persona (conocimientos, actitudes, destrezas, habilidades y valores) que le permiten establecer estrategias para la solución de problemas y hacer frente a nuevas situaciones en el ejercicio de la profesión.

Aunque muchos profesionales no se han formado en universidades o carreras con un enfoque por competencias, cada día es más común que las empresas empleadoras seleccionen a quien va a ocupar un puesto por medio de esta modalidad.

Esto significa que el puesto de trabajo está caracterizado según algunas competencias, con el fin de lograr un mayor desempeño de la persona que lo ocupe.

Este rendimiento se relaciona con algo más que conocimientos técnico-profesionales, pues las competencias son atributos de la persona (conocimientos, actitudes, destrezas, habilidades y valores) que le permiten establecer estrategias para la solución de problemas y hacer frente a nuevas situaciones en el ejercicio de la profesión, como se mencionó anteriormente.

No es que la empresa empleadora busque el “ajuste perfecto” entre un (a) empleado (a) y su puesto de trabajo, pero sí está interesada en personas que estén dispuestas a proyectar su desarrollo profesional y a desarrollar las capacidades requeridas para crecer en el puesto y en la empresa.

Las competencias laborales se construyen a partir de la vida cotidiana en la familia, la comunidad, la universidad, el juego, la práctica de un deporte, los eventos culturales y mediante el uso del tiempo libre en relación con otras personas. Es así como las experiencias vividas se convierten en nuevos aprendizajes, los cuales pueden ser aplicados a nuevas experiencias.

Ante una empresa empleadora que utiliza el enfoque por competencias en la selección, es necesario el análisis de todos los atributos que se alcanzaron al realizar actividades deportivas, culturales, comunales, voluntariados y actividades académicas como pasantías, capacitaciones, prácticas, talleres, diseño y ejecución de proyectos, análisis y solución de casos, entre otros. Hacer ver estas cualidades aumenta la empleabilidad y la pertinencia para un determinado puesto de trabajo.

Cada puesto o área ocupacional puede tener énfasis en competencias diferentes, ejemplo de ello es el “Opinómetro Laboral” desarrollado por el Observatorio Laboral de Ocupaciones, en adelante OLAP, del Consejo Nacional de Rectores (en adelante CONARE), que brinda información sobre la percepción de las empresas empleadoras en el mercado laboral y sus principales expectativas al considerar las competencias o habilidades blandas que más valoran las empresas empleadoras, así como aquellas variables que consideraron más relevantes para la contratación de su personal en cada disciplina, para el desempeño laboral exitoso en un futuro. Este documento fue publicado durante el 2017 y está descargable en el siguiente link: <http://olap.conare.ac.cr/proyectos-de-investigacion/opinometro-laboral>.

Por otra parte, las competencias se desarrollan a lo largo de nuestra

vida, no solamente en la escuela, colegio o universidad sino también en cada experiencia de la vida diaria. De igual manera en un ambiente laboral las personas trabajadoras desarrollan nuevas competencias, fortalecen las que ya poseen y detectan que deben capacitarse en otras áreas.

Una rama de las competencias es la que se ejerce en el ámbito laboral, esta se define como la capacidad para poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias, Ludeña (2004).

A lo largo de la carrera laboral, las personas van adquiriendo competencias y estas se van desarrollando de acuerdo con sus experiencias en el desempeño laboral, como lo menciona Ludeña (2004) se dice que la persona necesita la combinación de los diferentes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones que vive día a día en su trabajo:

- **Competencia metodológica:** Posee competencia metodológica aquella persona trabajadora que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y puede encontrar soluciones a los problemas que se presenten, transfiriendo adecuadamente la experiencia adquirida en diversas circunstancias del trabajo.
- **Competencia social:** Posee competencia social aquella persona trabajadora que sabe colaborar con otras personas, se comunica

fácilmente y de modo constructivo, muestra un comportamiento positivo frente al grupo, adecuada relación interpersonal y una actitud ciudadana responsable.

- **Competencia participativa:** Posee competencia participativa aquella persona trabajadora que sabe intervenir en la organización de su puesto de trabajo, es capaz de organizar y dirigir, y tiene disposición para aceptar nuevas responsabilidades.

- **Competencia técnica:** Esta competencia la evidencia aquella persona trabajadora que domina como experta las tareas de su ámbito de trabajo, así como los conocimientos necesarios para ello.

Por otra parte según Levy-Leboyer (citado en Alles, 2004), la clave para el desarrollo de competencias está relacionado con:



Por otro lado, Alles (2004) considera que es posible que la persona pueda autodesarrollar competencias por medio de la autoevaluación y que la persona desee desarrollarlas.

¿Cómo hacerlo? leer libros, tomar cursos, comprometerse con actividades, buscar asignaciones especiales, participar en rotación positiva de trabajos, trabajar con mentores, entrenamiento dentro y fuera de la empresa, oportunidades de carrera y cursos disponibles en universidades. A continuación encontrarás una guía autodirigida para el desarrollo de competencias.

GUÍA DE TRABAJO

Se presentan a continuación una serie de tareas que debe ir completando en el orden requerido. Recuerde que es una guía autodirigida.

1. Cuestionario de Identificación de competencias

Complete el siguiente cuestionario de autopercepción de competencias. Este cuestionario ha sido desarrollado a partir de las competencias para el desempeño en el trabajo, planteadas por el Observatorio Laboral de Ocupaciones, el cual a su vez partió de los resultados del Estudio de Empleadores del 2013 de personas graduadas de universidades estatales.

Instrucciones

a. En las siguientes páginas se presentan 20 competencias. Piense en qué intensidad usted posee esa competencia, utilizando la siguiente escala para dar sus respuestas, marcando la que elija con una equis.

A: Alto B: Bueno C: Mínimo D: Insatisfactorio

Competencia	A	B	C	D
Adaptación a situaciones nuevas: Es la capacidad para realizar cambios de comportamiento, con el fin de enfrentar con éxito, cambios en la organización o el entorno.				
Análisis de datos: Capacidad para buscar, seleccionar, ordenar, y relacionar datos para convertirlos en información útil para producir nuevos conocimientos.				
Análisis y síntesis: Capacidad de tomar problemas complejos, descomponerlos en sus elementos básicos y priorizarlos, para interpretarlos de manera clara y ordenada.				
Aplicación de conocimientos: Capacidad de hacer frente a situaciones reales del entorno laboral, usando conocimientos teóricos e información disponible.				
Aprendizaje y actualización: Actitud que permite aprovechar la experiencia y estar al día, con los conocimientos relacionados a su profesión.				
Capacidad para investigar: Capacidad para encontrar respuesta a problemas nuevos que aumentan el conocimiento				
Compromiso con la calidad: Es el esfuerzo por hacer las cosas con excelencia, siguiendo los mejores parámetros de la profesión y el lugar del trabajo.				
Comunicación escrita: Capacidad para comunicar de forma escrita conocimientos, cumpliendo con el uso adecuado del idioma y las normas de comunicación de la profesión.				
Comunicación oral: Capacidad de expresar con claridad ideas, conocimientos y sentimientos mediante el habla, haciendo uso adecuado del lenguaje.				

Conocimientos teóricos: Poseer un cuerpo de conceptos y procedimientos actualizados, que fundamenten el ejercicio de la profesión.				
Creatividad e innovación: Capacidad para proponer nuevas ideas y formas de hacer las cosas, de participar con flexibilidad y apertura ante nuevas propuestas.				
Ética y honestidad: Compromiso con las normas, principios y valores de la profesión y el trabajo, que hacen responsable al individuo de su propio bienestar y el de los demás.				
Manejo del inglés: Capacidad para comunicarse en el idioma inglés como segunda lengua, de forma escrita y oral.				
Manejo de programas informáticos: Saber utilizar programas informáticos básicos de oficina, que faciliten el trabajo, la comunicación y el acceso a conocimientos.				
Organización del tiempo: Es la capacidad para cumplir con los objetivos en el tiempo requerido, estableciendo para ello las prioridades del trabajo.				
Resolución de problemas: Capacidad para identificar y encontrar soluciones a problemas que se presentan, midiendo riesgos, recursos y tiempo.				
Toma de decisiones: Capacidad de elegir una opción entre varias alternativas, producto del análisis, comprensión y comparación entre ellas.				
Trabajar de forma autónoma: Capacidad para realizar el trabajo siguiendo unos objetivos, sin depender de la supervisión de otros.				
Trabajo en equipo: Capacidad para trabajar en conjunto con otras personas, en busca de un objetivo común, respetando las ideas de otros y fortaleciendo un trabajo armónico.				
Trabajo por proyectos: Implica planear y ejecutar un proyecto de principio a fin, con el tiempo y recursos asignados para el cumplimiento de los objetivos propuestos.				

2. Identificación de competencias requeridas en su carrera:

Utilizando el Opinómetro Laboral 2017, seleccione con una equis dentro de las competencias requeridas en su carrera, las que usted considera que posee y las que debe desarrollar. Tome en cuenta los resultados del cuestionario anterior.

Competencia	Poseo	Debo desarrollar
Adaptación a situaciones nuevas		
Análisis de datos		
Análisis y síntesis		
Aplicación de conocimientos		
Aprendizaje y actualización		
Capacidad para investigar		
Compromiso con la calidad		
Comunicación escrita		
Comunicación oral		
Conocimientos teóricos		
Creatividad e innovación		
Ética y honestidad		
Manejo del inglés		
Manejo de programas informáticos		
Organización del tiempo		
Resolución de problemas		
Toma de decisiones		
Trabajar de forma autónoma		
Trabajo en equipo		
Trabajo por proyectos		

5. Planificación para el desarrollo de competencias:

Realice un listado de actividades, que le permitan saber qué cosas hará y a dónde irá para el desarrollo de competencias. Usar una agenda o planificador es lo más recomendable. Puede utilizar el siguiente cuadro para que organice su plan a seguir. Agregue todas las actividades que considere pertinentes emprender.

Actividades (indíquelas)	¿Qué cosas hará?	¿A dónde irá?	¿Cuándo lo hará?
Actividad 1:			
Actividad 2:			
Actividad 3:			
Actividad 4:			
Actividad 5:			
Actividad 6:			
Actividad 7:			

6.Evaluación

Para la evaluación de las acciones que emprenda en términos de su cumplimiento, indique una fecha límite para la revisión de lo establecido en el ejercicio anterior.

Fecha de finalización de la guía: _____

Fecha de seguimiento a las acciones:

1. _____ (en un mes)
2. _____ (en dos meses)
3. _____ (en cuatro meses)

Referencias bibliográficas

Alles, M. (2004). Desarrollo del talento Humano basado en competencias. Desarrollo del talento humano. Basado en competencias (pp.58-81). México: Granica.

Ludeña, A. (2004). La Formación por Competencias Laborales (2nd ed.). Lima, Perú: CAPLAB.

Observatorio Laboral de Ocupaciones. (2017). Opinómetro Laboral. Consejo Nacional de Rectores, Costa Rica. Recuperado de <http://olap.conare.ac.cr/proyectos-de-investigacion/opinometro-laboral>.