

Desarrollo humano: habilidades o competencias

Por Jorge A. Oriza Vargas © 274-2015 (II)

Continuando lo expuesto en el artículo anterior, trataremos de precisar porqué es más conveniente o más útil, para entender el desarrollo de las personas en el ámbito laboral, hablar de competencias¹, en vez de habilidades.

Comentábamos que si bien es conveniente hablar de las habilidades para resolver los problemas o gestionar los conflictos, o incluso para negociar acuerdos de mutuo beneficio para las partes, es también necesario para cada una de esas habilidades, tener los conocimientos relacionados con el tema u objetivo en el que se mueven las gestiones mencionadas, así como tener las actitudes sustentadas en valores y en inteligencia emocional, que son indispensables en cada una de estas actividades en el ámbito empresarial o de la gestión pública o civil.

De eso tratan las competencias precisamente. De considerar en el atributo de desempeño que se trate, todos los atributos indispensables² para la efectividad de cada gestión. Se nos hace muy simple, señalar únicamente a las habilidades, como los atributos necesarios a desarrollar por ejemplo, para la solución de los conflictos o de los problemas; o como se insiste, para incluso dirigir a un negocio o un departamento en cualquier organización; se requieren habilidades, pero sobre todo, aptitudes y actitudes con inteligencia emocional.

Las competencias consideran todos los dominios del comportamiento y desempeño, para realizar las cosas; esto lo podemos observar si describimos brevemente algunas de las competencias más importantes, que se requieren para el desempeño en las organizaciones actuales, las cuales incluso, se utilizan en la descripción de puestos, cuando se habla de perfiles de competencias. El trabajar o participar en equipos, el comunicarse con efectividad, y el dirigir o el supervisar el trabajo de otras personas; estos tres atributos o características del desempeño, son verdaderas competencias que demandan a su vez atributos en los tres dominios del desempeño. Demandan conocimientos y aptitudes relacionadas con el ámbito y temas en los que se da el trabajo grupal, la comunicación, o la dirección de un grupo. Demanda por supuesto diversas habilidades, que sólo desarrollan con la práctica, y sobre todo, demandan actitudes y comportamientos adecuados, para participar en el equipo, para comunicarse con efectividad e incluso, llegar a dialogar, y para dirigir el trabajo de otras personas, respectivamente.

¹ Sugiero leer sobre este concepto en mi cápsula ADEF No. 6

² El desempeño se puede observar desde 3 áreas o dominios; el cognoscitivo, el dominio psicomotriz y los dominios del comportamiento y la relación humana: el psicoafectivo y el psicosocial. Ver: Diane E. Papalia y Sally Wenkos. *Desarrollo Humano*, McGraw Hill, 1997. p.3

Las llamadas habilidades de dirección, o habilidades gerenciales, demandan las competencias citadas, y sobre todo, desarrollar las competencias del liderazgo. Por supuesto, el liderazgo no es una habilidad, ni un atributo automático que se adquiere al ocupar el puesto, sino un conjunto de competencias que se pueden desarrollar a partir del potencial del individuo, el cual será percibido como líder –y no sólo como jefe³- por los demás, a partir de ellas.

Una de las características más importantes que se pueden implicar dentro del concepto de competencias, lo relaciono con la inteligencia emocional, pero además puede tenerse sin que se tenga un desarrollo notable de inteligencia emocional. Me refiero a la conducta ética del individuo, su apego a valores fundamentales; y estamos hablando de cosas tan importantes que por supuesto el concepto de habilidades no podría incluir; y que sin embargo hacen la diferencia en el desempeño y comportamiento en las tres competencias que mencioné: el trabajo en equipo, la comunicación y la dirección o la supervisión de grupos. En general, en cualquier relación humana⁴, pero sobre todo, en el desempeño de las responsabilidades laborales, empresariales, y en las responsabilidades públicas, actuar con honestidad, actuar con apego a las leyes y normas establecidas; actuar con respeto a las personas, al medio ambiente, se ha vuelto una necesidad fundamental, casi casi una demanda de la sociedad, ante las escandalosas muestras de corrupción en todos los ámbitos, político y gubernamental, empresarial y familiar.

Por eso es importante insistir en el concepto de competencias más que en de habilidades.

Pero en fin, le dejo a usted la mejor conclusión sobre este tema.

Jaov'

Cualquier comentario u opinión, se agradece de antemano y se puede recibir en mi mail: iem@iema-oriza.com
NOTA: Este artículo puede ser compartido, con cualquier persona interesada en el tema, siempre y cuando se mencione la referencia de su autor, y no sea para fines de lucro. El autor se reserva todos los derechos sobre sus artículos, conforme a las leyes vigentes. Todas las Cápsulas de ADEF, tienen registro de derechos de autor vigente.

³ Por supuesto, les recomiendo leer nuestro libro: *De Jefe a Líder*, de Editorial Trillas México, que ya está en su segunda edición. En caso de no tener esa posibilidad, pueden leer mis cápsulas 152, 178, 183 y 205.

⁴ Este tema, lo trato de manera específica, en el libro: *Relaciones Humanas*, Editorial Trillas, México, 2014; páginas 88-94