

un futuro sin género

Impulsando el Desarrollo de la Comarca entre Todas y Todos

Nº2. Octubre de 2010

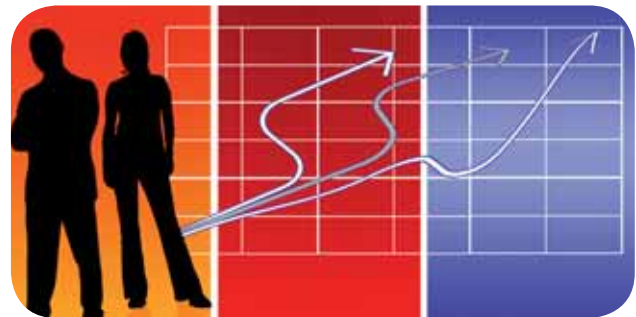
Trabajo por competencias

En los últimos años el ingreso de jóvenes en la formación superior, tanto universitaria como profesional, ha ido en aumento con lo que el número de personas con una titulación supera con creces la oferta del mercado laboral y la capacitación no asegura el acceso a un puesto de trabajo. La obtención de masters y titulaciones de postgrado se ha visto como una oportunidad de desmarcarse del resto y tener cierta prioridad en ese acceso al empleo, pero lo cierto es que las empresas han empezado a cambiar la forma de seleccionar personal y es algo que hay que tener en cuenta.

El entorno económico y laboral actual exige a la persona un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a su formación técnica y estas, llamadas competencias, se están convirtiendo en un factor clave en los procesos de selección, por lo que es muy beneficioso incluir en el curriculum actividades que incrementen estas capacidades.

El INEM, hoy en día llamado SEPE o Servicio Público de Empleo Estatal, define las competencias como el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos del empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer. El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional sino también un conjunto de actitudes y aptitudes personales.

Estas competencias, en resumen, son la capacidad de desempeñar efectivamente un trabajo utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que el trabajo supone. Podríamos decir que una competencia es la suma de lo que SÉ (Conocimientos), de lo que SÉ HACER (Habilidades) y de lo que SÉ SER (Valores).



Los estudios que realicemos nos van a permitir trabajar tanto en la administración pública como en empresas privadas, en el primer sector como en el tercero, por cuenta ajena o montando nuestro propio negocio... y cada una de estas opciones requerirá de unas competencias determinadas pero la tendencia actual nos indica que, aunque el mercado cambia constantemente y es imposible saber cuáles serán las profesiones con mayor salida o mayores ofertas laborales en 5 ó 10 años, las empresas y sus requisitos se mueven hacia la valoración del desempeño de las personas más que de las titulaciones que posean. Esto no quiere decir que los estudios y las notas no sean importantes, porque lo seguirán siendo sin duda alguna, pero hay que cuidar nuestro expediente personal, a menudo relegado a un segundo plano, tanto como el académico.

Es importante practicar deporte y actividades culturales como, por ejemplo, el teatro, viajar al extranjero, aprender idiomas, controlar los ordenadores, leer, escribir, tener amistades, ser una persona crítica... porque las competencias pueden ser técnicas, que son los conocimientos específicos que adquirimos mediante los estudios, o transversales, que son todas aquellas aptitudes y capacidades más generales y que son independientes de los estudios y son éstas últimas las que enriquecen ese expediente personal que cada vez se tiene más en cuenta y que aumenta nuestra **empleabilidad**.

Clasificación de las competencias

Todo el aprendizaje es social y el desarrollo de las competencias laborales depende de nuestra socialización como mujeres y hombres y de las expectativas que se tengan al respecto. Desde la niñez hay competencias que se dirigen a niñas y otras que se dirigen a niños lo que limita la formación profesional y el desempeño laboral en la edad adulta, sobre todo en las áreas diversificadas. Para solucionar esto se debería fomentar el desarrollo de competencias sin distinción de género, haciendo a su vez un estudio de cuáles de esas competencias han sido programadas hasta ahora para niñas y para niños y trabajando esas carencias, por ejemplo, trabajando la capacidad de negociación en los hombres y la motricidad fina en las mujeres.

Las competencias pueden ser tanto técnicas o técnico-profesionales como transversales, pero según la clasificación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se consideran prioritarias:

- Las **competencias básicas**, que son aquellas referidas a **aprender a aprender**. Incluyen la expresión oral y escrita, las matemáticas aplicadas, la capacidad de situar y comprender, la manera crítica, los datos de la realidad, observar, elaborar criterios de elección, tomar decisiones, etc. Estas competencias, que se adquieren en la etapa preescolar y en el inicio de la escuela (hasta los 11 ó 12 años) están fuertemente influidas por la educación diferenciada que se da a chicas y a chicos, por las diferentes expectativas que se tiene del alumnado y por las metas que se establecen en diferentes materias para unas y otras, como por ejemplo asumir que las chicas tienen mayor capacidad para las materias relacionadas con el lenguaje y los chicos para las relacionadas con las matemáticas y exigirles resultados diferentes en función de esas expectativas.
- Las **competencias transversales**, son aquellas referidas a **aprender a hacer** y consisten en anticipar

amenazas y oportunidades antes de que se manifiesten expresamente. Entre las competencias transversales principales cabría destacar la organización, planificación y gestión de la tarea, los recursos, el tiempo y la información y, también, el trabajo y aplicación de la tecnología a la tarea y a la vida cotidiana (cultura tecnológica) y, sobre todo, el ser una persona emprendedora, algo que es imprescindible hoy en día para acceder a un empleo. Son especialmente importantes para las mujeres porque les posibilita trasladar estas competencias al ámbito laboral ampliando así sus posibilidades en diferentes ámbitos u ocupaciones.

- Las **competencias técnico-sectoriales**, que también se refieren a aprender a hacer, significan para las mujeres la diversificación, la recuperación de competencias desarrolladas en otro ámbito dándoles valor en el actual y la creación de nuevas competencias para adaptarse a las nuevas posibilidades de empleo.
- Las **competencias actitudinales** son las que sirven para **aprender a ser y estar**. Son las que dan confianza, fortalecen la identidad y eliminan las autolimitaciones. Para acceder a un empleo y conservarlo, la autoestima y el respeto son algo imprescindible y para las mujeres más aún, ya que deben superar todas las barreras mentales y sociales que limitan su posición en el mundo laboral y su empoderamiento en este ámbito. Las competencias relevantes entre estas son las habilidades personales como la seguridad personal o la autonomía y las interpersonales o sociales como el trabajo en grupo, la capacidad de negociación, el saber escuchar y comunicarse, etc.

¿Qué piden las empresas?

Últimamente se han realizado diversos estudios para llegar a conocer cuáles son las características que se demandan principalmente a la hora de iniciar un proceso de selección de personal.


El proyecto Europeo Tunning o el informe realizado conjuntamente por la consultoría Accenture y el portal de las universidades españolas y latinoamericanas Universia son algunos ejemplos de este tipo de estudios que arrojan, de una forma muy resumida, que las personas que ofertan empleo buscan las siguientes características en las candidaturas:

1. **Saber aprender**. Ser capaz de incorporar nuevos conocimientos a los antiguos y aplicarlos a la nueva tarea siendo además adaptables a nuevas situaciones.
2. **Saber autoorganizarse y autogestionarse y saber cómo buscar y gestionar información**. Es algo que se consigue con la práctica aunque hay competencias transversales que pueden facilitarlos, como la planificación de tareas.



3. Tener un **dominio absoluto de la propia lengua**, tanto oral como escrita, y ser capaz de comunicarse de forma eficaz en al menos una segunda, normalmente inglés. Conocer otros idiomas como el chino o el árabe puede resultar muy ventajoso. Las mujeres tienen una gran oportunidad con esta demanda ya que en su socialización se trabaja más el lenguaje que en el caso de los hombres, en cuyo caso se trabajan más destrezas de tipo psicomotriz.



- 
4. **Analizar y sintetizar datos.** Para ello son imprescindibles conocimientos técnicos adquiridos mediante el estudio y habilidades transversales como la gestión de la tarea.
 5. **Tener iniciativa y anticiparse a las demandas.** Hoy en día es básico y muy importante para las mujeres, ya que les exige superar el rol tradicional de persona pasiva y sumisa.
 6. **Capacidad comercial y saber negociar,** esto es, saber convencer pero siendo capaz de aceptar otros puntos de vista. Para esto es necesaria la empatía, que normalmente se fomenta en las mujeres y no tanto en los hombres.
 7. **Habilidades sociales y ser una persona curiosa y creativa.** Las habilidades sociales se trabajan mayoritariamente con las mujeres desde la infancia aunque la curiosidad y creatividad suele estar más ligada a los hombres. En este caso, nuevamente se hace evidente el desarrollo parcial de las personas y sus carencias con respecto a ciertas capacidades así como la necesidad de impulsar un desarrollo completo de las mismas desde los primeros años de vida.
 8. **Persona crítica y autocrítica.** Para ello es imprescindible una autoestima sana, con lo que se logran críticas constructivas tanto para el exterior como para la propia persona. Es básica para las mujeres para poder superar las limitaciones impuestas por el género.
 9. **Conocimientos básicos del manejo de ordenadores.** El uso de las nuevas tecnologías o TICs no son neutrales frente al género. Tradicionalmente no se asocia a las mujeres con la tecnología e incluso se les adjudica una actitud pasiva frente a ellas. La realidad muestra la existencia de barreras persistentes que pueden inhibir o dificultar el acceso y el uso por parte de las mujeres de estas nuevas tecnologías. Estas barreras se relacionan con los patrones de socialización, con el desigual acceso a la educación y formación, en general menos orientada hacia la tecnología y con la imagen del hombre frecuentemente más asociada a ella.
 10. **Trabajar en equipo, influir y motivar a otras personas y ejercer un liderazgo positivo.** Esto exige unas habilidades sociales específicas en las que la comunicación se haga desde la empatía, la colaboración y la no agresividad, algo que tiende a trabajarse más con las mujeres mientras que con los hombres se trabaja la competitividad.
 11. **Trabajar bajo presión y tomar decisiones de forma eficaz.** Esto necesariamente implica el manejo del estrés y la frustración y la gestión efectiva de las emociones, algo que se suele fomentar más en las mujeres.
 12. **Compromiso ético con el trabajo, ser profesional y querer hacer bien las cosas.** Esto tiene que ver con la escala de valores personales y hay que evitar el exceso de perfeccionismo al que tienden las mujeres.
 13. **Ser una persona dispuesta a cambiar de lugar de residencia, movilidad.** Para las mujeres suele suponer un problema por la dificultad de conciliar vida personal, laboral y familiar a distancia.

Es importante saber que tener capacidad para hacer algo y movilizar esta capacidad para que se transforme en una conducta observable son cosas diferentes. Estas capacidades hay que trabajarlas y practicarlas ya que, aunque en un principio se puede intuir que una persona tiene, por ejemplo, la CAPACIDAD de trabajar en equipo si no lo hace no veremos cómo TRABAJA en equipo.

Las competencias más valoradas por las empresas dependerán del puesto de trabajo del que estemos tratando por lo que no se valorará igual una competencia relacional para trabajos que se realizan de forma individual que para trabajos que tengan que desarrollarse de forma conjunta con otras compañeras y otros compañeros o que tengan trato con el público.

Estos aspectos cada vez toman más importancia en el mercado laboral de forma que es necesario saber cuáles son específicos e imprescindibles para determinados puestos y cuáles se valoran de forma general, independientemente del trabajo a desarrollar.

Decimos que una o un profesional es competente o posee competencia profesional, cuando utiliza los conocimientos y destrezas que ha aprendido en su formación y cuando, además, aplica estos conocimientos a diversas situaciones profesionales y los adapta en función de los requerimientos de su trabajo. Pero esto solo no es suficiente, para ser verdaderamente profesional debe ser capaz de relacionarse y participar con su equipo de trabajo en las acciones necesarias para su tarea profesional y debe ser capaz, también, de resolver problemas de forma autónoma y flexible, colaborar en la organización del trabajo.

Por lo tanto, **es necesario realizar un esfuerzo e identificar tanto competencias como objetivos profesionales,** para poder así lograr y trabajar aquellas que no se posean.

Para eso se necesita también que las y los agentes sociales que están alrededor, sigan los pasos que proclama la Unión Europea tanto en políticas de Igualdad como en políticas de Empleo, fomentando la adquisición de nuevos conocimientos, favoreciendo el reconocimiento de nuevas competencias, acercando la escuela a la empresa, luchando contra la exclusión social y en el caso de las empresas concediendo la misma importancia a la inversión del equipamiento que realiza una empresa que a la inversión en formación.

La relación entre la escuela y entramado empresarial de su entorno debe ser fluida y colaboradora, ya que esta información compartida permitirá a la escuela formar al alumnado con relación a las necesidades reales del mercado laboral y dotará a las empresas de personal cualificado y competente al que recurrir para cubrir sus necesidades funcionales. Esta colaboración es una **inversión de futuro para ambas instituciones que beneficiará a toda la comarca preparando profesionales con una formación adecuada y en consonancia con las necesidades de las empresas de la zona.**