



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE -CUNOC-



CUNOC

Dirección del Sistema de Investigación

Baldomero Arreaga Jerez

Boletín informativo

Actualidad

DIRECCIÓN GENERAL DEL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE (Dicunoc)

“José Baldomero Arriaga Jerez”

Boletín No. 3 |

Julio 2024

¿Cómo fortalecer las competencias laborales desde el área de Recursos Humanos?



MARIO SOLÍS
PROFESOR INVESTIGADOR

RESUMEN

Con este boletín se presenta la forma de fortalecimiento de las competencias laborales desde el área de Recursos Humanos, como desarrollarlas de una manera más efectiva; de esta forma el personal que está prestando sus servicios pueda generar cambios en el resto de los miembros del equipo, de tal forma que se pueda implementar la práctica y mejorar el nivel de oportunidades para todos los que participan directa o indirectamente, quienes serán los más beneficiados en el fortalecimiento de las diferentes competencias que vendrán a generar un cambio en la sociedad.

Palabras Clave: Competencias,

Competencias Técnicas, Recursos Humanos

“Las competencias son habilidades, conocimientos, capacidades y comportamientos que una persona necesita poseer para desempeñarse de manera efectiva”.

Las competencias laborales del recurso humano se refieren a las habilidades, conocimientos, capacidades y comportamientos que una persona necesita poseer para desempeñar de manera efectiva y eficiente un determinado trabajo. Estas competencias pueden variar según la obtención, el cargo y las responsabilidades específicas del puesto, pero algunas competencias laborales comunes incluyen:

1. **Competencias técnicas:** Son habilidades específicas de cada ser humano relacionadas con el trabajo que desarrolla el individuo en un área específica. Esto puede incluir conocimientos técnicos en áreas como las que mencionamos a continuación informática, la ingeniería, la contabilidad, la medicina y otros.
2. **Habilidades de comunicación:** Es la capacidad de comunicarse de una manera clara, precisa y efectiva con colegas, jefes, clientes o cualquier otra persona relacionada en su entorno laboral.

3. **Trabajo en equipo:** La habilidad para ayudar y trabajar eficazmente con otros miembros del equipo para alcanzar metas en común. Esto implica ser capaz de escuchar, compartir ideas, resolver problemas y contribuir al éxito del equipo.

4. **Capacidad de resolución de problemas:** La capacidad para identificar, analizar, estudiar y resolver problemas de manera efectiva y eficiente en cualquier ámbito que se encuentre y de esta forma obtener un crecimiento personal y grupal en la resolución de cualquier situación que se le pueda presentar.

5. **Adaptabilidad:** La capacidad para ajustarse y mejorar en entornos de trabajo cambiantes y dinámicos, así como estar en la disposición para educarse en nuevas habilidades y adaptarse a nuevas situaciones que se le presenten en el diario vivir.

6. **Gestión del tiempo:** La habilidad que tiene el ser humano para organizar y anticipar tareas de manera eficiente para cumplir con los plazos y objetivos establecidos por el equipo de trabajo o de manera individual, los cuales ayudaran a minimizar los tiempos de respuesta.

7. **Liderazgo:** La capacidad que tiene cada persona para guiar, motivar e influir en otros para el logro de los objetivos ya sea de manera individual o del equipo en la organización, ayudara también que los mensajes puedan llegar de una manera más efectiva al resto del equipo.

8. **Ética profesional:** Mantener altos modelos de integridad, honestidad y responsabilidad en todas las actividades laborales que se desarrollen en la organización, siempre se debe contar con la guía del líder del equipo.

Estas son solo algunas de las competencias laborales clave que son importantes para asegurar el éxito en el lugar de trabajo. Es importante recordar que las competencias laborales pueden variar dependiendo del tipo de trabajo y de la cultura organizacional específica, lo anteriormente expuesto es basado en los comentarios de Chiavetano.

LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS

Las competencias técnicas se refieren a las destrezas y conocimientos específicos necesarios para desempeñar eficazmente una tarea o función en un campo determinado. Estas competencias pueden variar considerablemente según la profesión o empresa. Por ejemplo, en el ámbito de la informática, las competencias técnicas pueden incluir la programación en diversos lenguajes, el manejo de bases de datos, el diseño de redes, entre otros.

Las competencias técnicas suelen adquirirse a través de la formación académica, la práctica laboral y la capacitación continua de cada individuo. Es importante para los profesionales mantenerse actualizados en sus competencias técnicas, pues los avances tecnológicos y las mejores prácticas en la industria pueden cambiar con el tiempo y de esta manera quedarse atrasado y ya no estar actualizado.

La habilidad de comunicación es esencial en prácticamente todos los aspectos de la vida. Implica la capacidad de transmitir ideas, sentimientos pensamientos de manera efectiva y clara, de manera individual o grupal ya sea verbalmente, por escrito o a través de medios no verbales. Una buena habilidad de comunicación no solo implica expresarse bien, sino también escuchar activamente, comprender a los demás y adaptar el mensaje según el contexto y la audiencia. Es una habilidad clave en relaciones personales, trabajo en equipo, liderazgo, negociación y prácticamente cualquier interacción social o profesional. Aquellos que poseen una fuerte experiencia de comunicación tienden a ser más exitosos en sus relaciones personales y profesionales, ya que pueden construir vínculos más sólidos, resolver conflictos de manera efectiva y colaborar de manera más eficiente. Trabajar en equipo es una habilidad crucial en muchos ambientes laborales.

La competencia de trabajo en equipo puede involucrar una serie de acciones diseñadas para evaluar cómo los miembros del equipo ayudan, comunican y resuelven problemas juntos. Aquí hay algunas ideas para una competencia de trabajo en equipo:

1. Desafíos de resolución de problemas: Diseña espacios o problemas que requieran la colaboración individual o de todo el equipo de trabajo, para resolver se pueden utilizar alguna clase de juego.

2. Actividades de construcción de confianza: Organiza actividades que promuevan la confianza entre los miembros del equipo, como ejercicios de familiaridad en pareja o juegos de confianza en grupo.

3. Simulaciones de proyectos: Proporciona a cada individuo o equipo un proyecto inexacto que deben completar dentro de un marco de tiempo determinado. Esto puede incluir la asignación de roles y la gestión de recursos restringidos los que deberá utilizar de la mejor manera.

4. Juegos de roles: Asigna a cada miembro del equipo un personaje o rol específico dentro de un ambiente dado, como una reunión de dificultades o una negociación comercial, y observa cómo interactúan y resuelven inconvenientes juntos.

5. Debates constructivos: Organiza debates sobre temas relevantes para el trabajo del equipo, donde se promueva la discusión respetuosa y la atención de diferentes puntos de vista.

6. Evaluación de la comunicación: Observa cómo participan los miembros del equipo entre sí durante las diferentes acciones. Pueden evaluar la claridad, la efectividad y la capacidad para escuchar y razonar las ideas de los demás.

7. Realimentación y reflexión: Al final de la competencia, brinda a cada equipo la oportunidad de reflexionar sobre su trabajo y proporciona realimentación constructiva sobre las áreas en las que pueden mejorar.

Las habilidades blandas, también conocidas como habilidades interpersonales o habilidades sociales, son aquellas que no están relacionadas directamente con ilustraciones técnicas o específicas de una disciplina, sino que se centran en la forma en que interactuamos con los demás y cómo nos explicamos en diferentes situaciones. Algunos ejemplos de habilidades blandas incluyen la comunicación efectiva, trabajo en equipo, la empatía, resolución de problemas, la creatividad, capacidad de adaptación, la inteligencia emocional y el liderazgo, entre otros.

Estas habilidades son cada vez más apreciadas en el mundo laboral, pues son fundamentales para el éxito personal y profesional en cualquier ámbito en el que se desarrollen.

Las habilidades de comunicación son fundamentales en casi todos los aspectos de la vida, desde las relaciones personales hasta el éxito profesional entre las que destacan las siguientes.

1. **Escucha activa:** Ser capaz de prestar atención completa a lo que otra persona está diciendo, comprendiendo no solo las palabras, sino también el tono de voz y el lenguaje corporal de las otras personas.
2. **Expresión clara:** Ser capaz de transmitir ideas de manera clara y breve para que otros entiendan fácilmente lo que se trata de transmitir.
3. **Empatía:** Comprender y compartir los sentimientos de los demás, lo que ayuda a relacionar mejor con ellos y a tener una mejor comunicación de manera más efectiva.
4. **Asertividad:** Ser capaz de expresar opiniones, deseos y necesidades de manera honesta y respetuosa, sin ser agresivo ni pasivo de una manera puntual y saber cuándo decirlo.
5. **Adaptabilidad:** Ser capaz de ajustar el estilo de comunicación según la circunstancia y la persona con la que se esté interactuando.
6. **Comunicación no verbal:** Ser consecuente del lenguaje corporal, expresiones faciales y gestos, ya que también comunican mucho sobre los pensamientos y emociones que se quieren dar a conocer.
7. **Capacidad de negociación:** Ser capaz de llegar a acuerdos gratos para ambas partes en situaciones de conflicto o desacuerdo para tener mejor comunicación en el equipo.
8. **Claridad en la escritura:** Además de la comunicación verbal, la capacidad de escribir de manera clara y positiva es crucial en muchos contextos, como correos electrónicos, informes y documentos para mejorar de manera eficiente la comunicación.

Desafíos de resolución de problemas:

Diseña espacios o problemas que requieran la colaboración individual o de todo el equipo de trabajo, para resolver se pueden utilizar alguna clase de juego.

Desafíos de Resolución de Problemas: Innovación en la Colaboración

En el dinámico entorno laboral actual, la resolución de problemas se ha convertido en una habilidad crucial para el éxito. Cabe resaltar que, no se trata solo de encontrar soluciones, sino de cómo se abordan los desafíos. Una estrategia innovadora es el diseño de espacios o problemas que requieran la colaboración, ya sea individual o del equipo de trabajo. Estos espacios, que pueden ser tanto físicos como virtuales, están concebidos para fomentar la interacción y la cooperación entre los miembros del equipo.

Un enfoque efectivo para implementar esta estrategia es la utilización de juegos diseñados específicamente para la resolución de problemas. Este tipo de actividades no solo hacen que el proceso sea más atractivo, sino que también permiten a los participantes desarrollar habilidades clave como el pensamiento crítico, la comunicación y la creatividad entre otros. Además, al incorporar elementos lúdicos, se reduce el estrés y se crea un ambiente más relajado y propicio para la innovación en la resolución de problemas.

La colaboración en la resolución de problemas a través de juegos puede tomar muchas formas. Por ejemplo, se pueden organizar com-

petencias de "escape rooms" virtuales, donde los equipos deben trabajar juntos para resolver una serie de pistas y salir de una habitación en un tiempo determinado. Otra opción es la creación de simulaciones de negocios, donde los participantes deben tomar decisiones estratégicas para superar desafíos empresariales.

Diseñar espacios y problemas que fomenten la colaboración, utilizando juegos como herramienta, no solo mejora la capacidad de resolución de problemas de los individuos y equipos, sino que también fortalece el espíritu de colaboración dentro de la organización. Esta metodología innovadora puede transformar la cultura laboral y conducir a soluciones más creativas y efectivas en el entorno empresarial actual.

Actividades de construcción de confianza: Organiza actividades que promuevan la confianza entre los miembros del equipo, como ejercicios de familiaridad en forma individual, pareja o juegos de confianza en grupo.

Actividades de Construcción de Confianza: Un Pilar para el Éxito del Equipo

En el vertiginoso mundo empresarial actual, la confianza dentro de los equipos se ha convertido en un componente esencial para el éxito. La confianza no solo fomenta una comunicación abierta y honesta, sino que también mejora la colaboración y la eficiencia en la consecución de objetivos comunes. Para cultivar este valioso recurso, es fundamental organizar actividades que promuevan la confianza entre cada colaborador y todos los miembros del equipo.

Los ejercicios de familiaridad de manera individual o en equipo son una excelente manera de romper el hielo y fortalecer las relaciones interpersonales. Estos pueden incluir actividades simples, como compartir experiencias personales o discutir intereses comunes, lo que permite a los compañeros de equipo conocer más sobre sus colegas en un ambiente relajado y seguro. Este tipo de interacciones no solo humanizan a los miembros del equipo, esta clase de actividades estimulan el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Implementar estas actividades de manera regular puede transformar la dinámica de un equipo. Ayuda a mejorar la confianza que se construye a través de estas experiencias se traduce en un ambiente de trabajo más positivo y productivo, donde los miembros se sienten valorados y motivados. De esta forma el equipo estará fortalecido para enfrentar cualquier situación.

Simulaciones de proyectos: Proporciona a cada individuo o equipo un proyecto inexacto que deben completar dentro de un marco de tiempo determinado. Esto puede incluir la asignación de roles y la gestión de recursos restringidos los que deberá utilizar de la mejor manera.

Simulaciones de proyectos: Una herramienta esencial para la formación de equipos eficientes

En el dinámico mundo empresarial actual, las simulaciones de proyectos se han convertido en una herramienta indispensable para la formación y desarrollo de equipos altamente eficientes. Estas simulaciones consisten en asignar a cada individuo o equipo un proyecto con parámetros inexactos, que deben completar dentro

de un marco de tiempo predefinido. Este enfoque fomenta la creatividad y la innovación en la resolución de problemas.

Durante estas simulaciones, se asignan roles específicos a los miembros del equipo, replicando la estructura organizativa de un entorno empresarial real. Además, se imponen restricciones en los recursos disponibles, lo que obliga a los participantes a gestionar estos recursos de manera óptima y estratégica.

Estas experiencias prácticas permiten a los individuos y equipos identificar sus fortalezas y áreas en las cuales están en un entorno controlado, reduciendo el riesgo de errores costosos en proyectos reales. Asimismo, las simulaciones proporcionan una valiosa retroalimentación, permitiendo ajustes y refinamientos continuos en las estrategias y métodos de trabajo. En última instancia, la implementación de simulaciones de proyectos en los programas de capacitación empresarial resulta en equipos más, ágiles y preparados para enfrentar los desafíos.

Juegos de roles: Asigna a cada miembro del equipo un personaje o rol específico dentro de un ambiente dado, como una reunión de dificultades o una negociación comercial, y observa cómo interactúan y resuelven inconvenientes juntos. La implementación de juegos de roles en el ámbito empresarial se ha consolidado como una estrategia innovadora y eficaz para el desarrollo de habilidades y la mejora de la confianza del equipo de trabajo. Este enfoque consiste en asignar a cada miembro del equipo un personaje o rol específico

dentro de un ambiente simulado, como una reunión de resolución de problemas o una negociación comercial. Esta dinámica no solo facilita la identificación de fortalezas y áreas de mejora individuales, sino que también promueve una mayor empatía y comprensión entre los miembros del equipo, fomentando un ambiente de colaboración y resiliencia que se traduce en un desempeño organizacional más robusto y eficiente.

Debates constructivos: Organiza debates sobre temas relevantes para el trabajo del equipo, donde se promueva la discusión respetuosa y la atención de diferentes puntos de vista.

Fomentar Debates Constructivos en el Entorno Laboral

En un mundo laboral cada vez más dinámico y diverso, la capacidad de organizar y gestionar debates constructivos se ha convertido en una herramienta esencial para el desarrollo y la innovación del equipo de trabajo. Organizar debates sobre temas relevantes para el trabajo del equipo no solo enriquece el conocimiento colectivo, sino que también promueve un ambiente de respeto y comprensión mutua. Estos debates permiten que los miembros del equipo expresen sus puntos de vista y compartan sus experiencias desde diferentes perspectivas, fortaleciendo así la cohesión y el compromiso dentro del grupo.

Conclusiones para reflexionar

Tomando en cuenta que las competencias son el factor que mantiene motivado a los receptores de toda información, se debe de fortalecer día a día cada una de ellas, siendo en el ámbito laboral como personal; cabe resaltar que dentro de las competencias se pueden desarrollar diversas habilidades que ayudaran a la mejora del Recurso Humano, por ende, tendremos mejores profesionales que aportaran a una mejor calidad de vida, con ello se lograra que tengamos un mejor país.

Al fortalecer las competencias, podemos formar una mejor cultura educacional en todos los profesionales que destacan por la mejora constante y el fortalecimiento de cada una de las competencias que tendrá como resultado que los profesionales puedan transmitir esos conocimientos adquiridos a otras generaciones y con ello tener un mejor país.

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES CONSULTADAS

Comportamiento Organizacional Idalberto Chiavetano Pag. 200 – 206

La formación por competencias labores. Programa de capacitación laboral CAPLAB Pag. 14-23

Documento competencias laborales INTECAP.

Los artículos publicados en este boletín son responsabilidad exclusiva de sus autores, en contenido y forma.

DIRECTORIO

Director Dicunoc: Msc. Raúl Bethancourt

Autor: Mario Enrique Solís Calderón
(Profesor Investigador Dicunoc)

Diseño y Estilo : Lic. Fred Rivera

La Dirección General de Investigaciones del Centro Universitario de Occidente (Dicunoc)
"José Baldomero Arriaga Jerez",

es una dependencia del Centro Universitario de Occidente, cuya misión es el desarrollo de la Investigación Científica en todos los campos del conocimiento. Se interesa especialmente en impulsar la investigación científica y tecnológica vinculada al desarrollo regional y local en el área de influencia del CUNOC que comprende los Departamentos del Sur-Nor-Occidente del país.