

COMPETENCIAS LABORALES



redproempleo.wordpress.com

Fundamentación teórica acerca de las competencias laborales, y contextualización al mercado del trabajo actual

INDICADORES

Conceptual: entiendo el significado de habilidades blandas y duras, y las que más valoran las empresas en sus procesos de selección.

Procedimental: describo mis propias competencias laborales que marcan diferencia con respecto a los demás.

Actitudinal: valoro mis propias capacidades y soy capaz de expresarlas sin temor.

A VIVENCIA

INDIVIDUAL

1. Realizo una lista sobre las características de personalidad y técnicas que creo que debe tener un tecnólogo para ser contratado por cualquier empresa y para cualquier puesto de trabajo.
2. Valorar la manera como se hacen presentes en mí, dichas características. En la lista de chequeo utilizo la escala de valoración (bajo, medio y alto).

B FUNDAMENTACIÓN

EN PLENARIA

1. Leo el siguiente texto sobre el significado de competencias laborales, y las que más valoran las empresas en la actualidad.

Competencias laborales: ¿cuáles no le pueden faltar al profesional del siglo XXI?

Decir que vivimos en un mundo altamente competitivo y exigente se ha vuelto un cliché, pero algo es cierto: para ser un buen profesional en el siglo XXI, hay que destacarse y alcanzar algunas competencias laborales para ser un profesional más completo y singular.

¿Qué son las competencias laborales? Aptitudes, competencias o habilidades laborales. Los términos pueden cambiar, pero significan lo mismo: son las características valoradas por empresas y reclutadores a la hora de contratar un empleado.

Las aptitudes laborales son características — de personalidad o técnicas — que van más allá de la formación profesional de una persona, pero aun así pueden contribuir para el trabajo que ejecuta en una empresa.

Es decir, además de tener la formación adecuada para una profesión, hay ciertos tipos de actitudes o conocimientos extras que una persona puede adquirir para encajar mejor en la empresa o ejecutar bien un puesto.

¿Cuáles son las aptitudes esenciales del siglo XXI?

Adaptabilidad: ¿Qué harías si de repente tu forma de trabajar tiene que cambiar de hoy a mañana? Con la globalización, las empresas cambian todo el tiempo para caminar al ritmo del mercado. Por eso, la capacidad de adaptarse es fundamental y muy valorada en un empleado.

Proactividad: La iniciativa de crear o tomar frente de un proyecto es una competencia poco encontrada entre las personas, pero muy valorada en las empresas. Ser proactivo señala un espíritu de liderazgo e independencia, que destaca cualquier empleado de los demás que solo quieren cumplir su

jornada laboral, y no se preocupan con su crecimiento profesional y los resultados de la empresa.

Innovación: Semejante a la proactividad, la capacidad de innovar puede ser encontrada en perfiles orientados a la investigación y el desarrollo de nuevos proyectos en una empresa. Más allá de la innovación tecnológica, cualquier negocio puede ganar con empleados que buscan soluciones únicas y nuevas desde su punto de vista en el trabajo.

Liderazgo: No es fácil encontrar un buen líder. Por eso, la capacidad de liderar equipos también es una característica muy buscada y valorada. Afortunadamente, también es una competencia que puede ser desarrollada, ya sea con entrenamientos, coaching o con las experiencias que uno acumula con el paso del tiempo.

Idiomas: Más allá del inglés, el idioma universal para las negociaciones internacionales o programas y softwares, si tu empresa tiene negocios con otros países, en Latinoamérica o Brasil, por ejemplo, también es un gran diferencial hablar portugués. Otro punto importante es el mayor acceso que eso te brinda a libros, artículos y páginas extranjeras con información recién publicada — y todavía no traducida.

Trabajo en equipo: La buena relación entre equipos es algo fundamental para que el trabajo fluya bien. Muchas veces, coordinar el tiempo y las tareas entre un equipo o lidiar con proveedores y clientes puede ser algo muy estresante y difícil de manejar.

Polivalencia laboral: Contar con habilidades en diferentes campos puede ahorrarte mucho tiempo en un proceso, ya que podrás cortar caminos para resolver un problema más rápidamente.

Creatividad: Creatividad e innovación suenan semejantes, pero al contrario de la innovación, la creatividad es una competencia que puede ser puesta en práctica a diario. Es decir, no tienes que salir tanto de tu rutina de trabajo, pero puedes ser creativo dentro de lo que debes entregar o a la hora de presentar un proyecto o sus resultados.

Capacidad de trabajo: Un empleado que concentra sus energías de la mejor forma en su trabajo, sabe manejar plazos y no pierde tiempo para llevar sus tareas a cabo es cada vez más difícil de conseguir. Además de la buena

disposición y una buena personalidad, un gran profesional también es una persona organizada con su tiempo y su cronograma.

Motivación y aprendizaje: Mantenerse motivado hacia los desafíos es una gran competencia del profesional del siglo XXI. Y para mantenerse motivado y confiado para solucionar los problemas, el aprendizaje es la clave. Estar siempre aprendiendo es una excelente habilidad laboral y es algo que colabora para que seas un profesional mejor preparado y más seguro de tus decisiones frente a los desafíos.

Capacidad de análisis de datos y reportes: La información es uno de los recursos más importantes para una empresa, por este motivo una de las competencias laborales que deben tomarse en cuenta durante el proceso de reclutamiento es la capacidad del profesional para analizar la información que le es suministrada. Otra parte muy importante, es tener la habilidad para generar reportes que dejen cada tarea registrada correctamente, que posea un lenguaje técnico, con contenido claro y específico; además de los respectivos análisis que son de gran utilidad, sobre todo a nivel cuantitativo.

Tomado de:

<https://rockcontent.com/>

<https://blog.peoplenext.com.mx/>

C EJERCITACIÓN

INDIVIDUAL

1. Realizo una lista de las competencias laborales que poseo como profesional y que me diferencian de las demás personas.
2. De las competencias laborales generales vistas en la fundamentación científica, identifico aquellas que considero son mi fortaleza y aquellas que valoro como debilidad.
3. Para las competencias que identifico como debilidad, propongo acciones de mejora; para ello diligencio la siguiente matriz:

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES QUE SON MI FORTALEZA	COMPETENCIAS LABORALES GENERALES QUE DEBO FORTALECER	ACCIONES DE FORTALECIMIENTO

D APLICACIÓN

INDIVIDUAL

1. Propongo y llevo a cabo estrategias para promover en mi institución educativa la fundamentación, desarrollo y valoración de competencias laborales.

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSIOS	PRODUCTO ESPERADO

E COMPLEMENTACIÓN

INDIVIDUAL

1. Establezco una ruta de trabajo extracurricular para fortalecer mi perfil profesional y personal, ya sea en un trabajo comunitario, a través de cursos gratuitos por internet o libros de desarrollo personal.