

Competencias clave para el profesional del futuro

Daniela María Valdez Calderón*

Departamento de Psicología, Universidad Rafael Landívar
<https://orcid.org/0000-0003-2405-8699>

*Autora a quien se dirige la correspondencia: danivaldez42109109@gmail.com

Recibido: 30/5/2022

Aceptado: 10/6/2022

DOI del artículo: 10.36631/RPH.2023.05.07

Alrededor del mundo las empresas han ido evolucionando con el paso del tiempo, por lo que los profesionales del futuro deben mantenerse en constante actualización. Las competencias son un camino viable para destacar entre los demás, especialmente si van de la mano con la tecnología, emociones o flexibilidad. Ahora bien, ¿qué son las competencias?

Para Urbina (2010) las competencias son la integración de conocimientos, habilidades y conductas que van de la mano con las actitudes, aptitudes y motivaciones, estas tienen impacto en los factores como desempeño laboral y la manera en la que se realizan las tareas y funciones profesionales para desarrollarse en un puesto de trabajo.

La capacitación brindada por la licenciada Gabriella Argueta, aportó el criterio de que en la industria de recursos humanos se transita por un momento decisivo, especialmente por los acontecimientos que hemos vivido estos últimos años; resalta el impacto de la pandemia, la aceleración de la automatización, los millennials y la generación Z han cambiando en cierta medida las reglas del juego.

Las cinco competencias que la Licda. Argueta considera relevantes en los profesionales del futuro son:

- Flexibilidad: se puede comprender como la capacidad de adaptarse y trabajar en escenarios cambiantes, tomando en cuenta factores como situaciones, ubicaciones, personas o grupos diversos. Uno de los puntos importantes es que estos cambios no deben afectar el resultado. Algunos ejemplos es el trabajar en varios proyectos a la vez en simultáneo, trabajar de manera operativa y estratégica (cambio de chip) o cambiar metodología de trabajo de un momento a otro.
- Compromiso con el resultado: es el garantizar, de principio a fin, que los esfuerzos y recursos se utilizarán con el objetivo de llegar a la meta,

tomando en cuenta los objetivos y filosofía empresarial. Por ejemplo: entregar a la fecha estipulada o antes lo de lo ofrecido; garantizar el resultado/entregable; responsabilidad sobre resultados, ya sean buenos o malos.

- Embajadores de la cultura: realmente la cultura es responsabilidad de todos en la organización. Pero, los embajadores o *team player*, son personas que a través de comportamientos (absorbidos) hacen llegar la cultura a cada rincón de la organización, fomentándolos en los demás. Estas personas deben ser conscientes y pensar antes de actuar, limitar comentarios o acciones que pongan en duda la cultura, objetivos y filosofía empresarial.
- Inteligencia emocional: fue un tema importante durante la pandemia, especialmente en área laboral; el cómo actuar frente a la situación de incertidumbre, miedo, cambios, etc. Pero, podemos definir la inteligencia emocional como la capacidad para identificar las emociones propias y las de los demás, manejándolas inteligentemente de manera oportuna según la situación. Especialmente en el área de recursos humanos, se debe tener conciencia sobre cómo se actúa o se habla bajo efectos de las emociones.
- Relaciones interpersonales: es la habilidad para conectar con otras personas, forjando relaciones a través de intereses en común; socializar con nuevos colaboradores; tomar la iniciativa en la comunicación; llamar por su nombre a las personas.

Un paso importante para sobresalir en el mercado de los servicios es el poder desarrollar una marca personal.

La marca personal es el poder darnos a conocer, no es solo presentar quienes somos si no establecer lo que podemos hacer y lo que los demás saben sobre nosotros.

Una plataforma digital que nos permite dar a conocer nuestra marca personal es *LinkedIn*, el cual es un integrador de redes profesionales, que invita a otros usuarios y a empresas a conectarse entre sí.

Algunos de los consejos brindados por la licenciada Argueta para la plataforma LinkedIn, fueron los siguientes:

- (1) debemos volvernos visibles,
- (2) realiza publicaciones,
- (3) comentar contenido,
- (4) conectar con colegas o personas de interés,

- (5) leer sobre temas de interés,
- (6) asistir a eventos promocionados y confirmar asistencia,
- (7) dejar huellas profesionales en la web transmitiendo el mismo mensaje,
- (8) ayudar a otros,
- (9) dar consejos,
- (10) compartir oportunidades de empleo,
- (11) felicitar a los demás por sus éxitos.

En conclusión, las competencias están compuestas por conocimientos, habilidades y actitudes que se basan en el desarrollo pleno de la vida profesional de cada colaborador. El tema de las competencias ha adquirido mucha importancia con el transcurso de los años, especialmente las que están enfocadas en la tecnología y flexibilidad.

Para las empresas las competencias deben ser un factor de total importancia, ya que ayuda a los colaboradores a realizar de mejor manera sus labores, pues desarrolla o crea estas competencias por medio de capacitaciones, ello ayudará a sus colaboradores a generar mejores resultados.

Ahora bien, como profesionales debemos estar en busca de innovar o mejorar nuestra marca personal, como, por ejemplo, buscar como desarrollar nuevas competencias por nuestro propio medio, crear diferenciación entre los demás y tener iniciativa en querer ser mejores profesionales.

Referencias

- Argueta, G. (23 de febrero de 2022). Competencias clave para el profesional del futuro. (U. R. Landívar, Entrevistador)
- Urbina, O. (2010) Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud, *Revista Cubana de la Salud Pública*, 36(2) 165-174. https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v36n2/spu11210.pdf