

TÍTULO: "ANALIZANDO MI PERFIL COMPETENCIAL". DINÁMICAS PRÁCTICAS Y ACCIÓN ORIENTADORA.

AUTOR: SAIOA VILLAR SOLA

RESUMEN DEL PROYECTO

Esta comunicación recrea la experiencia referida a la identificación de competencias transversales llevada a cabo con un grupo de sujetos en el contexto de un colegio mayor en el que se desarrollan acciones de orientación personal, académica, profesional y/o laboral. El objetivo principal radica en la identificación de las competencias transversales asociadas a las futuras profesiones de los estudiantes, a través del uso de dinámicas prácticas que fundamentan sus bases en el socio-constructivismo como medio para construir su perfil competencial actual. La experiencia partió de una formación teórico-práctica inicial, pasando por la utilización de diversas dinámicas lúdicas y concluyó con la evaluación a través de un grupo de discusión basado en una metodología participativa y dialógica gracias a la cual se pudieron extraer los resultados y las conclusiones más significativas.

PALABRAS CLAVE: perfil competencial; competencias transversales; dinámica lead up; socio-constructivismo; autoconocimiento.

ÁREA TEMÁTICA: Competencias transversales, orientación.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente estamos presenciando un cambio de era marcado por la globalización de mercados, la movilización de profesionales y como no, estamos asistiendo a la llamada revolución tecnológica (Tezasos, 2001). Esta revolución trae consigo la creación de empleos emergentes, la reconceptualización de las profesiones, la alta especialización de los puestos de trabajo y la inclusión de las tecnologías como medio de difusión y liberación del mercado, generando así nuevas demandas sobre los recursos humanos y sobre las competencias profesionales que se exigen a los trabajadores (Sánchez, 2004).

En este nuevo contexto, es vital aludir al desarrollo de un nuevo paradigma socio – profesional en el que tenga cabida la evaluación y el reconocimiento de las competencias profesionales (Rodríguez, 2006) centrando la educación en el aprendizaje y el desarrollo de esas competencias que permitan a los individuos competir activamente en el mercado laboral actual, aportando un toque diferenciador y propio (Vergara, 2003).

Conociendo pues esta realidad, surge la experiencia que se desarrolla a lo largo de este proyecto. Decir que esta acción orientadora se aplica en un contexto un tanto peculiar: un colegio mayor femenino en el que residen estudiantes universitarias de diversos puntos de la geografía española y mundial, dado que es la población a la que se tiene acceso y puesto que se considera importante desarrollar la orientación en una institución que pretende ser una plataforma educativa que oriente a las chicas a encontrar la mejor versión de sí mismas, siendo las líderes del mañana.

El taller práctico que se presenta a continuación, titulado "identificación de competencias", es un buen ejemplo del modo en que aquí se valora la orientación y la formación integral de la persona. Dicho taller surge de la idea de dar respuesta a determinadas necesidades del alumnado de la Sociedad del Conocimiento. Se

considera que la formación debe estar estrechamente ligada a la adquisición de diversas competencias que toda persona ha de adoptar en su paso por cualquier institución educativa.

Por tanto, para tratar de acercar el término de "competencia", se hace uso de diversas herramientas prácticas que permiten la interacción y la construcción de aprendizaje social, para más adelante profundizar en las competencias de las profesiones para las que se están preparando y, finalmente, construir una radiografía de su momento presente denominada "mi perfil competencial".

Tras esta introducción que da a conocer el panorama actual referido a las profesiones y al auge de las competencias, este proyecto pretende mostrar el modo en que el grupo de sujetos construye un estudio competencial de diversas profesiones a través del pensamiento dialógico y de la herramienta Lead – Up, para después apropiarse de todos esos términos y poder auto – evaluar su "yo profesional" siempre teniendo en cuenta el entorno del que forman parte (Monge, 2009).

2. OBJETIVOS

- Acercar el término "competencia" al colectivo universitario, dando respuesta a los requerimientos del mercado actual.
- Posibilitar la elaboración del perfil competencial de cada asistente desde la utilización de herramientas prácticas innovadoras.
- Fomentar el pensamiento dialógico y la construcción de aprendizaje compartido entre el grupo de sujetos.
- Valorar el proceso orientador como clave para su inserción profesional.

3. DESTINATARIOS

Como se ha comentado, esta práctica se ha desarrollado en el seno de un Colegio Mayor Femenino en el que residen estudiantes universitarias. Pese a estar focalizado en el público universitario, el proyecto tiene la capacidad de desarrollarse en diferentes colectivos diana, que pueden ir desde los 16 hasta los 65 años, abarcando así todo el espectro de personas en edad laboral.

De este modo, cualquier persona interesada en conocer y analizar su perfil competencial, para dirigir un cambio en su vida, para focalizar su búsqueda activa de empleo o descubrir el grado de alineación con una institución, puede utilizar esta práctica.

4. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

Esta experiencia que responde a una naturaleza eminentemente práctica, comprende una serie de elementos conceptuales que justifican y dan realismo a un enfoque determinado (Arias, 1999), el socioconstructivismo. Cubero (2005) en su análisis, nos habla sobre el *socioconstructivismo o construcción social* como modelo capaz de reformular el conocimiento comprometiendo al sujeto, a la cultura y al contexto en el proceso de construcción de aprendizaje.

En este sentido, actuar sobre las competencias transversales de cada participante, incide directamente en la parcela del *autoconocimiento*, entendido como noción global más o menos estable que la persona va adquiriendo sobre sí misma (Echevarría, Isus, Martínez, & Sarasola, 2008). Es por tanto, un proceso evaluativo y cognoscitivo de toma de conciencia sobre lo que uno es y quiere llegar a ser. Así, mediante la interacción en grupo, logran tener una perspectiva integral que entiende el autoconocimiento y el reconocimiento de competencias como meta y como proceso de estar en el mundo (Zuazua, 2007).

Como se intuye, el autoconocimiento va adquiriendo significado a lo largo de la vida y es especialmente en el periodo de la adolescencia en el que desarrolla un papel crucial, pues la hiperestimulación y la vulnerabilidad a la que los jóvenes están expuestos en esta etapa, requiere de una especial atención (Vernieri, 2006). Coincidiendo con un momento en el que los adolescentes comienzan a otorgar gran importancia a la aceptación y al reconocimiento de sus pares, a utilizar las redes para comunicarse, a ser más autónomos y a dirigirse hacia el inicio de la vida adulta, es imprescindible posibilitar situaciones para que reflexionen sobre sus propios valores, intereses, habilidades y competencias, adquiriendo una conceptualización realista y positiva sobre ellos mismos.

Todo esto mantiene una relación estrecha con el empoderamiento y la autodeterminación del joven, con la construcción de su proyecto profesional y/o vital y con el ofrecimiento de acciones de calidad que garanticen que el alumnado conozca sus aptitudes, valores y competencias a fin de que sean conscientes sus propios rasgos positivos y de las posibles limitaciones actuales en relación a su profesión futura (Fernández, 2009). Para ello, las diferentes plataformas educativas como pueden ser los institutos, los centros de formación profesional, las universidades o los colegios mayores (como es el caso), deben facilitar la construcción del proyecto del adolescente conjugando estas tres perspectivas: académica, profesional y personal (Sánchez, 2012a).

De este modo, tratando eliminar barreras hacia la construcción de dichos proyectos y de tender la mano hacia el complejo mundo del adulto, pretendemos ampliar el campo científico de la orientación laboral y profesional a través de este ejemplo de buenas prácticas relacionado con el autoconocimiento y la identificación de las competencias transversales.

Se ha hablado sobre el poder del autoconocimiento en esta etapa vital, por lo que ahora toca contextualizar el marco de referencia de las competencias transversales. Éstas son referidas a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades comunes a la mayoría de profesionales, relacionadas con la puesta en práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y valores genéricos para los diferentes puestos de trabajo (Rodríguez, 2012). Son necesarias para desempeñarse de forma competente en las profesiones además de que permiten una continua adaptación al cambiante mercado laboral. Son ampliamente generalizables y transferibles (Sobrado, & Cortés, 2009).

Los cambios que ha traído consigo la crisis han repercutido en diferentes esferas, especialmente en la relacionada al trabajo. Actualmente, las organizaciones e instituciones exigen mayor coordinación entre personas, aprendizaje a lo largo de la vida, capacidad para afrontar los cambios, anticipación a situaciones, construcción de alternativas creativas, solución de problemas, polivalencia, innovación, etc. (Rodríguez, 2012). Es decir, las organizaciones se preocupan por las competencias técnicas asociadas a un puesto, pero sin perder de vista la importancia de que los profesionales posean un amplio abanico de competencias transversales que concuerden con sus entidades.

Todo esto, hace ver cuán importante es que una persona sea capaz de reconocer qué competencias posee, qué se espera de un determinado profesional en un puesto concreto o qué le diferencia de los demás candidatos. Esto justifica la apuesta por la realización de un taller de identificación de competencias para posibilitar la construcción del perfil competencial de cada participante.

5. METODOLOGÍA

A continuación se pretende recrear el *modus operandi*, es decir, el cómo hemos implantado el proyecto y qué método de trabajo ha seguido. Como se ha

mencionado, primero se estudió el perfil del colectivo, sus necesidades y motivaciones y se dedicó un mes de trabajo a ampliar las bases teóricas y definir los instrumentos y materiales a emplear. Tras esta primera fase, se lanzó un formato de taller teórico – práctico, de carácter voluntario en el que los participantes iban a obtener el perfil de sus competencias.

Contó con la asistencia de 20 participantes cuyas ramas de conocimiento eran diversas y tuvo una duración estimada de 5 horas. Se considera pertinente, a través de esta vía, agradecer su participación desinteresada.

Conociendo las particularidades del grupo y los estudios que están cursando, el taller se estructuró de tal manera que se fomentara el aprendizaje colaborativo y constructivo, haciendo a cada chica partícipe. Así pues, se procede a dar sentido al taller a través de sus diferentes sub-secciones:

- 5.1. *Formación teórico – práctica (1 hora)*. Sirvió para situar el tema en cuestión. Partió del análisis de pares de imágenes de personas en sus puestos de trabajo. Todas tenían su propia historia de vida que hacía que sus trayectorias fueran diferentes por lo que aunque algunos compartían profesión, había aspectos que les diferenciaban... ¿cuáles eran? En grupo pudieron analizar las imágenes, llegando a la conclusión de que una de las grandes diferencias eran las competencias que poseían. Tras esto se introdujo el concepto de competencia y los tipos existentes.

- 5.2. *Dinámica "Lead Up"¹ (1 hora)*. Dinámica adaptada del diseño de PerformanSe (<http://www.performanse.com/es/>). Esta empresa es la primera compañía española de gestión de personas por competencias. Ofrecen un listado de 40 competencias transversales transferibles a los puestos de trabajo, al cual añadimos otras 10 competencias para ampliar el abanico competencial. La siguiente tabla recoge todas las competencias utilizadas, estructuradas por subgrupos de macro-competencias (8) y micro-competencias (50). Se crearon cuatro grupos de trabajo de cinco miembros cada uno que contaban con 50 tarjetas referidas a las 50 micro-competencias. Tenían el tablero que se muestra en la figura inferior. Debían repartir las micro-competencias equitativamente en función de si las consideraban indispensables, pertinentes, opcionales o no pertinentes. Previo a la dinámica, escogieron la profesión de "dependiente" para analizar. Dado que es un puesto muy amplio, el perfil que se pedía analizar, a grandes rasgos fue: mujer, de unos 22 años, estudiante, con ambición, pasión por la moda y que trabaje en una superficie con más compañeros, siendo más concretos. Tras los diferentes debates, se pusieron en común diversos aspectos: (1) descripción del perfil del dependiente en el que se habían inspirado (edad, sexo...); (2) lectura de las competencias indispensables; y (3) argumentación del porqué asocian esas competencias. Establecimiento de conclusiones y acuerdos.

- 5.3. *El perfil de mi futura profesión² (1 hora)*. Una vez que los participantes han conocido el concepto de competencia transversal y habían hecho el análisis competencial de un puesto de trabajo jugando con las diferentes competencias, se pedía que realizaran el

¹ Ver anexo 1: Tabla competencial. Ver anexo 2: Dinámica Lead Up.

² Ver anexo 3: Herramienta: perfil de mi futura profesión.

estudio del perfil de su futura profesión. Para ello podían agruparse por estudios y futuras profesiones afines. Se facilitó la herramienta, acotando las competencias en: indispensables y pertinentes.

5.4. *Mi perfil competencial³ (1 hora)*. Conociendo las competencias que asociaban a sus futuras profesiones ideales y viendo la complejidad que puede suponer, debían establecer su propio perfil competencial. Esta última herramienta sirvió como eje para que hicieran una radiografía de su momento presente, sabiendo hacia dónde querían dirigirse, pues lo habían identificado en la actividad anterior. Salió a la luz la importancia de detectar su propia marca personal, de ver en qué destacan... Para facilitar esa tarea, sólo identificaron sus competencias indispensables obteniendo su "yo profesional actual".

5.5. *Evaluación y grupo de discusión (1 hora)*. Al terminar cada herramienta, disponían de un tiempo personal para reflexionar y/o triangular opiniones, además de para consultar con la psicopedagoga y orientadora profesional del centro para acompañarlas en este proceso. Momentos después se produjo un grupo de discusión en el que se requería de la participación activa de todos los miembros del grupo. El debate giró en torno a las cuestiones que se recogen en el apartado 9: resultados e impacto. Estas preguntas fomentaron el diálogo constructivo entre los participantes y sirvieron para evaluar la experiencia de tal modo que en el siguiente epígrafe se recogen los aspectos más relevantes.

6. RECURSOS UTILIZADOS

Para llevar a cabo esta propuesta, hemos contado con un aula equipada con internet, ordenador y proyector, además de material de escritorio.

En el apartado de: anexos, se adjuntan las herramientas correspondientes a los diferentes momentos del taller: tablero de competencias (anexo 1), dinámica lead up (anexo 2), mi futura profesión (anexo 3), mi perfil competencial (anexo 4).

Para el grupo de discusión y la evaluación del taller fue necesario disponer de pizarra para la puesta en común.

7. PRESUESTO

El presupuesto para llevar a cabo este taller tiene que ver con los costes propios de la persona que lo desarrolla (10 horas) y con la impresión de las herramientas (fotocopias o cartulinas para los participantes). Además hay que sumarle el gasto de luz, espacio y pequeños materiales. Un total no superior a 250€ si incluimos el pago al profesional, dejando fuera el tiempo de diseñar todo el proyecto.

8. TEMPORALIZACIÓN

La siguiente tabla sintetiza el desarrollo del proyecto y sirve de guía para futuras ejecuciones.

DISEÑO	DESARROLLO	EVALUACIÓN	SEGUIMIENTO
Durante el mes previo a la realización del	Puesta en práctica del taller con el grupo. Se reparte	Evaluación por parte del orientador de los	Seguimiento del grupo, utilidad de la herramienta en

³ Ver anexo 4: Herramienta: mi perfil competencial.

proyecto (análisis del grupo, lanzamiento y promoción del taller...).	el trabajo en 2 sesiones (2 dinámicas por día).	resultados y del impacto del taller en el grupo de usuarios.	el tiempo, empleabilidad de los sujetos (vía mail).
3h. (enero 2020)	5h. (febrero 2020)	1h. (febrero 2020)	1h. (marzo 2020)

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO

Tras haber superado las distintas fases que comprendía el taller, se procede a ofrecer la evaluación cuyos resultados son fruto de los diálogos producidos en el grupo de discusión final. Hubo 7 participantes encargados de sintetizar lo que se trató en cada tema de debate. Al finalizar cada cuestión, se leyeron las conclusiones en alto por si había algo que matizar. La siguiente tabla recoge los datos cualitativos más relevantes de la evaluación.

Cuestión 1: ¿La dinámica en grupo es un ejemplo de buenas prácticas que facilita el manejo de las competencias?

"El grupo considera importante utilizar momentos en los que poder debatir sus impresiones y compartir su opinión. Apostamos por los debates inter e intra - grupos como medio para facilitar el uso de la palabra en grupos numerosos como este. Está bien el hecho de que la orientadora ejerza de mediadora y de que se disponga de una pizarra para poder incluir el listado de competencias.

Creemos que un tema tan complejo requiere del debate y la reflexión grupal para poder ver qué matices aporta cada uno y cómo entiende el grupo en conjunto una competencia. Así se facilita el posterior trabajo individual".

Cuestión 2: ¿Consideras importante el hecho de poder identificar tus competencias y las de la profesión que ejercerás?

"Sin competencias no hay esencia, ni persona, ni profesión. El hecho de compararlas nos facilita saber hacia dónde dirigirnos haciendo un balance entre lo que somos y lo que queremos ser como profesionales".

Cuestión 3: ¿Valoras el perfil competencial como una herramienta útil para tu futuro?

"Es una herramienta útil que se debería exigir para acceder a cualquier puesto de trabajo además de para que cada uno se conozca como persona y como profesional. Hace falta más tiempo y formación sobre este campo".

Cuestión 4: ¿Crees que es necesario que se desarrollen actividades de este tipo en el Colegio Mayor y en otras instituciones educativas?

"Por supuesto. Es una necesidad de primer grado sobre la que incidir en cualquier institución educativa. El Colegio Mayor nos ofrece esta posibilidad. Es una buena oportunidad el hecho de que un orientador que convive en el centro y nos conoce, pueda ayudarnos en este tema".

Cuestión 5: ¿Recomendarías el taller o participarías en una 2ª edición?

"Creemos que habrá que plantear futuros talleres relacionados con las competencias, el CV... Podría ser interesante para las personas que no han podido participar e incluso para las que hemos asistido, pues así podríamos comparar la radiografía competencial en dos momentos distintos y ver en qué hemos cambiado".

Cuestión 6: ¿En qué aspectos se podría mejorar?

"Tal vez si los grupos fueran más reducidos se podría llegar más fácilmente a consensos. Esto nos demuestra lo difícil que es acotar las competencias. También podría tener una mayor duración pero sabemos que podemos tener un seguimiento individualizado y/o grupal".

Cuestión 7: ¿Qué nota numérica daríais al taller?

"Por consenso, la nota sería de un 8,5 ó 9. No podemos poner un 10 pues no estamos al nivel de dar un 10 en cuanto a formación se refiere pero la experiencia ha sido muy gratificante, provechosa, constructiva y trascendental".

Como se puede apreciar en la tabla, los participantes consideran que la realización del taller de identificación de competencias como medio para construir su perfil competencial es un ejemplo de buenas prácticas en orientación que facilita la tarea del autoconocimiento relacionada con su "yo profesional". Además, muestran cómo el hecho de construir aprendizaje en grupo les permite establecer sinergias y abordar el tema de las competencias de manera más completa. Gracias a esta evaluación y/o discusión se procede a elaborar el apartado de conclusiones.

10.CONCLUSIONES

Como conclusiones de esta experiencia relacionada con la identificación de competencias cabe decir que el comportamiento dialógico con uno mismo y con los demás miembros de un grupo contribuye en la construcción de aprendizaje social, facilitando el abordaje de las diferentes competencias transversales. Así mismo, confrontando ideas, trasladándonos a vivencias y momentos del pasado de manera reflexiva y crítica logramos que las personas que reciben orientación se empoderen y sean autodeterminadas.

De esta manera, sale a relucir la importancia de que la utilización de dinámicas prácticas u herramientas tales como el perfil competencial deberían ser una parte esencial de la orientación profesional y/o laboral en las diferentes instituciones educativas, pues gracias a ellas se aborda el autoconocimiento y con ello, del inicio del proyecto profesional.

Las competencias transversales provienen de un universo complejo en el que interactúan diversos valores, experiencias, conocimientos u otros elementos que definen a una persona y que son transferibles a diversos puestos de trabajo. Por esto mismo, es vital el hecho de que un orientador acompañe a la persona durante el proceso de toma de decisiones relacionadas con el itinerario profesional, para que encuentre su pasión a través de sus competencias transversales.

Al hilo de las competencias transversales, sería interesante poder contar con un catálogo común válido, fiable y universal, asociado a las diversas ramas profesionales para así poder orientar a una persona hacia un itinerario acorde con sus competencias. El grupo PerformanSe ofrece un completo listado de competencias transversales además de una práctica herramienta que fomenta la identificación y evaluación competencias transversales. En la dinámica "Lead Up" se pueden organizar las competencias según las consideremos indispensables, pertinentes, opcionales o no pertinentes lo cual nos lleva a pensar que dichas competencias se pueden: mantener, modificar, transformar o desaparecer, o bien pueden mostrarnos el grado de adquisición de las mismas: adquirido, en proceso, a desarrollar o no necesarias.

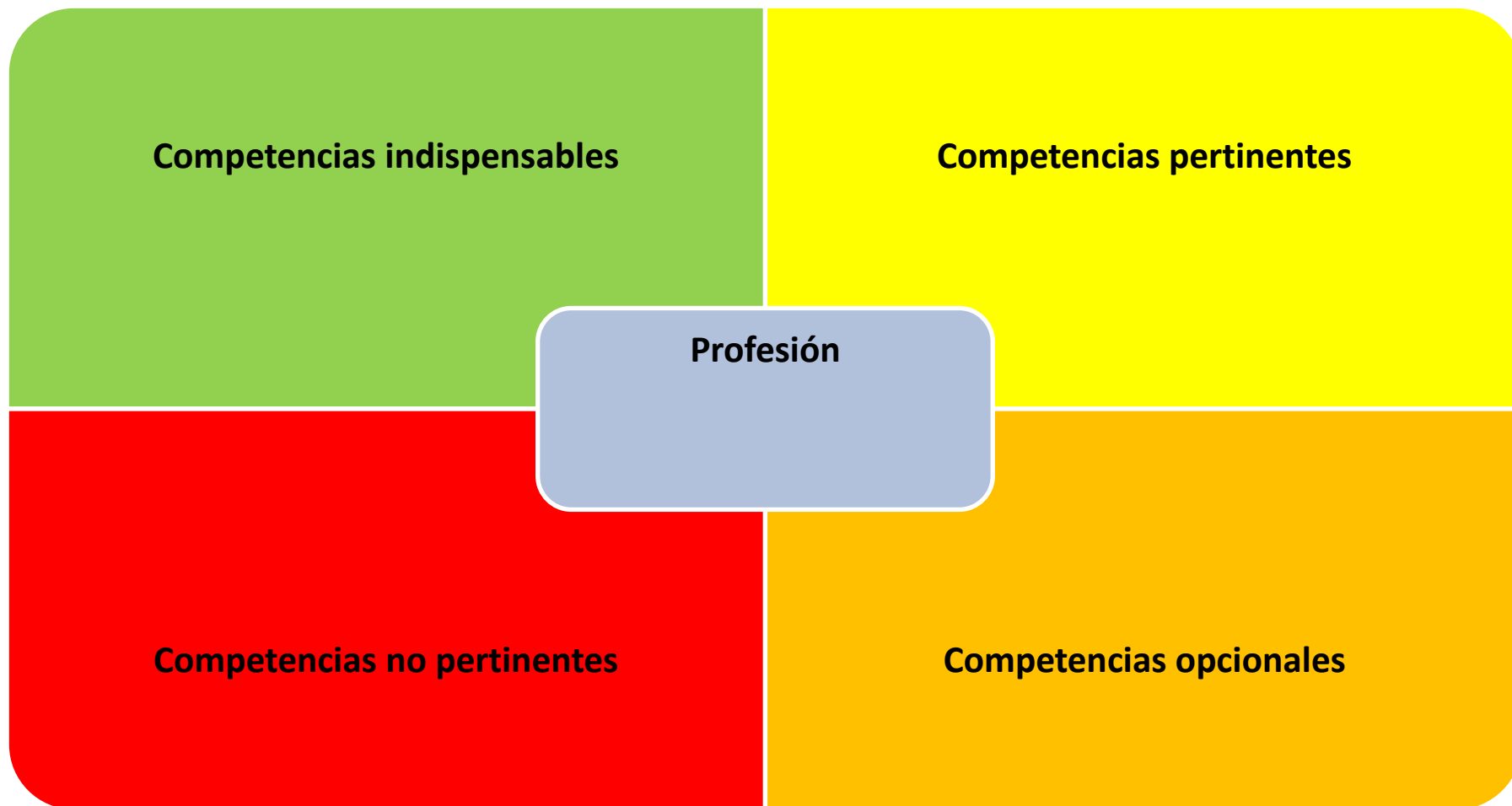
Las múltiples posibilidades de la dinámica hacen pensar en la gran cantidad de herramientas afines se podrían construir, buscando que el sujeto que recibe orientación tenga una visión completa sobre sus competencias. Por esto mismo, se cumplen los 4 objetivos marcados y se considera que esta práctica puede tener continuidad y cabida en orientación, ofreciendo un toque innovador pues como dijo Morín (1999) "Es necesario aprender a navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certeza" (pp. 21).

Anexo

ANEXO 1: TABLA COMPETENCIAL (50 Competencias transversales)

Eficacia	Organizar	Innovar	Adaptarse	Imponerse	Interactuar	Escuchar	Recursos personales
Compromiso	Informar	Actualizar conocimientos	Soportar la presión y el estrés	Motivar	Argumentar	Empatía	Creatividad
Actuar	Fijar metas	Aprender	Atenerse	Resolver tensiones	Solicitar apoyo	Comprender	Optimismo
Centrar atención	Dirigir	Buscar	Adaptarse	Manifestar desacuerdo	Espíritu de equipo	Consideración	Tolerancia a la incertidumbre
Iniciativa	Delegar	Sintetizar	Integrar los procesos de la empresa	Responsabilizar a los demás	Apoyar	Comunicar	Precisión y metodología
Evaluar	Planificar	Conceptualizar	Sumarse al cambio	Supervisar	Colaborar		Sensibilidad hacia los demás
	Reunirse	Iniciar o crear ruptura	Sumarse a la cultura de empresa	Decidir	Establecer sinergias		Confianza en sí mismo
	Gestionar la dinámica colectiva		Comprender una situación	Proactividad			Espiritualidad
			Resiliencia				

ANEXO 2: HERRAMIENTA LEAD UP



ANEXO 3: HERRAMIENTA: PERFIL DE MI FUTURA PROFESION.

Mi futura profesión:

Competencias indispensables

Competencias pertinentes

ANEXO 4: HERRAMIENTA MI PERFIL COMPETENCIAL

