

Competencias genéricas en el ámbito de la psicología organizacional: una revisión teórica¹

Generic competencies in the field
of organizational psychology: a
theoretical review

Juan David Berrío Amariles*

Claudia Marcela Arana Medina**

Juan Diego Betancur Arias***

Recibido:13 de mayo de 2021–Aceptado:14 de julio de 2021–Publicado: 1 de diciembre de 2021

Forma de citar este artículo en APA: Berrío Amariles, J. D., Arana Medina, C. M., & Betancur Arias, J. D. (2021). Competencias genéricas en el ámbito de la psicología organizacional: una revisión teórica. *Ciencia y Academia*, (2), 156-160. <https://doi.org/10.21501/2744838X.4269>

¹ Este trabajo es producto del desarrollo de un proyecto de investigación financiado por la Universidad Católica Luis Amigó, y en el que se formó como auxiliar de investigación al primer autor.

* Estudiante de la especialización en Gerencia del Talento Humano, Universidad Católica Luis Amigó, Medellín-Colombia. Contacto: juanda2756@gmail.com

** Doctora en Psicología con Orientación en Neurociencia Cognitiva Aplicada, Universidad Maimónides, docente investigador, Universidad Católica Luis Amigó, Medellín-Colombia. Contacto: claudia.araname@amigo.edu.co

*** Doctora en Psicología con Orientación en Neurociencia Cognitiva Aplicada, Universidad Maimónides, docente investigador, Universidad Católica Luis Amigó, Medellín-Colombia. Contacto: juan.betancurri@amigo.edu.co

Resumen

Desde la psicología del trabajo, una competencia supone la integración de elementos como: conocimientos, técnicas, actitudes, procedimientos y valores, que una persona para resolver una situación concreta. Para este ensayo, serán de mayor interés las competencias de tipo genéricas o transversales, las cuales albergan conocimientos, habilidades o destrezas, y no suelen relacionarse con actividades específicas, más son necesarias en cualquier ámbito laboral. Como parte de discusión de este ensayo, vale resaltar la importancia de implementar instrumentos de medición de estas competencias de manera objetiva, confiable y válida. Podemos afirmar que entre las pruebas más conocidas se encuentra el DISC, factores de decisión, interacción, serenidad y cumplimiento, donde en el centro de desarrollo puede hacerse seguimiento de diversas competencias.

Palabras clave

Psicología; Competencias; Competencias genéricas; Psicología organizacional; Instrumentos de medición.

Abstract

From the psychology of work, a competency is the integration of elements such as: knowledge, techniques, attitudes, procedures and values, which a person needs to solve a specific situation. For this essay, generic or transversal competencies will be of greater interest, which include knowledge, skills or abilities, and are not usually related to specific activities, but are necessary in any work environment. As part of the discussion of this essay, it is worth highlighting the importance of implementing instruments to measure these competencies in an objective, reliable and valid manner. We can affirm that among the best known tests are the DISC, decision, interaction, serenity and compliance factors, where in the development center, several competencies can be monitored.

Palabras clave

Psychology; Competencies; Generic competencies; Organizational psychology; Measurement instruments.

Para conceptualizar las competencias genéricas se hace necesario realizar una revisión sucinta del constructo desde la psicología del trabajo. Así las cosas, se define este como una mezcla de comprensión, conocimiento, habilidades y capacidades (Cabeza et al., 2015). Una competencia supone la integración de una serie de elementos (conocimientos, técnicas, actitudes, procedimientos, valores) que una persona pone en juego en una situación problemática concreta al demostrar que es capaz de resolverla (Villa & Poblete, 2011).

La clasificación de las competencias puede darse clasificarse en específicas y genéricas. Las específicas tienen directa relación con el puesto de trabajo; y las genéricas (transversales) —que son el interés de este ensayo— son aquellas que pueden transferirse a una cantidad determinada de tareas, las cuales recogen conceptos genéricos como conocimientos, algunas habilidades y destrezas, además de capacidades que puede tener cualquier persona previamente a ser incorporado al mercado laboral. Usualmente no son relacionadas a alguna ocupación específica, pero son necesarias en cualquier trabajo, pues se adquieren en un proceso de enseñanza-aprendizaje y dan la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades, dando la posibilidad de evaluar su adquisición y desempeño (García, 2009).

Se consideran cuatro elementos que permiten el análisis acerca de la adquisición de competencias genéricas. Primero, que sean perpendiculares en diversos campos sociales, es decir, que lleguen a varios fragmentos del ser humano, siendo relevantes en ámbitos como la academia y el campo laboral, como también a nivel personal y social. Segundo, que hagan referencia a un ordenamiento superior en cuanto a la complejidad mental, favoreciendo el desarrollo del pensamiento intelectual reflejado en el pensamiento crítico y analítico, reflexión y autonomía mental. Tercero, que sean multifuncionales, las cuales se requieren en diversas demandas cotidianas, profesionales y en la vida social necesarias para lograr distintas metas y que posibilitan la resolución de múltiples problemas en varios contextos. Cuarto, que sean multidimensionales, considerando aspectos como las dimensiones perceptivas, normativas, cooperativas y conceptuales, entre otras (Villarroel & Bruna, 2014).

Siguiendo entonces la línea de discusión del presente escrito, vale resaltar la relevancia de implementar instrumentos de medición que puedan valorar de manera objetiva, confiable y válida las competencias que caracterizan las personas, especialmente cuando se tratan de identificar las capacidades que permiten el adecuado desempeño laboral.

En este sentido, es correcto afirmar que las pruebas más conocidas para valorar competencias organizacionales son el DISC, compuesto por cuatro factores de comportamiento, estos son, el de decisión, que evalúa la forma en la cual se reacciona ante distintos desafíos y las decisiones ante los mismos; el de interacción, que mide la forma de relacionarnos con otras personas y cómo la influencia generada

en ellos; el de serenidad, evaluando la manera de enfrentar los cambios y la transición que se vive dentro de los mismos; y por último, el de cumplimiento, el cual evalúa nuestra respuesta a las reglas y los operaciones (Lotito, 2015).

En el centro de desarrollo, el cual se convierte en un instrumento objetivo para analizar diferentes competencias a través de diversas pruebas, un experto puede hacer seguimiento sobre el talento de un profesional donde observa la realización de algunas pruebas, simulando su cotidianidad.

El diagnóstico de la personalidad MBTI identifica diferentes tipos de personalidad, esta prueba permite saber, de acuerdo al tipo de personalidad, cuáles son las capacidades más avanzadas de cada empleado (Lotito, 2015).

El Sistema de evaluación 360° es una herramienta que da la posibilidad del “cambio de observador” donde se evidencia la autopercepción de las competencias en el éxito empresarial y la percepción otros como colaboradores, jefe, clientes, proveedores y grupos de interés. En este contexto, las competencias de cada empleado son evaluadas por sí mismo, así como por sus superiores. Finalmente, la rueda de las competencias es una herramienta adaptada de la conocida “Rueda de la vida” de Paul J. Meyer, la cual posibilita autoevaluar el nivel de cada competencia que deseemos incluir. De esta manera, se obtiene una visión de aquellas áreas donde es necesario mejorar, como también aquellas fortalezas o habilidades en las que se es competente.

De esta manera, es evidente que sí bien los instrumentos mencionados identifican de manera amplia las competencias, la mayoría de ellas no especifican claramente cuáles son las competencias genéricas que deben caracterizar a un sujeto trabajador (Cadena et al., 2017). Por consiguiente, se sugiere que los procesos investigativos desde el área de la psicología organizacional puedan enfocarse en la construcción, validación y estandarización de este tipo de instrumentos, dado su aporte no solo al conocimiento, si no a la empresa como tal.

Conflicto de intereses

Los autores declaran la inexistencia de conflicto de interés con la institución o asociación de cualquier índole.

Referencias

- Cabeza, L., Castrillón, J., & Lombana, J. 2016. Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 25(2), 105-122, 2017. <https://doi.org/10.18359/rfce.1983>
- Cadena, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., De la Cruz Morales, F. R., & Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.
- García, M. (2009). *Evaluación de competencias transversales*. Universidad Europea de Madrid. https://www.fib.upc.edu/ees/cicleactivitats_08-09/mjosegarcia.html
- Lotito, F. (2015). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *Revista Academia & Negocios*, 1(2), 79-90.
- Villa, A., & Poblete, M. (2011). Evaluación de competencias genéricas: principios, oportunidades y limitaciones. *Bordón* 63(1), 47-170.
- Villarroel, V., & Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: un desafío pendiente. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 13(1), 23-34. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue1-fulltext-335>