



Desempeño y potencial

TEMA 3. Competencias personales (hard y soft) por distinciones ontológicas

Las competencias personales son habilidades sociales que te ayudan a alcanzar el éxito tanto profesional como personal. Son esenciales para enfrentar circunstancias desafiantes y para aprender nuevos conocimientos.

Adquirir estas competencias lleva tiempo y práctica. Puedes desarrollarlas a través de la educación, experiencias personales, laborales, mentores y el autodesarrollo.

Ellis et al. (2005) señala que las competencias son características de personalidad que se traducen en comportamientos exitosos en un trabajo específico. Estas competencias se divide en:

- Técnicas
- Metodológicas
- Personales
- Participativas

Es necesario desarrollar cada categoría para que sea considerada una competencia; de lo contrario, simplemente se trataría de habilidades personales.





Las competencias varían en su especificidad y facilidad de medición, clasificándose en hard (duras) y soft (blandas), según su complejidad de evaluación (Alles, 2020).

Las competencias hard se relacionan con conocimientos, habilidades y experiencias previas. Se forman a través de la educación y la experiencia, y permiten desarrollar habilidades específicas. Por ejemplo (Alles, 2020):

- Conocimiento en áreas específicas
- Capacidad de análisis crítico
- Habilidades matemáticas
- Programación
- Experiencia profesional

Estas competencias representan las habilidades y conocimientos que has adquirido, como el uso de tecnologías y herramientas específicas.

Por otro lado, las competencias soft se refieren a habilidades sociales e interpersonales, fundamentales para trabajar eficientemente con otros. Estas incluyen (Alles, 2020):

- Trabajo en equipo
- Comunicación efectiva
- Resiliencia
- Creatividad
- Autoconfianza



Son habilidades que has desarrollado con el tiempo y son aplicables en diversas situaciones. Se derivan de tus características personales y habilidades sociales, y te permiten adaptarte y responder a los cambios constantes que enfrentas.

Como se mencionó anteriormente, las competencias hard son habilidades específicas adquiridas principalmente a través de la educación. Por otro lado, las competencias soft no se desarrollan fácilmente mediante un método específico, sino que evolucionan a través de la experiencia y la adaptación de ideas y actitudes personales.

En el ámbito del coaching ejecutivo, las competencias se refieren a las habilidades esenciales que necesitas para cambiar actitudes y mejorar el desempeño. Según Woman Zone México (2020), el lenguaje juega un papel fundamental en determinar nuestros pensamientos y acciones. Utilizar distinciones como herramienta en el coaching te permite ver situaciones desde diferentes perspectivas, reinterpretar eventos de la vida y, en consecuencia, desarrollar tus competencias personales.

El coaching ontológico sostiene que el lenguaje crea realidades. En este contexto, exploraremos varias distinciones que, según la perspectiva adoptada, generan diferentes realidades.

Distinciones ontológicas

| Distinción | Hechos | vs. | Juicios |
|------------|--|-----|--|
| | Situaciones o comportamientos observables por cualquiera que se encuentre en esa situación. Son objetivas y describen la situación. | | Percepciones e interpretaciones. Son subjetivas y se basan en la historia de quien lo percibe. |
| Distinción | Compromiso | vs. | Obligación |
| | Genera acción de forma voluntaria. La postura es de responsabilidad "quiero o elijo". Asume involucramiento y significado en la situación. | | Muestra una connotación negativa. Genera postura de víctima "Tengo que". La responsabilidad no está en las manos de la persona sino en los otros. |
| Distinción | Excelencia | vs. | Exigencia |
| | Prestar atención a las cosas para hacerlas lo mejor posible. Utilizar las mejores capacidades. Está ligada al proceso. | | Imponerse cierto tipo de resultado. Normalmente conlleva frustración. Lo importante no es el proceso sino el resultado deseado. |
| Distinción | Error | vs. | Fracaso |
| | Genera apertura, aprendizaje y creatividad. Brindan la oportunidad de crecer. Reconocerlos permite aprender del proceso y corregirlo. | | Genera frustración, miedo e incluso parálisis. Genera culpabilidad y tiende a evadirse. Importan más la opinión de los demás que el propio crecimiento. |
| Distinción | Responsabilidad | vs. | Culpabilidad |
| | Postura de responsabilidad y control interno. Nivel de conciencia elevado de sus acciones y sus efectos. Asume el control de su vida. | | Postura de víctima. Es un mecanismo de defensa para evadir cualquier consecuencia. El locus de control es externo. Entrega el mando de su vida a los demás. |

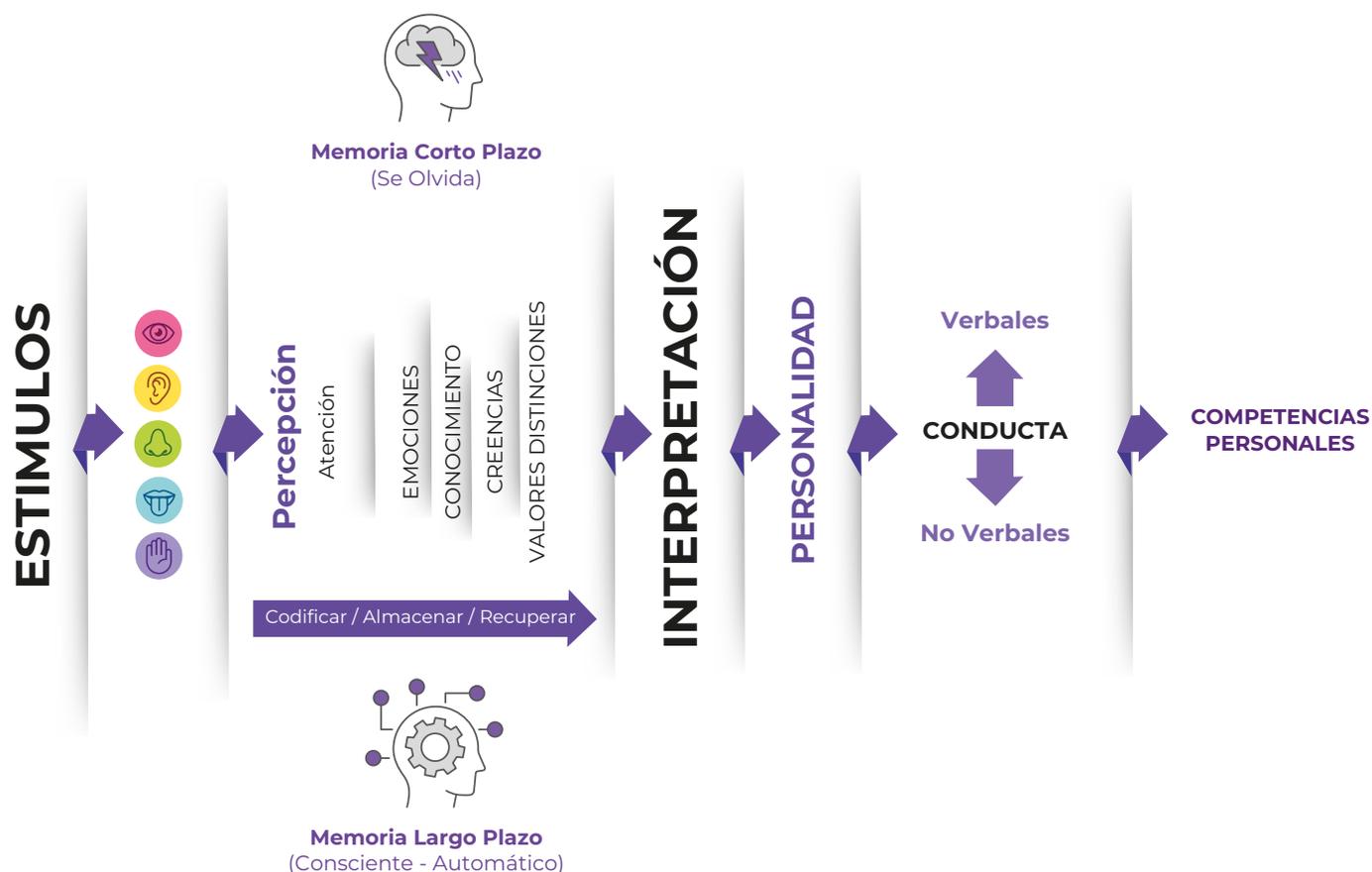
| Distinción | Reclamar | vs. | Quejarse |
|------------|--|-----|--|
| | <p>Es productivo. Involucra hacerse responsable de la de forma adecuada para hacerlo. Conlleva el planear el contexto y lugar más idóneos, escuchar las razones que pueda tener el otro, sin carga emocional y buscando la solución para llegar a un acuerdo.</p> | | <p>Es improductivo. Conlleva emociones negativas, acusaciones, resentimiento, enemistad, desconfianza, mal ambiente, falta de motivación y de compromiso.</p> |
| Distinción | Sinceridad | vs. | Sincericidio |
| | <p>Es no decir lo contrario a lo que se piensa. Elegir exponerse conscientemente a consecuencias que son negativas para uno mismo o para los demás. Muestra una relación estrecha entre la sinceridad de una persona y el nivel de confianza que se tiene en ella.</p> | | <p>Supone muchas veces “exponerse” uno mismo o poner “en jaque” al otro. Conlleva el ir contra su identidad, traspasar los límites de la cordialidad y las buenas maneras. Pone al descubierto nuestra falta de empatía.</p> |
| Distinción | Estar siendo | vs. | Ser |
| | <p>Se refiere a una conducta específica ante una situación determinada. Es una forma de reaccionar ante algo, involucra que puede cambiar o evolucionar. Hacer juicios sobre el “estar siendo” conlleva acciones de cambio.</p> | | <p>Está relacionado con la identidad. Características de personalidad difíciles de transformar. Es considerada la esencia o ADN del ser humano. Hacer juicios sobre el “ser” conlleva cosas negativas.</p> |
| Distinción | Aceptación | vs. | Tolerancia |
| | <p>Implica el reconocimiento de la misma legitimidad en el otro. Se respeta la validez para el otro, a pesar de que no lo entienda o comprenda su punto de vista.</p> | | <p>Es una negación suspendida temporalmente. Supone la no aceptación de la legitimidad que tiene el otro. Tiene una connotación de indulgencia, lo permito, pero no lo apruebo.</p> |

| Distinción | Dolor | vs. | Sufrimiento |
|-------------------|--|------------|---|
| | Es inevitable. Su connotación es física. Tiende a ser momentáneo. | | Es opcional. Desencadenado por sus apegos y sus aversiones. Su connotación es emocional, por lo cual puede evitarse. Tiende a ser duradero. |
| Distinción | Deseo | vs. | Necesidad |
| | Es algo legítimo. Se relaciona con la ambición y querer algo. Genera una postura de responsabilidad sobre lo que se quiere. El deseo es interno y propio. | | Su postura es de víctima, ya que una necesidad no se controla. Supone falta de asertividad ante las cosas que uno quiere. La necesidad es causada por cosas externas. |
| Distinción | Problema | vs. | Conflicto |
| | Es una dificultad en el camino. Puede verse como un reto a superar. Su connotación raíz es positiva. Conlleva replantear la forma de hacer las cosas. | | Su connotación en negativa. Implica una ruptura de algo o con alguien. Existe peligro entre las partes y falta de apertura. Tienden a plantearse con una visión a corto plazo. |
| Distinción | Respuesta | vs. | Reacción |
| | Implica autocontrol y cierto nivel de consciencia. Conlleva un proceso de pensamiento antes de actuar. | | Es reactiva, impulsiva y automática. Las habilidades personales no son utilizadas. |
| Distinción | Ocuparse | vs. | Preocuparse |
| | Genera acción. Conlleva el detenerse a ver alternativas para solucionar las circunstancias. | | Conlleva una connotación negativa. Tiende a rumear o darle vuelta a las cosas, sin llegar a una solución. Genera ansiedad. |

Cuadro 1. Adaptado de Woman Zone México (2020)

Las distinciones te permiten reformular los marcos conceptuales desde los que interpretas situaciones. Al hacerlo, puedes obtener una perspectiva diferente y enfrentar o mejorar tu situación actual de manera más efectiva.

Al explorar los temas de procesos cognitivos psicológicos y personalidad, puedes comprender cómo procesas la información. Esto te permite reestructurar tus concepciones previas. Al aplicar estas distinciones en nuevos contextos, fortaleces y desarrollas tus competencias. Consulta la figura 1 para una representación gráfica de este proceso.



La figura anterior ilustra el proceso cognitivo. sus etapas son:

- 1 **Recepción de estímulos:** Se reciben estímulos del exterior a través de los sentidos.
- 2 **Consciencia:** Se genera consciencia al percibir dichos estímulos.
- 3 **Atención:** Se focaliza la atención en lo que se considera más relevante.
- 4 **Memoria y filtros:** La información percibida se dirige a la memoria, pasando por filtros individuales como emociones, creencias y valores.

- 5 **Codificación:** La información se codifica, almacena y luego se recupera mediante procesos cognitivos complejos.
- 6 **Interpretación:** Esta información codificada se interpreta dentro de la estructura del pensamiento.
- 7 **Formación de personalidad:** Las diversas interpretaciones contribuyen a formar la personalidad del individuo.
- 8 **Expresión a través del Lenguaje:** La personalidad se manifiesta mediante el lenguaje, reflejándose en la conducta o comportamientos del individuo.
- 9 **Desarrollo de competencias:** Al categorizar conjuntos de comportamientos (como habilidades, conocimientos y actitudes), se forman las competencias personales.

Este proceso es fundamental en la psicología cognitiva conductual y en el aprendizaje. Sirve como base para estructurar planes de desarrollo de nuevas competencias, guiando de manera eficaz las acciones necesarias para potenciar a la persona (Woman Zone México, 2020).



Referencias

Alles, M. (2020). *Formación, capacitación, desarrollo: Volumen 1*. España: Ediciones Granica.

Ellis, A.P.J., Bell, B.S., Ployhart, R. E., Hollenbeck, J. R., y Ilgen, D.R. (2005). An evaluation of generic teamwork skills training with action teams: effects on cognitive and skill-based outcomes. *Personnel psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00617.x>

Woman Zone México (2020). Las 21 principales distinciones del *coaching* ontológico. *Tu mundo sin límites*. <https://www.womanzone.com.mx/las-21-principales-distinciones-del-coaching-ontologico.html>

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.