

## LAS EXPERIENCIAS CRÍTICAS Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

Por MBA. Miguel Córdova Espinoza

### Las competencias y el conocimiento

Tanto las competencias y el conocimiento se complementan para construir el desarrollo profesional de los individuos en el mercado laboral. El conocimiento es enfocado a la tarea y nos es de mucha utilidad para resolver problemas puntuales, en un proyecto, en una empresa, en un área de trabajo, etc. Las competencias son transversales, nos permiten resolver problemas en diferentes momentos y situaciones de la vida laboral pero de una forma transversal, es decir, están enfocados a la persona que ejecuta.

Siendo ambos importantes, en este artículo quiero dedicarme a explicar una fuente muy efectiva para desarrollar las competencias a través de las experiencias críticas, en donde se obtiene aprendizaje y donde las habilidades y conocimientos pueden integrarse en una sola acción (Baughman, Brumm y Mickelson, 2012).

### Las experiencias críticas

Las experiencias transformadoras o críticas son situaciones adversas, poco conocidas, de inseguridad y, hasta cierto punto, de incomodidad, que podemos encontrar a lo largo de nuestra vida. Estas vivencias son las que nos llevan a una zona de inseguridad dentro de la cual debemos recurrir, muchas veces, a nuestros instintos para poder salir victoriosos. Las experiencias críticas son desarrolladoras de competencias por excelencia, puesto que sin ser un proceso voluntario llegan, enseñan y se van, dejándonos competencias que, si bien son a veces imperceptibles al momento, afloran cuando se les necesita, en alguna etapa posterior.

En la vida profesional, las competencias más solicitadas actualmente por las empresas, de acuerdo al diario *Gestión* (artículo del 30 de abril 2016), serían las siguientes: (1) Capacidad de aprendizaje, (2) Adaptación al cambio, (3) Creatividad, (4) Visión holística del negocio y (5) Empatía.

Pero, ¿cómo desarrollar estas competencias? Difícilmente podríamos actuar con empatía con las personas si no estamos en constante interacción con nuestra red de contactos. Asimismo, si siempre mantenemos las mismas rutinas y no exploramos situaciones nuevas, no podremos desarrollar nuestra adaptación al cambio. Si es que no tenemos la oportunidad de buscar soluciones diferentes o alternativas inusuales frente a problemas o entornos cambiantes, será imposible mejorar nuestra capacidad creativa.

Esto quiere decir que serían las experiencias críticas las que mejor nos podrían ayudar a resolver el desarrollo de estas competencias. Las experiencias críticas pueden generarse de manera no planeada, inesperadamente, y también de forma intencional, premeditada. Tal vez es de las experiencias que llegan sin previo aviso de las cuales más aprendemos, porque son de cuales pueden llegar a aflorar toda nuestra capacidad inventiva para salir de determinadas situaciones o incentivar la urgencia de resolver un problema específico. Pero, ya que estas no se pueden planificar, lo que nos queda es estar atentos a considerar cada evento en nuestra vida como una experiencia enriquecedora y única, de aprendizaje y transformación.

Por otro lado, si podemos ir detrás de las experiencias críticas que son autogeneradas, este tipo de vivencias las podemos buscar exponiéndonos precisamente a momentos incómodos, poco comunes en nuestra vida diaria, situaciones retadoras, eventos que requieran ingenio y creatividad para encontrar una solución, o, incluso, que reten nuestra imaginación y nuestros paradigmas. La exposición a este tipo de situaciones debería ser siempre orientada a encontrar un resultado, algo nuevo que aprender o personas nuevas por conocer, de tal forma que lo que se obtenga siempre se construya sobre la base del desarrollo profesional.

Asimismo, no todas las experiencias críticas desarrollan todas las competencias. Es necesario evaluar, entonces, qué tipo de experiencias serían las que determinen un comportamiento específico, que apunte a desarrollar o fortalecer una competencia en particular. Además, es un proceso cíclico, ya que en la medida que podemos participar de diferentes experiencias críticas, éstas van abriendo una serie de opciones, alternativas y oportunidades de desarrollo y crecimiento. Estas, a su vez, presentan otro tipo de situaciones diferentes a las que no hubiéramos podido acceder sin pasar por las anteriores y que tienen la capacidad de enseñarnos otras competencias o profundizar en mayor medida las que ya se conocen. Esto hace, como se mencionó, que el proceso de aprendizaje de competencias resulte necesariamente cíclico y continuo para el desarrollo profesional (Newton y Dixon, 1999).

### Conclusiones

En resumen, debemos a las experiencias críticas el desarrollo de las competencias y para experimentar estos eventos transformadores no hay un límite, porque se trata de vivencias y estas pueden ser diarias y de diferente índole. Podemos terminar con dos consejos entonces: el primero apunta a que le demos la bienvenida a estas experiencias, como quién recibe con los brazos abiertos a una querida maestra dispuesta a enseñarnos, a veces de forma brusca y acelerada, alguna competencia transversal que podremos utilizar en diferentes ocasiones de nuestra vida profesional.

El segundo consejo es más participativo y se trata de emprender una búsqueda constante de experiencias transformadoras, donde podamos desarrollar competencias y que estén a nuestro alcance. Busquemos aquellos viajes de los cuáles, cuando regresas, eres definitivamente otra persona.

### BIBLIOGRAFÍA

- Baughman, J., Brumm, T., & Mickelson, S. (2012). Student Professional Development: Competency-Based Learning and Assessment. *The Journal of Technology Studies*, 38(1/2), 115-127.
- Conoce los nuevos criterios para elegir a los candidatos para un puesto (30 de abril de 2016). *Gestión*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/conoce-nuevos-criterios-elegir-candidatos-puesto-2159739>
- Newton, R., & Dixon, D. (1999). New Roles for Information Professionals: User Education as a Core Professional Competency within the New Information Environment. *Journal of Education for Library and Information Science*, 40(3), 151-160.