



Desarrollo de Competencias: Nivel 1. Inconciencia de la incompetencia

Empresas, 28/03/2011

En algunos talleres de Gestión por Competencias, suelo comenzar pidiendo a los participantes que elaboren, sólo mediante plegados, un barco de papel que tenga dos chimeneas. Lo frecuente es que se produzca una suerte de frustración porque, si bien la instrucción puede ser muy clara, la mayoría no tiene idea qué hacer con la impecable hoja distribuida.

Este es un buen ejemplo de temas o situaciones en que estamos tan alejados de su existencia que desconocemos que, claramente, no tenemos idea como resolver la situación. Hasta el momento de mi petición, el asunto era algo desconocido para ellos y, por lo mismo, no era preocupación, ni una curiosidad. Simplemente no era tema, no era nada.

Un ejemplo distinto se encuentra con los niños, y mientras más pequeños, más evidente. En sus primeros pasos debemos tener todas las barreras que impidan que se caiga desde un determinado desnivel, o que no introduzcan sus deditos en zonas de energía eléctrica, o que no se vayan a la piscina sin cuidado de adultos, en fin ..., ejemplos son demasiados. El denominador común es que sus acciones no tienen que ver ni con alardes de valentía, o deseos de mostrar autonomía, sino, simplemente, porque son inconscientes de los riesgos que tales acciones conllevan. No saben que no vuelan, que no flotan, que un golpe eléctrico puede serles fatal, etc.

En la dimensión laboral, ya adultos, se mantienen estas zonas de inconciencia de nuestras incompetencias. Se trata de temas que están tan alejados de nuestro hacer frecuente, o de nuestros espacios de conocimientos, que, simplemente, no forman parte de los diccionarios conductuales con que operamos en el día a día.

Un caso especialmente complejo es cuando el entorno aprecia una debilidad (laboral, por ejemplo), pero, cuando se le menciona a la persona en cuestión, esta niega la situación, la declara inexistente y, continúa su quehacer sin brindar atención alguna a la afirmación o juicio recibido. Un ejemplo recurrente es cuando se le indica a una persona que tiene problemas de trato inadecuado, o que “no escucha”, etc., y quien es aludido, reacciona negando tales conductas porque, no ha adquirido la conciencia de que puede tener problemas en tales aspectos. En estos casos, se produce una suerte de ceguera interesada, que nos mantiene ciegos, de modo que, el tema, sigue sin ser tal. De todas las dimensiones posibles de la inconciencia de la incompetencia, este caso es el más difícil y el que más brechas de desempeño genera.

Mientras una persona no asume que tiene una debilidad, todo esfuerzo correctivo de su entorno resultará inútil. La **inconciencia de la incompetencia** es particularmente grave, porque cierra todos los espacios para abordar el tema y superarlo. Mientras se mantiene, la persona, en ese aspecto, es ciega y sorda. De hecho, somos totalmente ajenos a estas áreas de potencial a que podríamos acceder.

La primera gran tarea es, en consecuencia, lograr que la persona avance a un segundo nivel, el de la CONCIENCIA DE LA INCOMPETENCIA.

De hecho, este modelo comprende cuatro niveles distintos para el desarrollo de las competencias. Los tres restantes serán mis próximos textos que suba a esta valiosa plataforma.

.....

Por ahora, junto con agradecerle la lectura de este texto, lo invito a que lo comente y, en lo posible aporte ejemplos que usted conozca en que, en el ambiente laboral, se aprecian casos de inconciencia de una incompetencia. Así, entre todos, siempre aprendemos más. Responderé todos los comentarios, por cierto.