

- ¿Por qué son importantes las Competencias?
- Autodirección y Alto Desempeño
- Más allá del contexto del trabajo
- Creatividad y Autoaprendizaje
- ¿Es importante estar motivado?



**CONTENIDO:**

La Autodirección como forma de vida	2
El perfil creativo	2
Capacitación y aprendizaje	2
Un conflicto inherente	3
Motivación, autonomía e independencia	3
Como medimos nuestro Perfil Autodirigido	3

# El Arte de Controlar tu Propio Aprendizaje

VOLUMEN I, N° 2



## El lenguaje de las Competencias

El concepto de **competencias para el trabajo** es propuesto como un lenguaje indispensable para tender el puente de vinculación necesario entre la academia y la empresa, ya que esta noción incorpora habilidades, destrezas, actitudes y valores, adicionalmente a los conocimientos requeridos para el alto desempeño del individuo en su actividad laboral.

Así mismo, es de particular importancia el hecho de que los sujetos de interés son adultos que potencial-

mente pueden responsabilizarse de su propio aprendizaje.

De esta manera, si el desarrollo de competencias para el trabajo es la trayectoria a seguir, se fortalece la perspectiva de habilitar al individuo para que logre adquirir las competencias que le darán éxito en su vida profesional.

En particular, es de interés la relación que existe entre el perfil autodirigido y la obtención y fortalecimiento de las competencias laborales.

Por lo tanto es importante considerar en particular el autoaprendizaje de competencias de un nivel superior o meta-competencias, es decir, aquellos conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para el adulto que trabaja en un contexto de cambio permanente.



## Meta-competencias y Empleabilidad

Denominadas también competencias genéricas, básicas o transversales, estos atributos substanciales, son a la vez elusivos en el tiempo, ya que el significado de ser competente difiere hoy de lo que será

mañana.

Bajo esta premisa, adecuarse al dinamismo del mercado de trabajo - la empleabilidad - debe incluir un elemento relacionado con la capacidad y el interés del individuo para re-

novar permanentemente sus conocimientos y habilidades para mantenerse actualizado, así como la disposición de comprometerse con su proceso de aprendizaje,

# Autodirección como forma de vida

Las competencias que poseen los individuos que tienen éxito en el contexto laboral y los negocios, son producto de su capacidad para aprender a aprender, proceso que les permite mantener el foco y tomar las decisiones correctas en cuanto al tiempo y energía dedicado al aprendizaje y a la aplicación de lo aprendido.

De la misma manera, la capacidad de autodirección es útil para mejorar la calidad de vida, las relaciones familiares o para



fortalecer su dominio del arte y la cultura.

Por otra parte, el compromiso creciente que adquiere el adulto al tomar bajo su responsabilidad el imperativo de aprender lo que requiere y lo que le es

útil, trasciende a desarrollar otros atributos de gran utilidad en el ámbito del trabajo, al convertirse en personas menos dependientes, con capacidad para aportar sus recursos y potencial a un sinnúmero de actividades.

La autodirección conduce a aprender más y mejor, así como asegurar una mayor retención de lo aprendido, lo que contribuye directamente al alto desempeño en el contexto de trabajo.

**“La relación entre el individuo, su capacidad de aprender, el trabajo y la empleabilidad, cambia en la medida en que la persona se desarrolla y el contexto laboral se transforma, por lo que la Autodirección amplifica la posibilidad mantener un nivel de desempeño competitivo”**

## El perfil creativo

Existe evidencia para afirmar que la autodirección asociada a un perfil individual inquisitivo, curioso y ambicioso lleva a la



persona a involucrarse voluntariamente en proyectos de aprendizaje más allá de sus actividades y responsabilidades cotidianas, lo cual fortalece su nivel de desempeño.

Atributos tales como habilidad mental, energía, motivación al logro, curiosidad y confianza, caracterizan a los individuos con perfil autodirigido, conductas que también pueden rela-

cionarse con el potencial significativo de desempeño individual

No obstante, el individuo debe ser el principal interesado en robustecer su potencial creativo, tomando en cuenta que la posibilidad de tener éxito depende de un apropiado auto-diagnóstico de las competencias necesarias, así como de la determinación para adquirirlas.

## Capacitación y aprendizaje

“Cada vez es más frecuente que las organizaciones contemporáneas tengan que planear con mucha anticipación sus estrategias de capacitación y desarrollo del capital humano

con una perspectiva de largo plazo. Esta necesidad nace del imperativo de poder aplicar con los recursos adecuados dentro de un marco estratégico y predefinir tanto la

inversión requerida como el impacto que tendrá la capacitación a corto, mediano y largo plazo”

Vea artículo completo en la revista "ERAC CAPITAL HUMANO"

2011[http://issuu.com/eriac/docs/revista\\_eriac53](http://issuu.com/eriac/docs/revista_eriac53)

# Un conflicto inherente

En la medida que maduramos desarrollamos la habilidad de confrontar incertidumbre, inconsistencia, contradicción, imperfección y compromiso, por lo que de una manera paulatina pero definitiva aprendemos a:

- A) Transitar indistintamente entre pensamientos abstractos y consideraciones de orden práctico,
- B) Confrontar el hecho de que la mayoría de los problemas tienen más de una causa y soluciones diversas,
- C) Seleccionar, utilizando criterios específicos, la mejor solución, la más

práctica, la más factible, y

D) Reconocer que un problema o solución conlleva a un conflicto inherente.

Eventualmente también el proceso de maduración conlleva a que los adultos despeguemos una juna identidad propia singular que estamos dispuestos a compartir y, aún a integrar a otras identidades. Eso conduce en su momento a una pérdida inminente de la intimidad, efecto de entregarse a asociaciones amorosas, profesionales y laborales.



Esta actitud de asumir compromisos duraderos nos convierte en sujetos aptos para tomar decisiones autónomas y ser capaces de apropiarnos de la responsabilidad por nuestros actos.

## Motivación, autonomía e independencia

Las características del aprendiz capaz de responsabilizarse por su propio aprendizaje, se asocian – en primera instancia y de manera general – a la autonomía e independencia del individuo.

Así mismo, la motivación del individuo es considerada como una variable indispensable pero no suficiente para delimitar al aprendiz autodirigido, tomando en consideración que es importante también

que el individuo ostente ciertas características cognitivas:

- A) Orientación a metas o capacidad para fijar objetivos, hacer planes y mantener un alto grado de compromiso para lograrlos;
- B) Autoeficacia, en este caso entendida como la habilidad para organizar y asegurar los cursos de acción requeridos para lograr determinado nivel de desempeño;

C) Competencia de manipular a conveniencia factores internos o externos a su persona;

D) Habilidad para analizar y entender sus propios procesos cognitivos y de aprendizaje, también denominada metacognición y,

E) Autorregulación o capacidad para controlar sus intereses, actitudes y esfuerzo a la consecución de las metas deseadas.

**“El individuo proclive a responsabilizarse de su propio aprendizaje ostenta motivación, autonomía e independencia, así como capacidad para controlar sus intereses, actitudes e iniciativas”**

## Como medimos nuestro Perfil Autodirigido

Existen una variedad de instrumentos validados para dimensionar el Perfil Autodirigido de un individuo, así como los componentes sobresalientes de dicho perfil.

Estas herramientas han sido aplicadas y validadas en diferentes contextos, situaciones y culturas pero el Cuestionario de Indagación del Perfil Autodirigido o CIPA

(Cázares y Aceves, 2008) constituye una opción relevante en nuestro medio debido a que es el único instrumento para medir la autodirección en el aprendizaje desarrollado que toma en cuenta las características de las poblaciones mexicanas. No obstante, no se han encontrado evidencias en cuanto a diferencias significativas entre poblaciones de diferente nacionalidad o cultura.





## **Autodirección y Aprendizaje**

Ave. Pedregal 524 Nte.  
Col. Pedregal del Valle  
San Pedro Garza García 66280  
N.L. México  
Celular: 811-917-7889  
Teléfono: 818-303-5031  
Correo: jac@autodireccion.com

**El arte de controlar tu propio  
aprendizaje**

**A&A significa Autodirección y Aprendizaje, plataformas fundamentales para el alto desempeño en todos los contextos de la vida. El logotipo representa la persona humana sorprendida por todo lo que podemos aprender por cuenta propia y nos pertenece, dando el paso hacia el conocimiento apoyado en su capacidad de autodirección.**



## **Quienes Somos**

Un equipo de profesionales con amplia experiencia profesional y académica en el campo del desarrollo del Capital Humano en las organizaciones. Nuestros talleres y programas están sólidamente basados en investigación propia dentro de empresas e instituciones hispano-americanas; investigación que ha sido publi-

cada y difundida ampliamente en los medios académicos y profesionales.

