

## Un día de acción

Segunda edición del Día del Voluntariado  
moviliza a más de mil  
colaboradores en Brasil y Perú

solví

CANACARI

Ferrovial  
Ambiental

essencis

Loga

VEGA PERU

VIA SOLO

agua  
TRE

# Además de las

## **Revista Solvi: ¿Qué es la metacompetencia?**

**Eugenio Mussak** - Es una evolución del concepto de competencia. Mientras que competencia significa que tenemos la capacidad para alcanzar objetivos, resolver problemas y también para competir o, desde el punto de vista humano, la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes; la metacompetencia es la trascendencia de la competencia, es decir, es «ir más allá». Competente es el que logra el objetivo esperado y metacompetente es el que va más allá y, de alguna manera, sorprende al cliente. Pero esta es una vieja idea y la virtud del término metacompetencia es que organiza este concepto. Lo que incluimos en la ecuación de la metacompetencia es que es el producto de las competencias esenciales con las llamadas competencias transversales, que son las que colaboran con la competencia esencial y potencian el producto principal.

## **¿Las habilidades sociales, las relaciones, también forman parte de la metacompetencia?**

“El líder debe incentivar a su personal a construir permanentemente nuevas ideas; la curiosidad es clave, es uno de los fundamentos de la iniciativa empresarial.”

Antes que consultor, columnista, hombre de negocios o médico (su carrera original), Eugenio Mussak se considera un educador. En su calidad de uno de los oradores más respetados del Brasil, predica la necesidad de que las empresas sirvan como centros de aprendizaje continuo de sus empleados, y de que los trabajadores mantengan viva la llama de la curiosidad y las ganas de aprender, porque solo así lograrán llegar a la metacompetencia. Competencia, metacompetencia y autodesarrollo son los temas de esta entrevista del profesor Mussak con la *Revista Solvi*.

Hay una serie de cualidades sociales que, cuando puestas a disposición de nuestro trabajo, potencian en gran medida nuestra competencia técnica: la disposición para servir, la integridad en las relaciones, la ética, la demostración de interés, el compromiso, la simpatía, la actitud, la sonrisa, la mirada firme. No es raro ver a un profesional bien formado técnicamente que es despedido debido a que es difícil, de relación complicada y con falta de interés por los otros. Hoy no solo queremos buenos profesionales, sino buenas personas en el ejercicio de sus funciones.

## **¿Es posible desarrollar la metacompetencia?**

Claro, es posible desarrollarla, para lo cual es necesario que la persona tenga ganas de hacerlo. Vivimos en una sociedad en la que no podemos parar de aprender en todos los ámbitos: técnico, cultural, de comportamiento, de atención de la salud, a través del intercambio con nuestros contactos. Ya pasó el tiempo en que cursar una carrera era suficiente. Debemos hacer cursos relacionados con nuestro trabajo, postgrados,

MBA, cursos de idiomas, cursos sobre otros temas, porque las personas con buena cultura general no solo son más interesantes, sino que adquieren más capacidad de percepción, adaptación, creatividad e innovación y de establecer relaciones. Estoy preocupado por las personas demasiado centradas que transforman el centro de su atención en un factor de alienación.

## **¿Qué metacompetencia se puede encontrar en un joven que se está incorporando a una empresa? ¿Y en un gestor?**

Al contratar a un joven, las empresas están interesadas no solo en su rendimiento, sino, más aún, en sus ganas de aprender. Un joven que no muestra un alto rendimiento, pero muestra una gran disposición para aprender, por lo general, es bien aceptado por las empresas, porque comprenden su función educadora. Si la persona tiene lo que llamamos «brillo en los ojos», será bienvenida. El perfil opuesto es el de una persona que tiene un buen rendimiento, pero no muestra ganas de aprender más. Esto ocurre después

# competencias

de algunos años y la empresa tiene que preocuparse por dos motivos: en primer lugar, porque no va a mantener el alto rendimiento si no mantiene también las ganas de aprender; y en segundo lugar, porque el que se acomoda se transforma, a la larga, en un modelo para los otros que están llegando y están dispuestos a aprender. Con respecto al gestor, para ser metacompetente, ha de ir más allá de los conocimientos especializados de gestión, que es la planificación, organización y control. Los gestores metacompetentes se destacan en los aspectos sociales de la gestión, tal como el ejercicio del liderazgo, la capacidad para inspirar a la gente.

## **¿Cuál es el papel de las empresas en el desarrollo de la formación permanente y las ganas de aprender de los empleados?**

Estamos fuertemente influenciados por el entorno en el que trabajamos. El conocimiento no es algo que pueda ser transferido, sino que debe ser construido, esta es la idea del constructivismo, la línea pedagógica basada en dos pensadores principales. Uno es el psicólogo suizo Jean Piaget que afirma que el educador es el que alienta la construcción del conocimiento en el educado, ya sea alumno, hijo o empleado. El segundo es Lev Vygotsky, padre del constructivismo ruso, que trabajó en lo que llamamos constructivismo social, y afirma que aprendemos con el entorno en que nos movemos. Para las organizaciones, es muy importante entender los conceptos básicos del constructivismo social, a fin de crear entornos de aprendizaje. El

líder debe incentivar a su personal a construir permanentemente nuevas ideas. La curiosidad es clave, es uno de los fundamentos de la iniciativa empresarial, por lo que la empresa no debe bloquear la curiosidad natural, especialmente de los jóvenes. Además, cuando existe un ambiente de aprendizaje hay también un ambiente de confianza, cooperación, autodesarrollo y productividad.

## **Los profesionales, ¿qué responsabilidad tienen con respecto a su propio desarrollo?**

El profesional debe tener la actitud, el deseo de estar en constante aprendizaje, y hay muchos recursos para que el aprendizaje tenga lugar, desde los cursos libres a la lectura y el acceso a la información a través del mundo de la filosofía, el arte, la literatura, que dicen mucho más sobre el ser humano que los libros técnicos. En las empresas usamos el principio de la andragogía, que es la educación del adulto. Cada uno tiene que asumir la responsabilidad principal de su desarrollo.

