



16 DE AGOSTO DEL 2021

La incompetencia ocupacional

La incompetencia en todos los niveles de todas las jerarquías

FÚTBOL

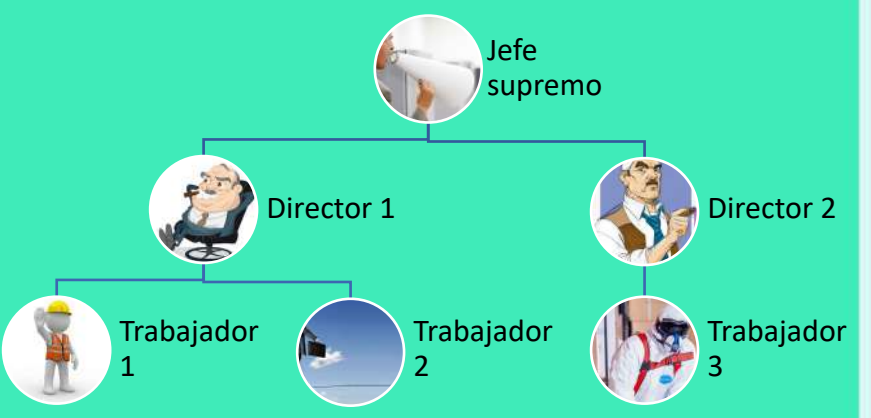
Ing. Enrique Herón Jiménez Ramírez





Jerarquía

Niveles o Grados



De origen etimológico griego, que emana del vocablo “**hierarquía**”, que es fruto de la suma de dos términos: **hieros**, que puede traducirse como “sagrado”, y **arkhei**, que es sinónimo de “orden”.

Jerarquía es un orden sagrado de elementos de acuerdo a su valor.

por lo tanto, supone un orden descendente o ascendente y está asociado al poder, que es la facultad para hacer algo o el dominio de mandar.



INCOMPETENCIA



La **incompetencia** es una propiedad comúnmente asociada a los seres humanos en la que no se puede cumplir una tarea asignada por falta de **conocimiento o habilidad**.

No se limita a un campo de la vida social en específico, sin embargo, es fácil encontrar ejemplos que correspondan en áreas de **trabajo o estudio**, en las que no solo se requiere que se cumpla con un **objetivo o un logro**, sino que se mide constantemente el **rendimiento de un empleado o estudiante para valorar su desempeño**.

La **incompetencia** puede ser el producto de una **falta de atención o interés en lo que se está haciendo**, en otras oportunidades puede venir dado por la **falta de inteligencia o de la capacitación** necesaria para completar el compromiso.



Incompetente: No competente. Competente:

Dicho de una persona o de una entidad a la que corresponde hacer algo por su competencia.

Un prefijo separa a una persona de otra.

La que procura hacer bien su trabajo, de la que no sabe, o no contesta si la sacan de cuatro pautas que aprendió cuando entró a la empresa.

No hay nada más frustrante como cliente que tropezar con una persona que desconoce cualquier cuestión que se le hace.

O bien le pasa la pelota a otro compañero, una persona de estas características sólo traerá problemas al resto del grupo y a la productividad.

Formas de detectar a la *oveja negra* que hace trabajar más al resto de los compañeros:

1. El incompetente suele llegar tarde, es su sello personal o quizás temprano pero sólo para dejar claro que es madrugador y puntual.

Pero en la hora de la comida se extralimita y la hora de la salida es sagrada, no importa si puede echar una mano a un compañero con alguna tarea sin finalizar, su tiempo personal es sagrado.

2. No importa las veces que se le explique cómo desarrollar una actividad.

Suelen asentir pero a la hora de la verdad el trabajo no se parece en nada a lo pedido. La falta o nulo interés por lo que ésta realiza queda patente.

3. Otra de las características que distingue a los incompetentes es su falta de iniciativa son personas que no aportan nada, que no se hacen notar y que son proclives a caer en una zona de confort de donde será muy difícil sacarlos.



4. El teléfono es su mejor amigo. Este tipo de perfil no duda en su primer día de trabajo en ausentarse y charlar durante media hora con quien sea. El ocio es para él y no sabe distinguir entre el trabajo y el tiempo libre.
5. Sufren el llamado Síndrome de Peter y no por haber tenido una carrera pésima, sino al contrario. Lograron un ascenso pero se acomodaron y ahora viven de su fama, es decir: no aportan nada nuevo, sólo tienen un cargo.
6. Desorganizado no es sinónimo de "trabajo mucho...". Este perfil es el que suele aparentar estar todo el día ocupado. Hasta que recibe una llamada con una pregunta de Primaria y no sabe qué contestar.
7. Suele pedir ayuda a sus compañeros. Ayuda que consiste en escaparse de sus responsabilidades para cargar a otro el trabajo. Si estos trabajadores no son capaces de atajar la situación será tarea urgente del jefe la de detectar que una persona se pasea por la empresa abusando del resto para *no hacer nada*.

Conclusión

El nivel de **incompetencia** de un trabajador **no depende de la posición en la escala jerárquica**.

En ocasiones, esa incompetencia arrastra también un acoso o situación negativa en el trabajo y es la manera de defenderse del trabajador, la formación y los planes de carrera internos, combaten la rápida consecución de este nivel de incompetencia en un ambiente donde el problema estriba en la **falta de interés por parte de los trabajadores**.



Jerarquía ascendente

“En una jerarquía, toda persona tiende a ascender hasta su máximo nivel de incompetencia”

“Las personas suelen ascender en la escala jerárquica de la empresa hasta que alcanzan su nivel de incompetencia”

“Las personas que realmente producen son las que ocupan puestos bajos en la organización”

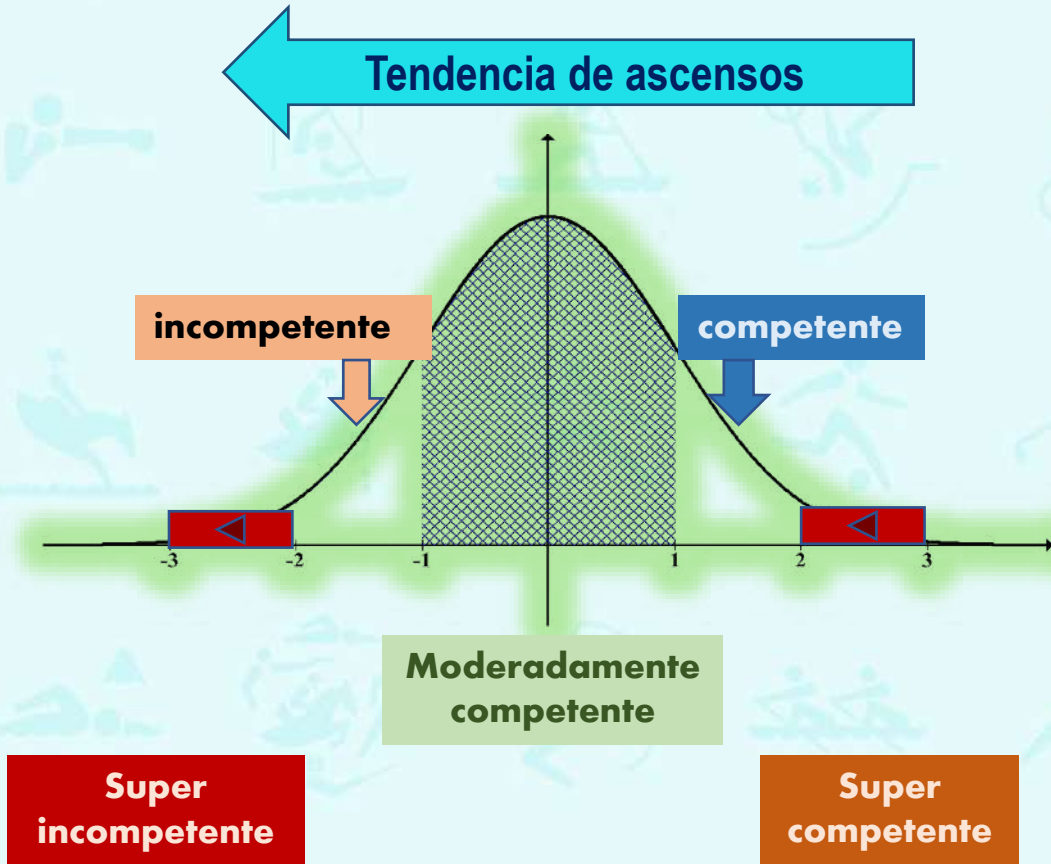
Muchos profesionales competentes dejan de serlo cuando promocionan a un puesto de superior categoría

En términos laborales, un individuo se torna incompetente en su cargo cuando ocurre alguna de estas situaciones:

1. Falta de motivación personal y carencia de liderazgo en sus superiores.
2. Ascensos a puestos para los cuales no está capacitado.
3. Pérdida de los objetivos y metas de su cargo.
4. Adquisición de malos hábitos laborales.
5. Conformismo y pasividad ante los cambios.
6. Dilución de los niveles de autoridad en el sistema.
7. Decepción ante políticas empresariales ambiguas.
8. Incapacidad de trabajo en equipo.
9. incapacidad de socialización.



Clasificación de trabajadores



- Super competentes
- Competentes
- Moderadamente competentes
- Incompetentes
- Super incompetentes

El trabajo normal es realizado por aquellos empleados competentes o moderadamente competentes y por algunos super competentes



¿Qué hacer?

La forma de hacer frente a las consecuencias de este principio es proporcionando la capacitación de las personas a promocionar o brindar la formación necesaria que les permita previamente desempeñar el nuevo puesto de trabajo con éxito, y así adquirir las habilidades demandadas por el mismo.

generalmente relacionadas con las competencias de gestión del talento, trabajo en equipo, gestión de reuniones, socialización, etc.

Por **norma general**, si un trabajador era competente en su viejo cargo y lo es en el nuevo, se espera que el equipo bajo su responsabilidad tenga también un buen rendimiento promedio.

Es común también encontrar que las personas reciben ascensos por su antigüedad y **solo en función de su actuación y desempeño en el trabajo que realizan.**

Sin tomar en cuenta si tienen o no la capacidad requerida para asumir nuevos cargos y mayores responsabilidades potenciales.

Un grave error que se comete en muchas organizaciones públicas y privadas.

Jerarquía

Dirección general

Direcciones

Departamentos

trabajadores

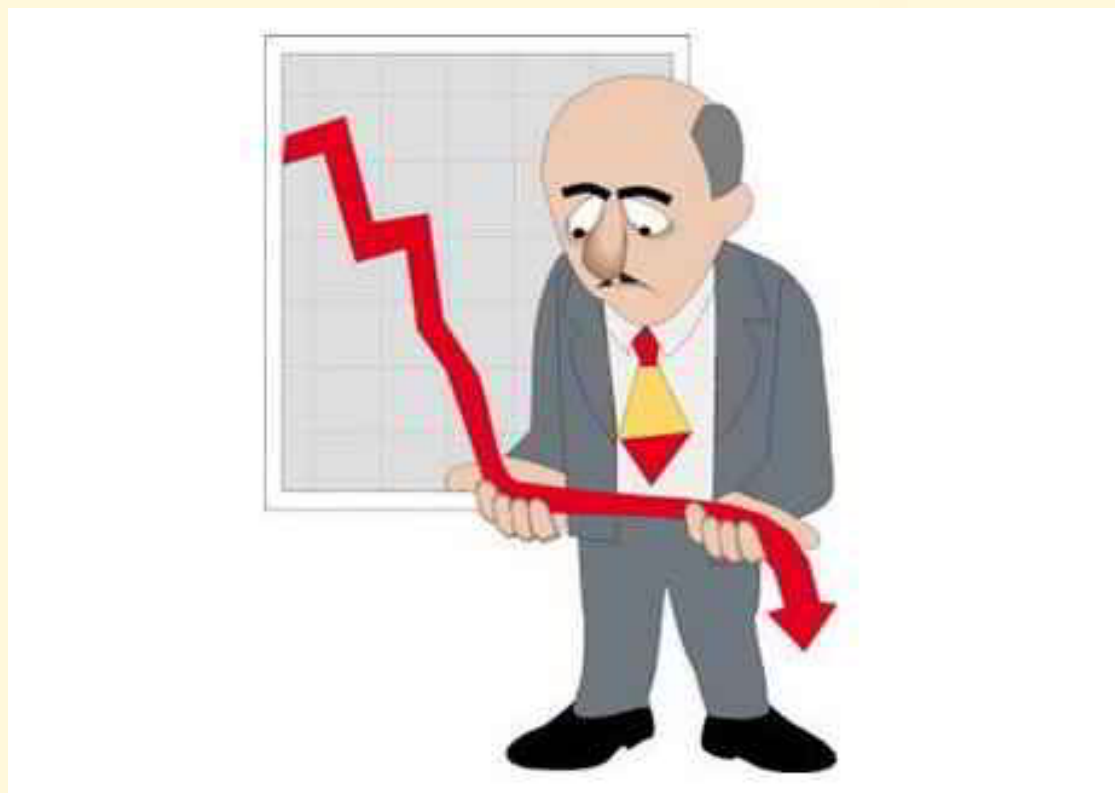
a
s
c
e
n
d
e
n
t
e





¿Quién trabaja?

El trabajo es realizado por aquellos empleados que no han alcanzado todavía su nivel de incompetencia



Mientras que Peter nos dice que todos tienden a ascender a un puesto de trabajo donde alcanzan su nivel de incompetencia.

Existe otra realidad la gente mas mala es colocada en los puestos directivos para causar el menor daño a la empresa.



10 Reglas que utiliza un INCOMPETENTE profesional





EXCEPCIÓN APARENTE

Las excepciones aparentes no son excepciones.

La incompetencia se aplica a todos los empleados de todas las jerarquías

¿Qué hacer con el empleado incompetente?

Nº 1 LA SUBLIMACION PERCUCIENTE

El trabajador era manifiestamente incompetente, un estorbo, por lo que la dirección le botó hacia arriba para quitarlo de en medio. La sublimación percuciente es un pseudoascenso.

¿Para que sirve? ¡para dejar sitio libre a los trabajadores!

Nº 2 EL ARABESCO LATERAL

Es otro pseudoascenso. Sin ser elevado de categoría -a veces sin tan siquiera un aumento de sueldo-, el empleado incompetente recibe un título nuevo y más largo y es trasladado a un despacho situado en una parte remota del edificio.

cuanto más grande es la jerarquía, más fácil es el arabesco lateral.



Otras excepciones aparentes

No 3: LA INVERSIÓN DE PETER O DEL INCOMPETENTE

Se denomina a este tipo de conducta *automatismo profesional*.

Para el autómeta profesional, está claro que los medios son más importantes que los fines; el papeleo es más importante que la finalidad para la que originariamente fue previsto.

Tiene escasa capacidad de juicio independiente. *Siempre obedece, nunca decide.*

Desde el punto de vista de la jerarquía, es competencia, por lo que es candidato para el ascenso.

Nº 4: EXFOLIACION JERÁRQUICA

En la mayoría de las jerarquías, la “super competencia” es más recusable que la incompetencia.

La “super competencia” conduce a menudo al despido, porque trastorna la jerarquía y viola con ello el primer mandamiento de la vida jerárquica: la jerarquía debe ser preservada.

Por lo que la “super competencia” y la “super incompetencia” son igualmente recusables para la jerarquía típica. Se diferencian de los demás empleados en que son los únicos tipos que, en las condiciones actuales, están sujetos a despido.



Papá gobierno

Sustitutos modernos del padre, hoy en día, son los Gobiernos los que establecen la situación de la introducción paterna.

La *competencia* y la *incompetencia* son irrelevantes mientras los puestos estén ocupados.

Otras excepciones aparentes

Nº 5: LA INTRODUCCIÓN PATERNA

Algunos dueños de empresas familiares solían tratar a sus hijos como unos empleados más. El muchacho empezaba por el más bajo escalón de la jerarquía e iba aprendiendo y ascendiendo conforme a los estándares.

Pero a menudo el dueño de una empresa de este tipo colocaba a su hijo en un nivel elevado, con la idea de que, en el transcurso del tiempo, sin necesidad de recorrer los diversos grados, asumiera el mando supremo.

Método 1.- Un empleado puede ser eliminado o trasladado mediante arabesco lateral o sublimación percuciente para dejar sitio al introducido.

Método 2.- Se crea un nuevo puesto, con una rimbombante denominación, para el introducido.



INDICIOS DE LA COLOCACIÓN FINAL

incompetente,
¡sí! ocioso, ¡no!

El empleado competente suele tener sobre su mesa sólo los libros, papeles e instrumentos que necesita para su trabajo.

Tras la colocación final, es probable que el empleado adopte alguna organización desacostumbrada y altamente significativa de su mesa.

Fonofilia

Papiromanía

Papirofobia

**Tabulofobia
privata**

**Gigantismo
tabulatorio**

Archivofilia

Manifestaciones psicológicas

Estructurofilia

**Muchas palabras,
pocas ideas**

Autocompasión

**Alternación
compulsivo**

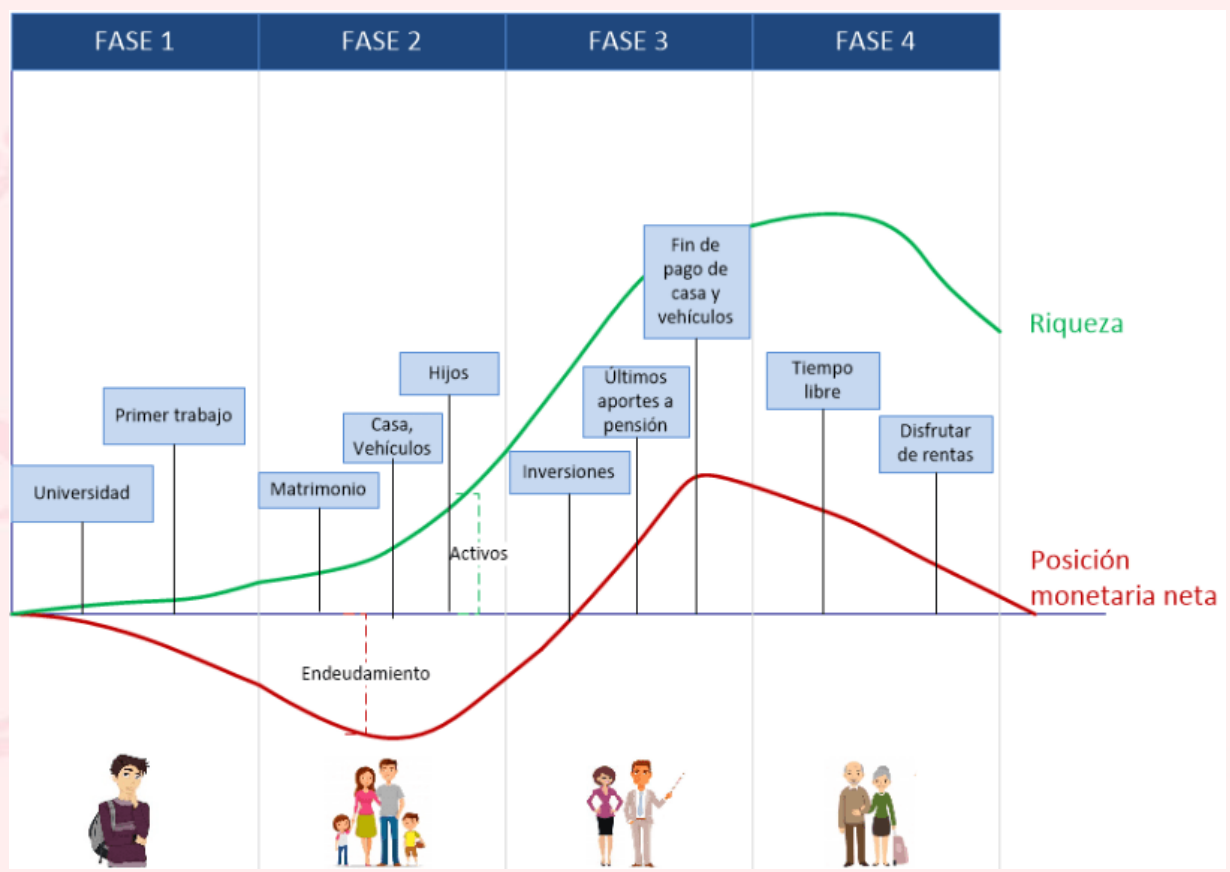
**síndrome
del vaivén**

**Inercia
carcajeante**

Rigor cartis



Conclusiones



La inteligencia es la cualidad que ha conseguido un ascenso tras otro para la Humanidad.

Tarde o temprano, el hombre debe alcanzar su nivel de incompetencia vital.



Recomendaciones

Educación desde la cuna

Disciplina

Ética

Estudios

Capacitación continua

Socialización

Trabajo en equipo

Compliance

Conocimiento personal



El modelo tradicional era un trabajo de tiempo completo, diseñado para quedarse en él para siempre, desarrollando habilidades hasta obtener un ascenso.

Hay que repensar el medio tiempo
Mara Swan, ManpowerGroup

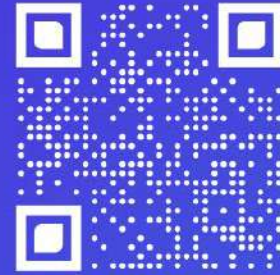


TLC MAGAZINE MÉXICO



HAGAMOS UN TRUEQUE

PODCAST DE TLC MAGAZINE MÉXICO



Escúchanos en:



Spotify®



Apple Podcasts

