

*haciendo historia...
dejando huella*

2011

haciendo historia...
dejando huella.

 **IMPULSA**
Miembro de JA Worldwide

haciendo
historia...
dejando
huella.

*Competencias
Gerenciales*



www.impulsapuebla.org.mx

¿Qué son las competencias Gerenciales?

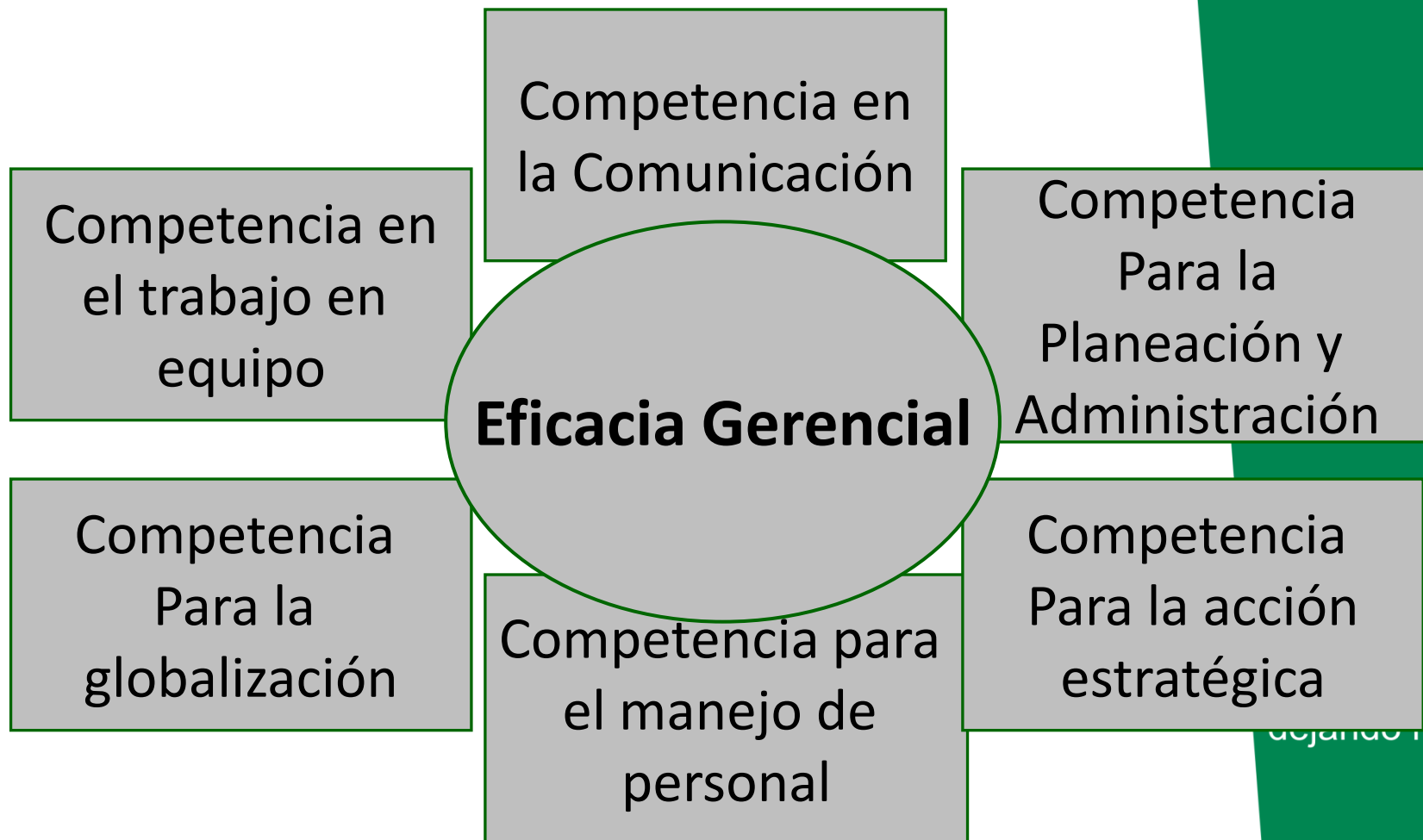
- ❑ **Competencia** – una combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que contribuyen a la efectividad personal.
- ❑ **Competencias Gerenciales** – conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que necesita una persona para ser efectiva en un amplio rango de puestos y en varios tipos de organizaciones.

haciendo historia...
dejando huella.

Por qué son importantes las competencias gerenciales?

- Necesitas usar tus fortalezas para hacer tu mejor esfuerzo.
- Necesitas conocer tus debilidades.
- Necesitas experiencias de desarrollo en el trabajo para ser líderes exitosos y manejar tus debilidades.
- Probablemente te gustaría ser retado con nuevas oportunidades de aprendizaje.
- Las organizaciones no quieren desperdiciar recursos humanos.
- La desregulación de la Globalización, re estructuraciones y nuevos competidores se suman a la complejidad de controlar un negocio.

Modelo de competencias gerenciales



Seis Competencias Principales Directivas

- Competencia de la comunicación
- Competencia de la planeación y administración
- Competencia del trabajo en equipo
- Competencia de la acción estratégica
- Competencia de la globalización
- Competencia del manejo de personal

Competencia de la comunicación

La capacidad de transferir e intercambiar con eficiencia la información que conduce al entendimiento entre usted y otros.

- **Comunicación Informal**
 - ✓ Usada para construir redes sociales y buenas relaciones interpersonales

- **Comunicación formal**
 - ✓ Usada para anunciar actividades principales eventos/decisiones/y mantener a individuos actualizados

- **Negociación**
 - ✓ Usada para manejar discusiones, obtener recursos, y ejercer influencia.

Competencias para la planeación y administración

- Decidir que tareas tienen que ser hechas, determinando como pueden ser hechas, asignando recursos para permitirles ser hechas, y luego supervisando el progreso para asegurar que se realicen.
- Reunión de Información, análisis, y solución de problema de empleados y clientes
- Planificación y organización de proyectos con fechas convenidas de finalización.
- Manejo del tiempo
- Presupuestos y administración financiera

Competencias de equipo de trabajo

- Cumplimiento de tareas a través de grupos pequeños de gente que son responsables colectivamente y cuyos trabajos requieren coordinación.
- **DISEÑO DE EQUIPOS.**-El diseño de correcto de equipos implica a la gente participando en objetivos adecuados.
- **AMBIENTE SOLIDARIO.**-La creación de un ambiente de apoyo en el equipo compromete a la gente con los objetivos del equipo.
- **ADMINISTRAR LA DINÁMICA DEL EQUIPO.**-La dirección de equipos dinámicos implica manejar los conflictos , compartiendo el éxito del equipo, y asignando tareas que se apoyen en las fortalezas de los miembros del equipo-

Competencia de acción estratégica

- Entendimiento de la misión y los valores de la organización , asegurando que las acciones de los empleados correspondan con ellos.
- El entendimiento de cómo los departamentos o las divisiones de la organización están interrelacionados.
- Toma de acciones claves estratégicas para posicionar la firma con éxito.
- Entender la industria, la empresa y emprender las acciones estratégicas necesarias para obtener resultados exitosos.

do historia...
o huella.

Competencia de globalización

- Llevar a cabo el trabajo gerencial basándose en recursos humanos, financieros, de información y materiales de múltiples países, y servir a mercados que abarcan múltiples culturas.
- Conocimiento y entendimiento de los eventos en varias culturas.
- Apertura cultural y sensibilidad de cómo piensan, sienten, y actúan otras personas.
- Respetuoso de variaciones de etiqueta sociales.
- Aceptación de diferencias de lenguaje.

ndo historia...
do huella.

Competencia de manejo de personal

- Desarrollarte a ti mismo y tomar la responsabilidad
Por su vida en el trabajo y más allá.
- Integridad y conducta ética
- Impulso personal y resistencia
- Equilibra los asuntos laborales y vida personal
- Conciencia de sí mismo y actividades de desarrollo personales

haciendo historia...
dejando huella.

Manejo de personal

“Mis fortalezas y debilidades no han cambiado por lo menos en 51 años. Lo importante es reconocer las cosas que no haces bien y construir un equipo que refleje lo que tú sabes que necesita la compañía..”

Anne Mulcahy, CEO, Xerox

haciendo historia...
dejando huella.

Privada 31 Oriente 1819
Col. El mirador
Puebla, Pue. C.P. 72540
Tel. (222) 244 85 43
Fax (222) 244 97 25

Lic. Julio Tianguistengo Hernández

*Gerente de Programas de Educación Media Superior y Superior
emprendedores@impulsapuebla.org.mx*



Referencia Bibliográfica

Administración: un enfoque basado en competencias,
Hellriegel/Jackson/Slocum, 11ª. Edición, editorial CENGAGE learning

haciendo historia...
dejando huella.