

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

TEMAS SEMANA 4:

- a) Desarrollo de competencias en las organizaciones.**
- b) ¿Qué es el desarrollo de competencias?**
- c) Premisas y elementos facilitadores del desarrollo de competencias en las organizaciones.**
- d) Acciones que posibilitan el desarrollo de las competencias en las organizaciones.**

- **¿Cuáles son las premisas que facilitan el desarrollo de competencia organizacionales?**

El desarrollo de competencias, es una parte fundamental del modelo de gestión por competencias, ya que se considera como el proceso que permite que las personas o equipos de trabajo evolucionen con el paso del tiempo, al generar o transformar las estructuras cognitivas, comportamentales y/o afectivas emocionales a nivel personal o social.

Cabe mencionar que el desarrollo de las estructuras, no siempre se da al mismo tiempo, ya que depende de los conocimientos, habilidades, motivos, rasgos de personalidad, intereses, así como la predisposición genética que tengan las personas para la realización de actividades y construcción de aprendizajes.

Para un correcto desarrollo de competencias organizacionales, reconocemos la existencia de **5 premisas**, las cuales facilitan dicha acción:

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

1. Se parte del supuesto de que lo importante para el desarrollo de las competencias, es contar con una metodología que propicie la adquisición o mejoramiento de las estructuras.

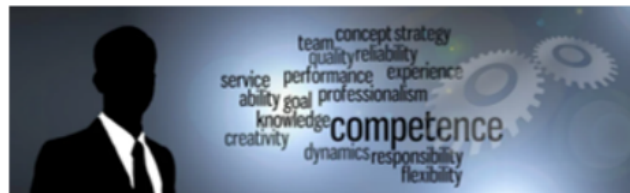
2. Se debe tomar en cuenta que cada persona tiene un estilo de aprendizaje que lo caracteriza, por lo que hay que aplicar las estrategias más convenientes.

3. Se considera que el desarrollo de las competencias es responsabilidad de cada persona, por lo que cada quien debe aprovechar las oportunidades que se le presenten.



4. Se cree que las personas no tienen límites para el desarrollo de competencias, por lo que cada quien debe aprovechar al máximo, la preparación que se ponga a su disposición, para realizar los cambios internos necesarios.

5. Las organizaciones son las que proporcionan los medios, para que las personas se desarrollen.



Como se puede observar, el reconocer estas premisas nos permite darnos cuenta, de que el desarrollo de competencias no tiene límites, ya que el crecimiento que logremos, depende de nuestro empeño, compromiso, responsabilidad y decisión personal.

• ¿Cuáles son los elementos que facilitan o inhiben el desarrollo de competencias?

Dentro de las organizaciones, existen ciertos elementos que pueden favorecer o limitar el desarrollo de las competencias, por lo que, si queremos hacer un manejo integral de los recursos humanos, es importante reconocer de qué manera se pueden aprovechar al máximo esos aspectos y cuándo pueden provocar inconvenientes en la evolución de las personas.

En la siguiente tabla, se comparten los componentes y la forma en la que facilitan o inhiben el desarrollo:

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

Elementos	¿Cómo facilitan el desarrollo?	¿Cómo inhiben el desarrollo?
1. Gestión de los procesos del capital humano.	Cuando se cuenta con un adecuado sistema de gestión de competencias, la empresa se organiza para la asignación de tareas, la medición del desempeño y la entrega de resultados, lo cual favorece el crecimiento de los trabajadores.	Si el sistema de gestión está desorganizado, no se asignan estándares coherentes y se carece de una evaluación continua, va a provocar que los trabajadores se estanquen y no evolucionen adecuadamente.
2. Estilo de dirección.	Dentro de las empresas, se pueden observar diferentes estilos de dirección, pero cuando un jefe promueve el trabajo colaborativo, la creatividad y la iniciativa, sin duda está favoreciendo el desarrollo de competencias.	Cuando en la organización se presenta un jefe coercitivo o autocrático, definitivamente se está limitando el crecimiento del trabajador, por lo que se dificulta el desarrollo de competencias.
3. Delimitación del rol.	Cada puesto debe tener bien delimitado su rol, ya que cuando el empleado tiene bien identificadas sus tareas, se va favoreciendo la evolución de sus competencias.	Existen negocios en los cuales los trabajadores no tienen bien delimitadas o definidas sus tareas, esto dificulta la especialización y el desarrollo de competencias.
4. Clima organizacional.	Un ambiente positivo de trabajo, permite que el capital humano trabaje en condiciones favorables para un buen desarrollo laboral.	Lamentablemente existen lugares, en los que el clima organizacional se torna negativo, ya sea por injusticias, excesos o faltas de respeto, lo que limita el crecimiento de los trabajadores.
5. Retribución.	Cuando el trabajador considera que el sueldo que percibe es el	Si un empleado considera que la retribución que percibe

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

	adecuado para la actividad que realiza, se fomenta la retención del talento y el desarrollo de competencias, ya que la gente se siente valorada.	por su trabajo es injusta, provoca rotación de personal y el nulo desarrollo de competencias.
6. Cultura organizacional.	Una empresa comprometida con el desarrollo de competencias, adopta una cultura organizacional que promueve una adecuada filosofía, la cual se basa en valores como la confianza, la competitividad y el fomento al crecimiento personal.	Si la empresa carece de identidad empresarial, va a provocar que los trabajadores de todos los niveles, no se identifiquen con la filosofía de la empresa, lo que va a entorpecer el desarrollo de toda la organización.

- ¿En qué consiste el aprendizaje experiencial, uno de los métodos que posibilitan el desarrollo de competencias?

Para el desarrollo de competencias, existen diferentes metodologías que la empresa puede implementar, para apoyar la adquisición o transformación de las habilidades que poseen los trabajadores.

En la actualidad existen algunos procedimientos, como el coaching, formación outdoor e indoor, pero la mayoría de ellos se basan en el aprendizaje experiencial, por medio de la formación que se le brinda a la persona en determinado puesto de trabajo, ya sea como observador o realizando directamente una tarea.

El aprendizaje experiencial es un modelo que se inspira en la forma en la que trabaja la psicología cognoscitiva, por lo que cada etapa que la conforma, va apoyando la construcción de determinadas estructuras mentales, por esa

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

razón se ajusta perfectamente a las condiciones de enseñanza de las organizaciones.

A continuación, vamos a revisar cuáles son las cuatro etapas que conforman este aprendizaje, para entender en qué consiste y cómo funciona al momento de utilizarse en las capacitaciones del personal.



- ¿En qué consiste el cambio autodirigido, otro de los métodos que posibilitan el desarrollo de competencias?

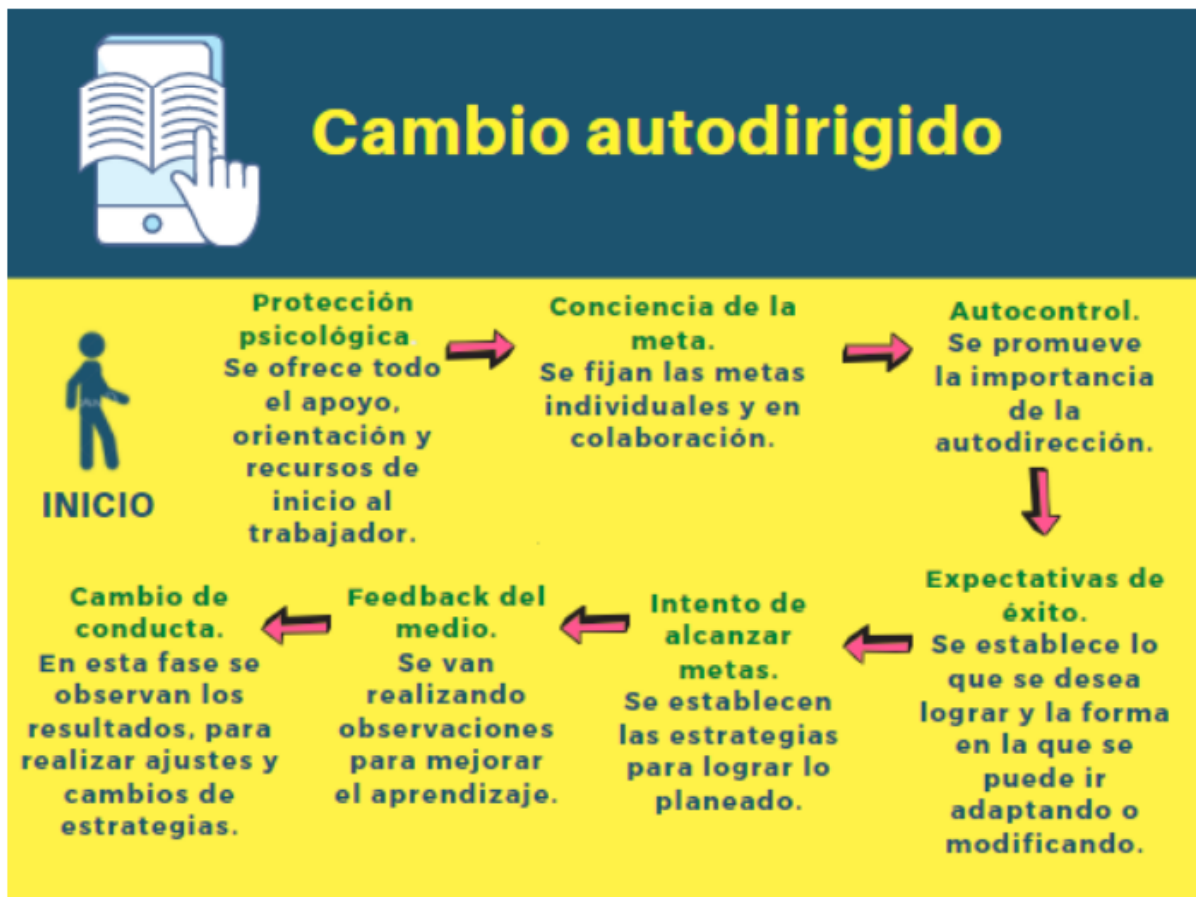
El cambio autodirigido, es otra propuesta interesante, que permite el desarrollo de competencias en las organizaciones.

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

Esta metodología se enfoca en señalar que el aprendizaje y preparación, depende exclusivamente de cada persona, a la cual se le proporcionan todos los elementos y condiciones necesarias para fomentar la autoconciencia y con ello lograr la construcción de aprendizajes.

Para lograr la adquisición o mejora de competencias, se promueve la identificación de las fortalezas individuales y las áreas de oportunidad que se pueden aprovechar, así como el establecimiento de las metas que se desean alcanzar, para que sirva de motivación.

El programa del cambio autodirigido, considera las siguientes etapas:



De esta manera se logra que el trabajador vaya realizando la autogestión de su propio conocimiento y capacitación.