



**Las competencias gerenciales, la
conformación de equipos de
trabajo y la gobernanza universitaria**

Dr. Sergio Tobón
Centro Universitario CIFE, 2013

stobon@cife.ws

www.cife.org.mx

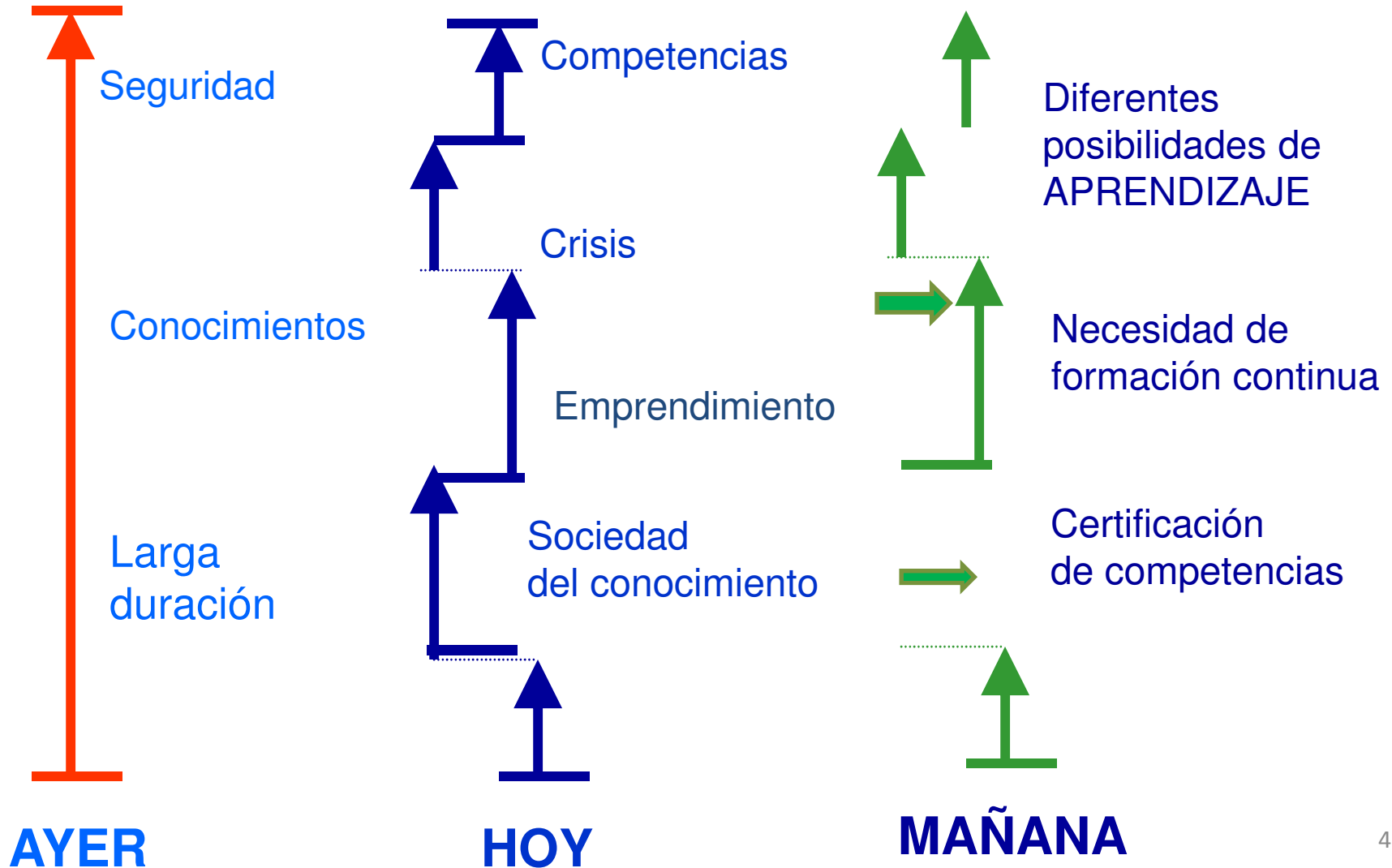
Meta:

**Gerenciar una
universidad
con un
enfoque de
competencias**



1. ¿Por qué gestionar el talento humano por competencias en una universidad?

CICLO DE VIDA DE LAS UNIVERSIDADES



Universidad
exitosa en la
gestión del
personal



Consigue fácilmente talento humano idóneo o con potencialidades

Selecciona a las personas de acuerdo con las metas organizacionales y los procesos

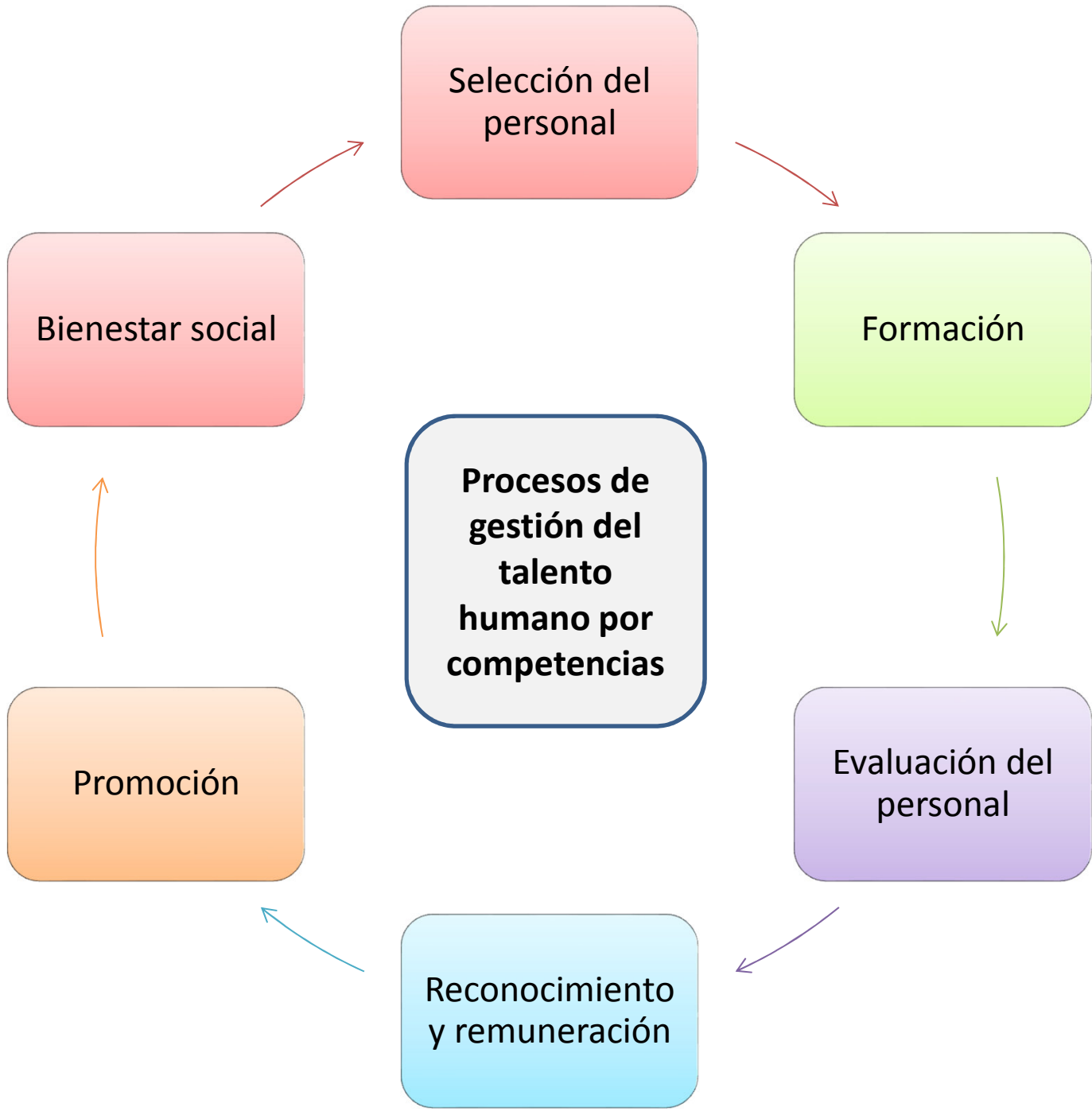
Demuestra calidad en sus servicios y/o productos

Retiene a los socios y clientes externos por el servicio

Mejora e innova sus productos y servicios, y esto lo vive el usuario

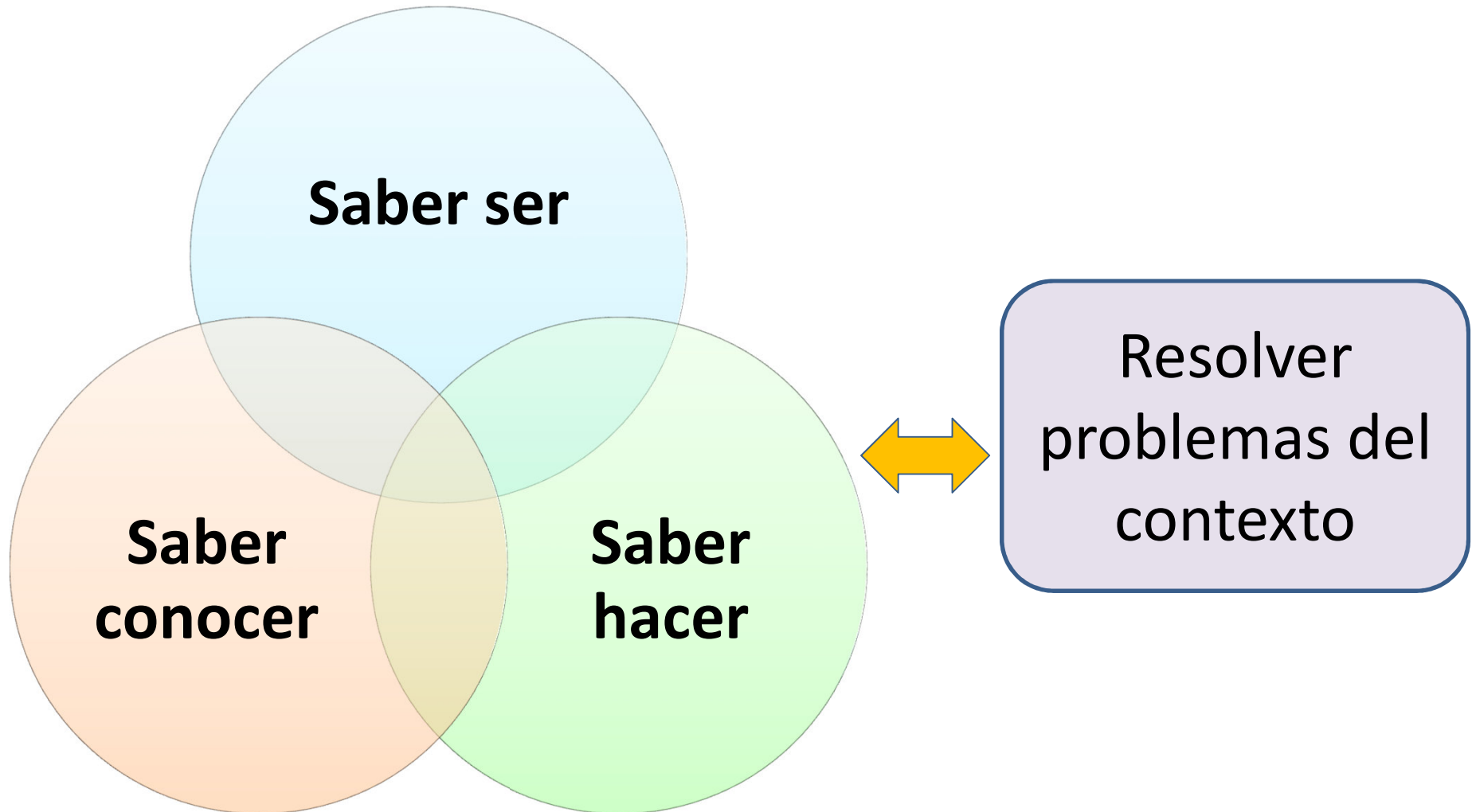
Competencias

2. ¿Cuáles son los procesos esenciales de la gestión del talento humano por competencias?



3. ¿Qué son las competencias?

Una competencia es una actuación integral



4. ¿Cuáles son las
clases de
competencias?

SE PROPONEN SOLAMENTE DOS TIPOS DE COMPETENCIAS

GENÉRICAS:

Actuaciones comunes a diferentes puestos, ocupaciones o profesiones



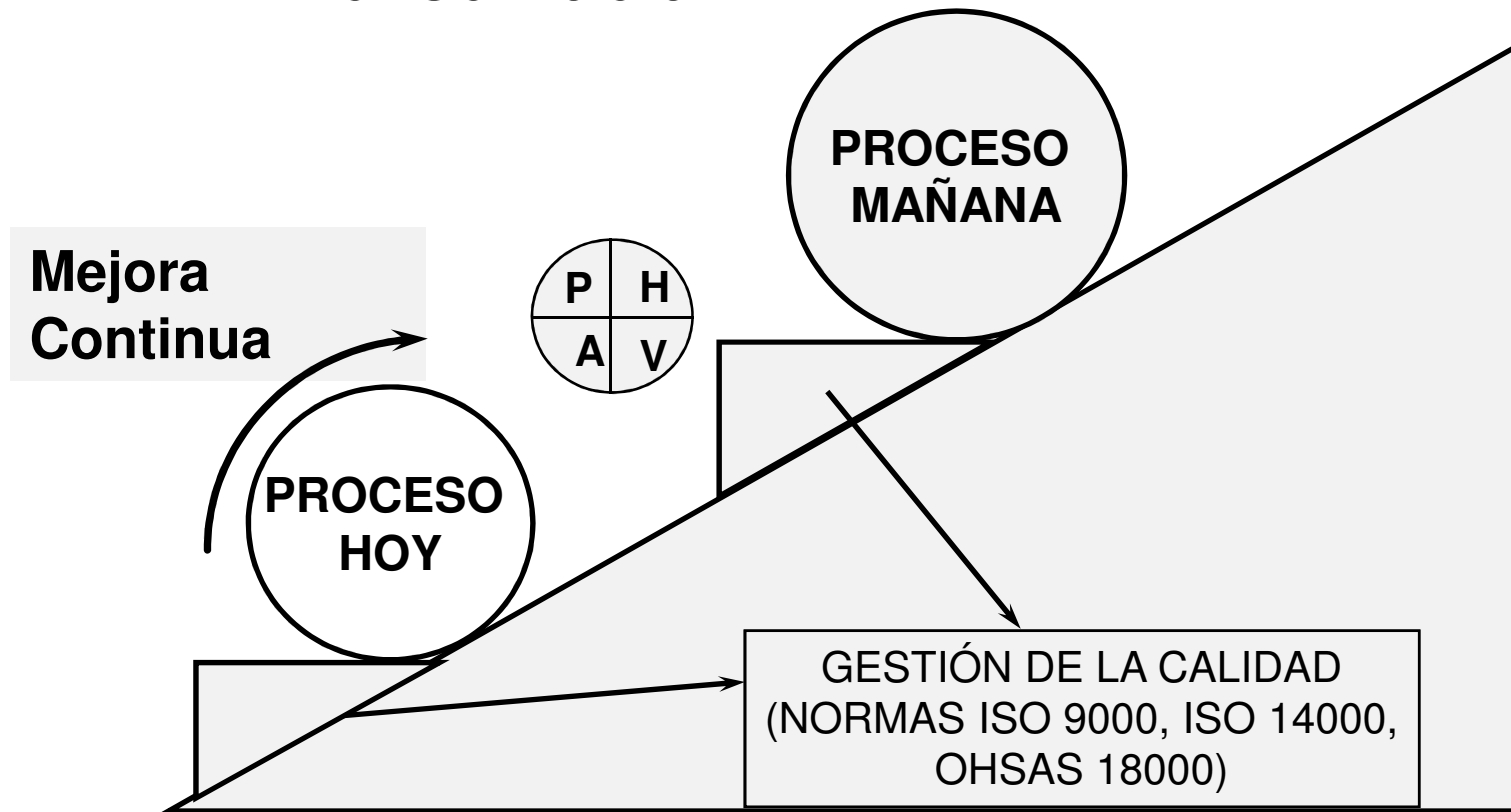
ESPECÍFICAS:

Actuaciones propias de un puesto, ocupación o profesión.



5. ¿Cómo se relaciona
la gestión del talento
humano con la
gestión de la calidad?

Articulación progresiva de la gestión del talento humano por competencias con la gestión de la calidad



6. ¿Cómo se debe
realizar el trabajo
colaborativo?

TRABAJO COLABORATIVO

Realiza actividades y proyectos con otras personas de forma colaborativa, para alcanzar una meta común, acorde con los retos del contexto actuales y futuros del

7. ¿Cómo evaluar las competencias gerenciales?



Referencia: Tobón (2013a)

Referente	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico
<p>Evidencia:</p> <p>Acta de trabajo colaborativo durante el proyecto con mínimo dos reuniones de todos los integrantes.</p> <p>Competencia:</p> <p>Trabaja de manera colaborativa acorde con una meta.</p>	<p>Participa en el trabajo colaborativo haciendo lo que le corresponde hacer y cumpliendo con su parte.</p>	<p>Participa en el trabajo colaborativo haciendo contribuciones frente a la meta y las actividades, y llegando a acuerdos. Respeta las ideas de los demás.</p>	<p>Participa en el trabajo colaborativo haciendo mejoras continuas y buscando la articulación de las fortalezas de todos.</p> <p>Participa en el trabajo colaborativo con criterio e independencia.</p> <p>Tiene análisis críticos y los comparte con los compañeros con respeto.</p>	<p>Participa en el trabajo colaborativo contribuyendo a resolver las dificultades y conflictos que se presentan, con el fin de lograr las metas establecidas.</p> <p>Coordina acciones y propone mecanismos para lograr la meta con alto impacto y pertinencia.</p>
Puntos	10%	60%	80%	100%

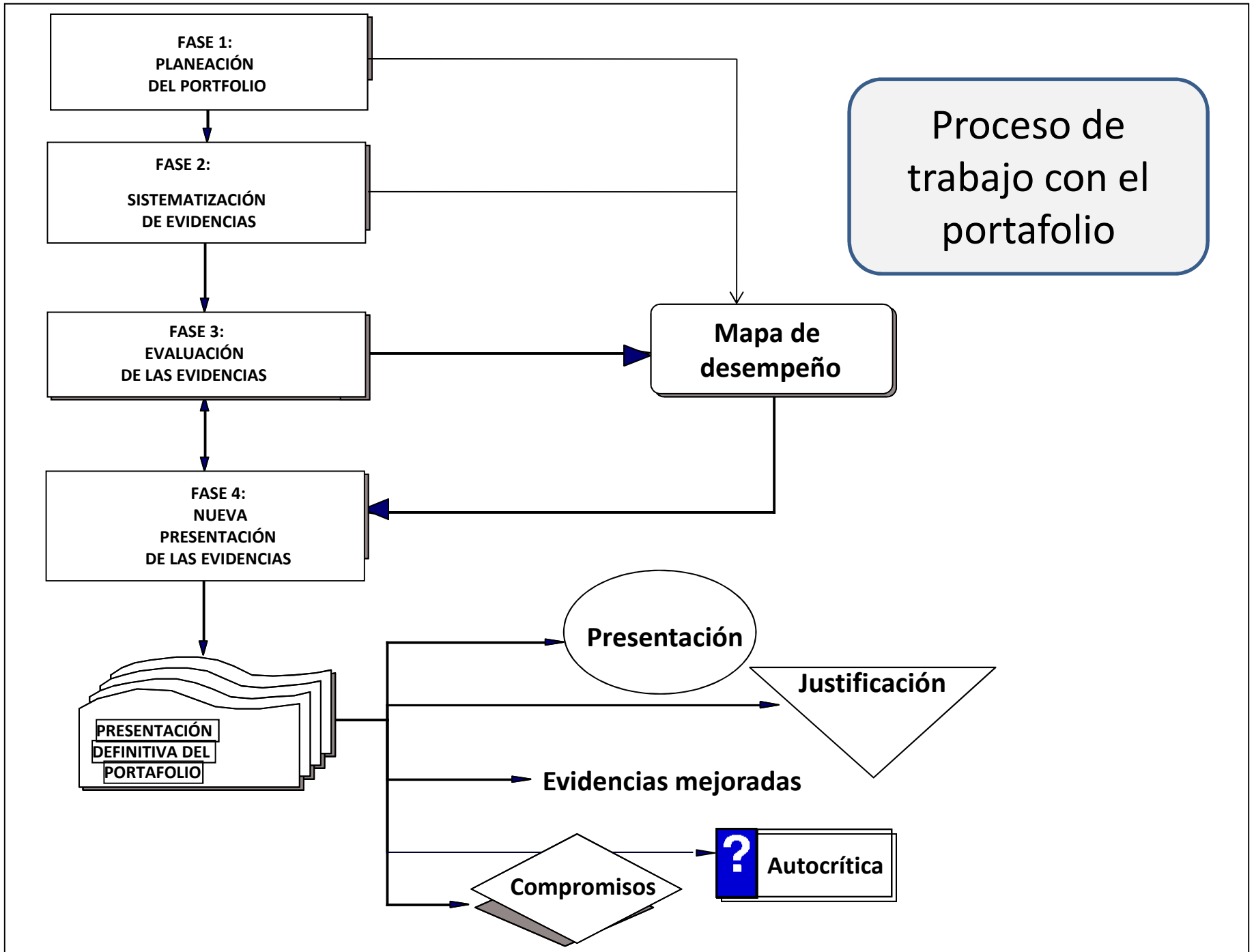
Portafolio

Concepto:

Es una estrategia que permite determinar el grado de formación de las competencias a partir de la presentación organizada de evidencias y su evaluación de impacto.

PASOS

1. Planear cómo las personas deben entregar el portafolio.
2. El portafolio debe contener una muestra de productos realizados en la experiencia académica que mejor reflejen las competencias y el desempeño.
3. Las evidencias pueden ser: videos, audios, escritos, proyectos realizados, informes de evaluación, reconocimientos, premios, testimonios de personas, currículum vitae, etc.
4. Enviarles a las personas las instrucciones de cómo elaborar y presentar el portafolio.



8. ¿Cómo mejorar los procesos académicos por competencias?

DIRECCIONAR

–

PLANEAR

–

ACTUAR

-

Socializar

Entrada

Procesamiento

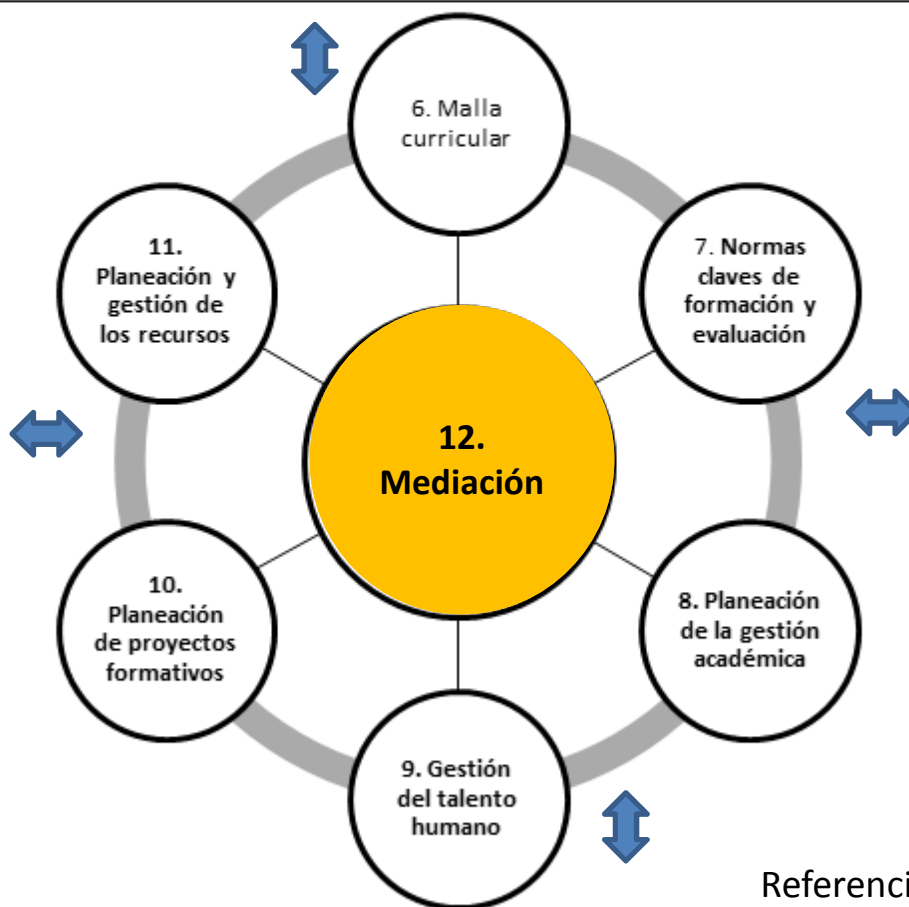
Salida

1. Liderazgo y trabajo en equipo

2. Modelo educativo institucional

E
J
E
S
D
E
L
C
U
R
R
I
C
U
L
O

5. Proceso de ingreso:
Perfil de competencias de ingreso, evaluación de entrada y refuerzo de competencias



4. Proceso de egreso:
Perfil de competencias de egreso, evaluación de salida y refuerzo de competencias

Referencia: Tobón (2013b). Capítulo III

3. Estudio del contexto personal, social, cultural, ambiental, científico, tecnológico, laboral, profesional, recreativo y organizacional

LIBROS ESENCIALES

- Tobón, S. (2013a). *Formación integral y competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ed.). Bogotá: Ecoe.
- Tobón, S. (2013b). *La evaluación de las competencias en la educación básica*. México: Santillana.
- Tobón, S. (2013c). *Metodología de gestión curricular. Una perspectiva socioformativa*. México: Trillas.
- Tobón, S. (2011). *El currículo por competencias desde la socioformación*. México: Limusa.
- Tobón, S. (2010). *Proyectos formativos: metodología de desarrollo y evaluación de competencias*. México: Book Mart.



www.cife.org.mx

Director:

Dr. Sergio Tabón

E-mail: stobon@cife.ws

CIFE es un centro de altos estudios en currículo, didáctica, evaluación y gestión del talento humano desde las competencias y el pensamiento complejo.