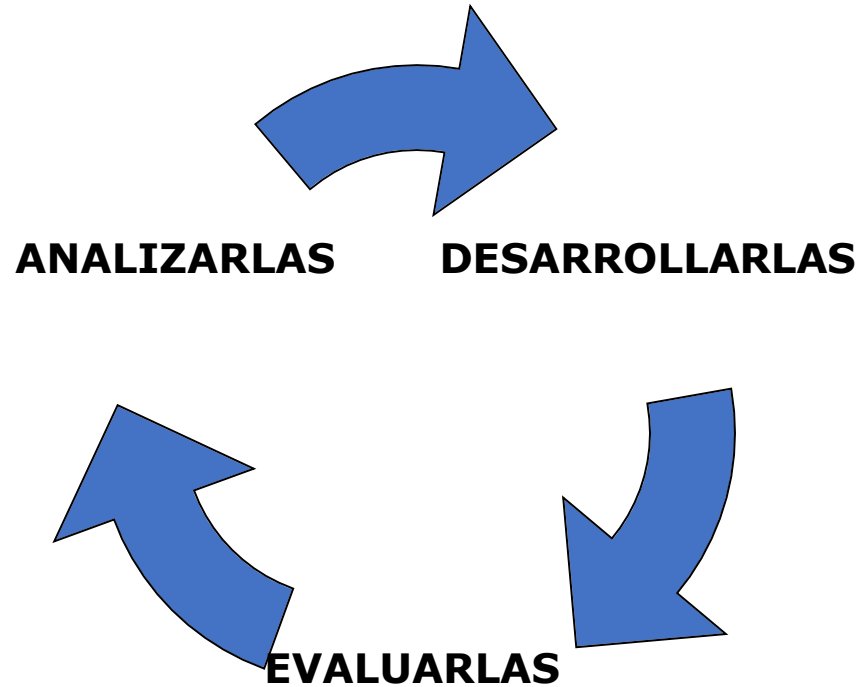


# Las personas en el proyecto



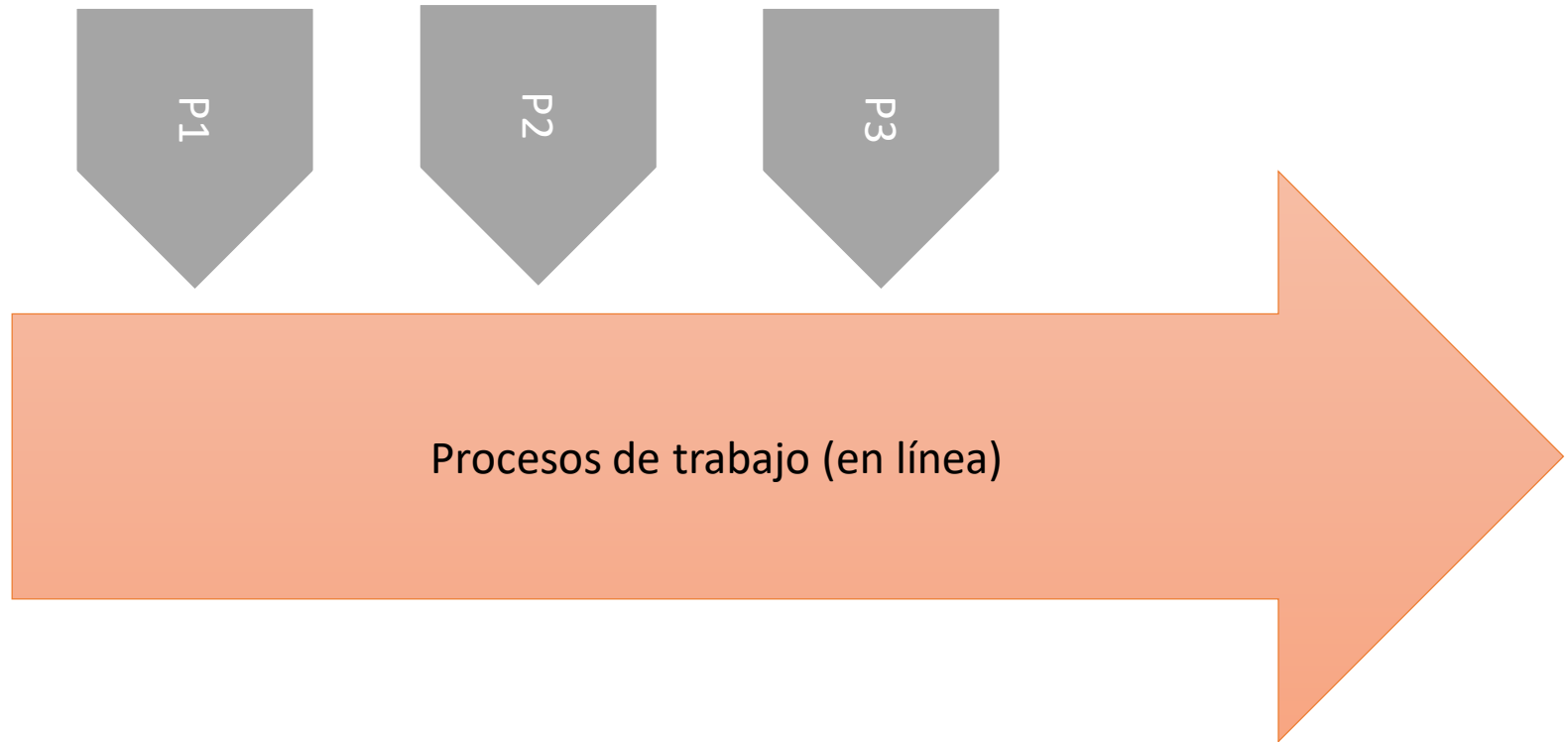
## ¿Competencias?



Comportamientos observables que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada

“La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también, -y en gran medida-, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”. (OIT)

# Proyectos y proceso



# El proyecto y sus evaluaciones



# Competencias

**Conocimientos, habilidades y actitudes** necesarias para desempeñarse en el contexto laboral, puede resolver los problemas de forma autónoma y contribuye a lograr objetivos en su entorno laboral.



Conocimiento - saber  
Habilidad – saber hacer  
Actitudes - comportamiento

Aptitudes y a los rasgos de personalidad

# Organización por proyecto ad hoc

## Competencias ad hoc



### Proyecto

- Funciones / roles / tareas durante el diseño y la implementación
- Competencias requeridas vs. disponibles

### Proceso de trabajo

- Funciones / roles / tareas
- Competencias requeridas vs. Disponibles

# GESTIÓN POR COMPETENCIAS-

La gestión del proyecto depende de las personas

La gestión por competencias permite:

- Analizar las competencias clave para el proyecto y para el trabajo
- Evaluar el potencial de las competencias existentes
- Desarrollar competencias para que el proyecto pueda ser implementado

## Identificar y evaluar las competencias

La evaluación debe arrojar como resultado la posibilidad de analizar las competencias que posee cada individuo respecto de las competencias requeridas

La evaluación de competencias debe ir acompañada de una evaluación de aptitudes y rasgos de personalidad



# Imagen de sí mismo, autoestima y motivación



**El resultado de una actividad se da en función de dos categorías:**

- ✓ *las competencias de quien ejecuta esta actividad y,*
- ✓ *la motivación.*

Las metas ayudan a que las personas se desarrollen. Las metas desafiantes ayudan a mantener a las personas motivadas.

Un éxito da impulso a la ambición porque pone en valor los propios saberes.

# Desarrollar las competencias



Iniciativas que se orientan al aumento de la participación individual en las decisiones colectivas.

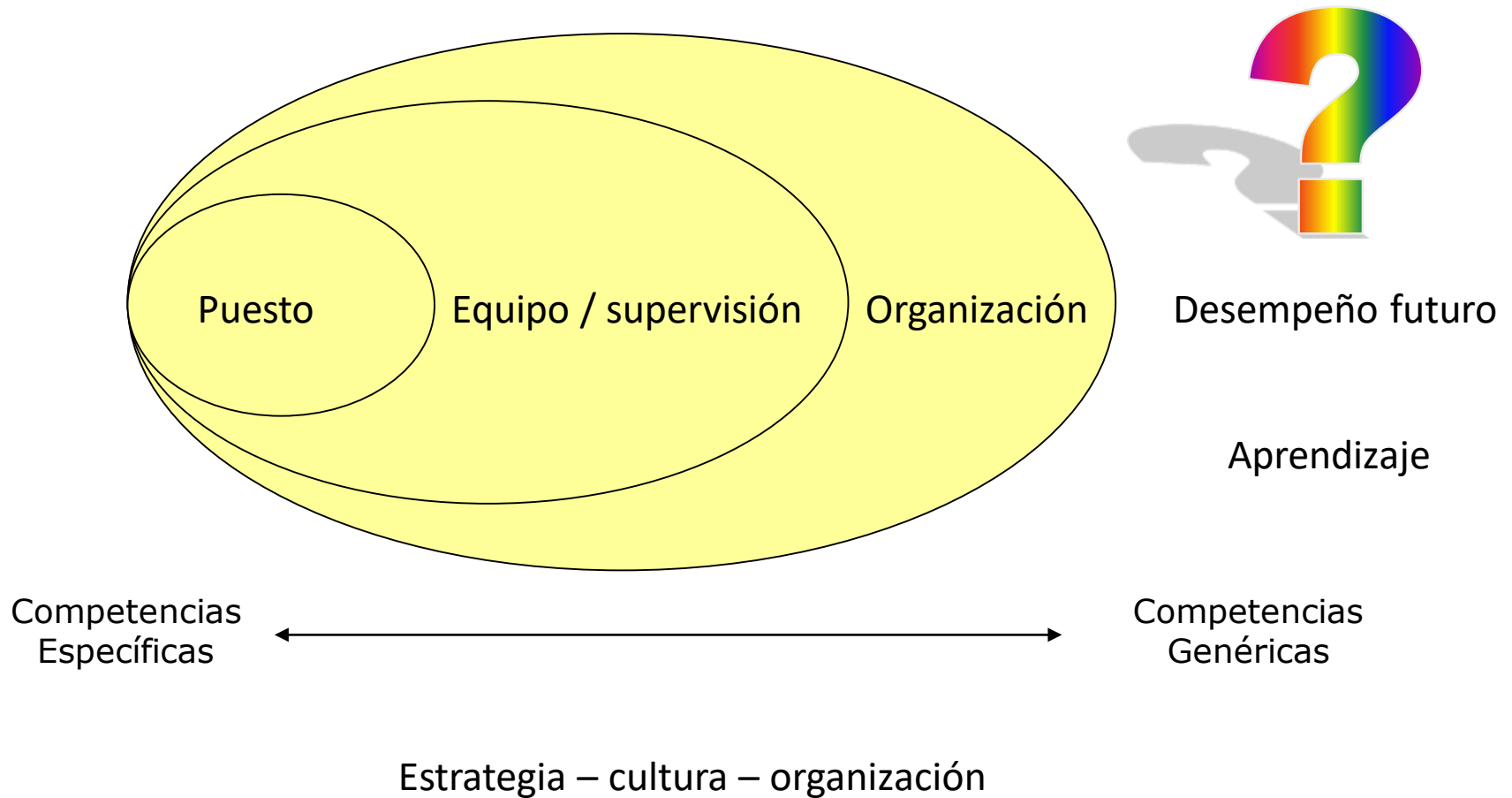
- Participación en grupos de trabajo autónomos.
- Participación en proyectos.
- La consecución de metas desafiantes.

Es la **movilidad** en el transcurso de la carrera profesional la que aporta ocasiones de aprender.

Esta **actitud activa y participativa** que da originalidad al desarrollo de las competencias se concreta en la prioridad concedida al hecho de aprender a aprender.

El desarrollo activo de las competencias permite afirmar la confianza en sí mismo que resulta de la experiencia directa de las competencias puestas en práctica.

# DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS



# DEFINICIONES DE COMPETENCIAS

**Capacidad de análisis:** Organización cognitiva de los procesos de trabajo, análisis lógico pertinente para la resolución de problemas.

**Compromiso con los resultados:** Nivel de compromiso personal, tenacidad y energía aplicados a su gestión. Capacidad de resolver problemas para lograr resultados.

**Orientación al cliente:** Capacidad para comprender y dar respuesta a las necesidades de sus clientes (internos y externos) y de innovar productos, servicios y procesos para optimizar la cadena cliente-proveedor.

**Liderazgo:** Coordinación y monitoreo de su grupo de trabajo hacia los objetivos del negocio. Capacidad para promover el desarrollo en función de las potencialidades de sus colaboradores.

**Empowerment:** Proporciona dirección y define responsabilidades en función de la diversidad y heterogeneidad del equipo que conduce.

**Flexibilidad:** Capacidad para modificar rápidamente sus conductas en contextos cambiantes para lograr sus objetivos.