

Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior

Modelo de competências de gestão em cenários globais para as instituições de ensino superior

Minerva Martínez Ávila

Universidad Autónoma del Estado de México
mmartineza@uaemex.mx

María del Carmen Hernández Silva

Universidad Autónoma del Estado de México
difucultural@yahoo.com .mx

Jessica Yael Gómora Miranda

Universidad Autónoma del Estado de México
yessica.files@gmail.com

Resumen

En los últimos años las competencias han cobrado importancia debido y es muy común que se hable de ellas en cualquier ámbito organizacional. Las competencias directivas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes observables que debe poseer un directivo que dirige las Instituciones de Educación Superior (IES), las cuales le permitirán alcanzar el éxito en el desempeño de sus funciones en el contexto global.

Las instituciones de educación superior establecen en sus planes y programas de estudio las competencias que debe desarrollar el estudiante; sin embargo, es importante partir de la premisa de que el directivo también debe adquirir las competencias que le permitan conducir a su organización hacia la eficacia y la eficiencia.

El presente trabajo tiene como objetivo proponer un modelo de competencias directivas en escenarios globales para los directivos de las IES, como resultado de una investigación documental basada en revisión de literatura y postulados de autores como Hellriegel, Jackson y Slocum , 2010; Puga y Martínez, 2008; y Whetten y Cameron, 2005.

Palabras clave: competencias, conocimiento, habilidades, actitudes y valores.

Resumo

Nos últimos anos eles se tornaram habilidades importantes devido e é muito comum para falar sobre eles em qualquer nível organizacional. competências de gestão são o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes observáveis que deve ter um gerente que dirige Instituições de Ensino Superior (IES), que lhe permitirá alcançar o sucesso no desempenho de suas funções no contexto global.

Instituições de ensino superior estabelecidas em seus planos e os currículos devem desenvolver habilidades que o aluno; No entanto, é importante a partir da premissa de que o gerente também deve adquirir as habilidades que lhe permitem conduzir a sua organização para a eficácia e eficiência.

Este trabalho tem como objetivo propor um modelo de competências de gestão em cenários globais para a gestão da IES, como resultado de pesquisa documental com base na revisão da literatura e postulados de autores como Hellriegel, Jackson e Slocum, 2010; Puga e Martinez, 2008; e Whetten e Cameron, de 2005.

Palavras-chave: competências, conhecimentos, habilidades, atitudes e valores.

Fecha Recepción: Febrero 2015

Fecha Aceptación: Agosto 2015

Introdução

A partir dos anos oitenta começou a investigar mais a variável de competência. Hoje, num mundo globalizado de mudanças altamente dinâmicas e um ambiente competitivo, as instituições de ensino superior enfrentam o desafio de uma educação de qualidade e desenvolver competências nos alunos, para que no futuro próximo enfrentar a realidade de trabalho.

Isto é, em termos de concorrência individuais é definida como o modo como uma pessoa usa os seus recursos para resolver uma actividade específica no seu nível profissional ou trabalho. Neste sentido, a competição inclui conhecimentos, habilidades, atitudes, habilidades e valores que a pessoa tem.

Além disso, os gestores de instituições de ensino superior são os primeiros que devem ter competências, habilidades, valores e atitudes necessárias para realizar uma excelência na gestão administrativa e eficiência.

Competição Autopersonal e auto-aprendizagem, a competência de Planejamento e Gestão Estratégica, Competição Foco Qualidade Tecnologia Concorrência e Inovação: Nesta situação um modelo de competências de gestão em cenários globais para a gestão da IES, que inclui cinco competências é apresentado e Multicultural competição.

Destes seis directivas habilidades derivados: liderança, análise e resolução de problemas, inteligência emocional, comunicação, gestão de conflitos, motivação e trabalho em equipe; tudo dentro de um quadro de valores e atitudes. Esta pesquisa documental foi baseado na revisão da literatura e autores como postulados Hellriegel, Jackson e Slocum, 2010; Puga e Martinez, 2008; e Whetten e Cameron, 2005).

Considerações teóricas

O conceito de competências

Na educação, o termo tem diferentes habilidades e implicações muito importantes. a Real Academia da Língua define a concorrência como: Aqui estão alguns conceitos que permitem explicar melhor a questão apresentada "habilidade, aptidão, adequação de fazer algo ou agir em

um caso particular" e referindo-se à competente definida como "um conhecedor de arte, uma disciplina, uma arte" (Van-der, 2006).

Portanto, a competição envolve a aquisição de conhecimentos, atitudes, valores e habilidades necessárias para executar com êxito uma actividade no local de trabalho. As funções são necessárias em qualquer profissional e, especialmente, na gestão, que deve desenvolver e implementar nas suas instituições de ensino superior; daí a importância de propor o seu modelo e aquisição.

Enquanto isso, Posada (2008) observa que o conceito de concorrência mais difundida e aceita é "know-how em um contexto", que significa ter a capacidade de aplicá-lo em diferentes espaços de trabalho.

Spencer y Spencer (1993) definir concorrência como uma característica subjacente ou excepcional de um indivíduo, que é causalmente relacionada com o desempenho eficaz ou superior em uma situação de trabalho ou em termos de julgamento. Para Levy-Leboyer, de acordo Alles (2006), existem competências individuais e competências essenciais da empresa ou organização que mantêm uma relação estreita: os poderes da organização são constituídas pela integração e coordenação das capacidades individuais, mesmo envolvendo a coordenação do conhecimento e qualidades individuais. Além disso, Alles (2006) define a capacidade de aprendizagem como uma competição associada com a assimilação de novas informações e sua aplicação efectiva, relativa à transposição repertório comportamental cognitiva de novos modelos e formas de ver as coisas.

É o conceito de Sagi, (2006, p. 86), ou seja, o "corpo de conhecimento (conhecimento), habilidades (skills) e atitudes (saber ser e querer fazer) que, quando aplicado na execução de um determinado responsabilidade ou contribuição profissional, para garantir um bom resultado. " A este respeito, o autor afirma que a concorrência é constituído por três elementos que interagem uns com os outros vêm para alcançá-la. O primeiro é o conhecimento que inclui o conhecimento, seguido know-how correspondente às habilidades e atitudes contendo querendo.

Schön e Donald (2011) consideram que, talvez, aprender todas as formas de arte profissional dependerá das condições semelhantes aos produzidos nas oficinas, e apontar três aspectos que levam ao desenvolvimento de competências nos alunos: conhecimento em ação, reflexão na ação

e prática. De acordo com este ponto de vista, um profissional é competente ao aplicar teorias e técnicas conhecidas que foram gerados por pesquisadores científicos para resolver problemas de prática instrumental.

Enquanto isso, Argyris e Schon (1978) amplamente definido aprendizagem organizacional como a capacidade de uma organização para detectar e corrigir erros através da mudança. Isto significa que podemos focar o aluno para a aprendizagem e desenvolvimento de competências baseado na detecção e correção de erros.

Argyris (2001) afirma que a aprendizagem organizacional é uma competição que todas as organizações devem desenvolver e que as organizações mais eficazes estão aprendendo, mais provável que eles estão a ser inovadores.

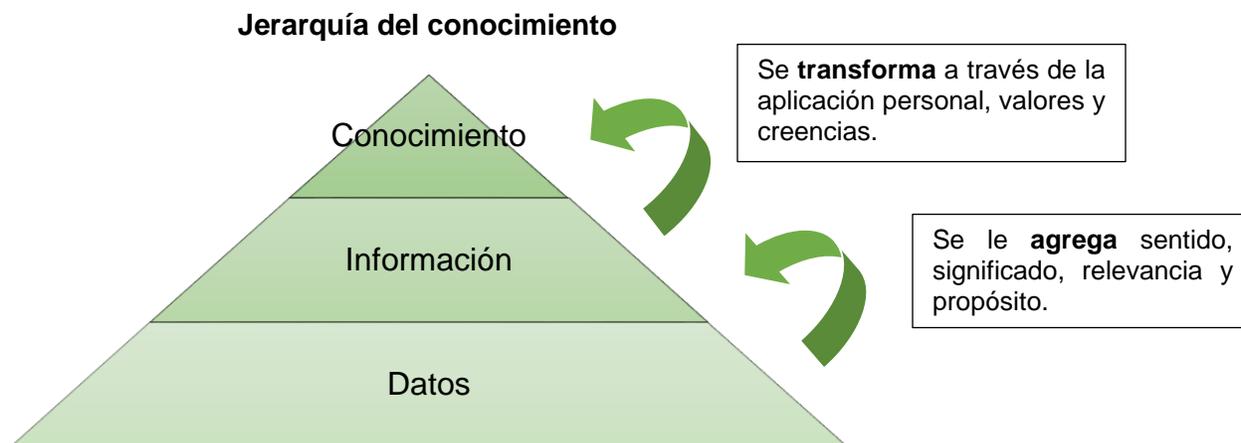
Elementos dos poderes

Arroyo (2012) considera que os poderes constituídos de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Conhecimento	Que se?
Habilidade	O que posso me inscrever?
Atitude	Estou disposto?

a. Conhecimento

O estudo do conhecimento humano é como a experiência antiga quanto a história da humanidade. Conhecimento tem sido base fundamental da filosofia e da epistemologia desde o tempo dos gregos, mas nos últimos anos tem reivindicado a sua importância (Nonaka y Takeuchi, 1995).



Fuente: adaptación a partir de Bender y Fish, 2000.

Conhecimento é a informação que uma pessoa tem uma forma utilizável para um propósito; contém crenças, valores e compromissos; É um recurso valioso.

mudanças tecnológicas atuais são baseadas no conhecimento, de modo que as IES devem se adaptar a elas a fim de gerar mudanças significativas.

O conhecimento é intangível, ilimitada e dinâmico e se não for usado em um tempo específico e local deixa de ter valor (Nonaka e Konno, 1998). Informação torna-se conhecimento, uma vez que tenha sido processada na mente de um indivíduo; e do conhecimento torna-se novamente a informação quando ele é articulado ou comunicado aos outros por meio de um texto escrito, em formato eletrônico, por via oral ou por outros meios.

Além disso, todo o conhecimento é dividido em duas áreas principais: conhecimento tácito e explícito. O conhecimento tácito é a capacidade concreta e subjetiva de uma pessoa ou grupo de pessoas trabalhando juntas para executar o trabalho ou atividade maneira eficiente e eficaz. Ou seja, ele refere-se a aprenderam individualmente através da experiência. Por outro lado, o conhecimento explícito é o conhecimento formal que pode ser codificado em documentos, o que facilita que outras pessoas podem comprar uma vez que através de alguma informação documentada de propriedade da empresa (Ibarra, Dasi, Dolz e Ferrer de 2014).

b. Habilidades

Peter Drucker, um dos principais gurus de negócios do século XX, considerado um dos principais problemas de organização é a falta de direção. Nesta situação, cada gestor deve desenvolver uma gama de competências e habilidades. Entre as habilidades básicas para realizar o trabalho de administração são: representatividade, comunicação, tomada de decisões e problemas, negociação, auto-controle, flexibilidade, liderança e estilo de gestão.

Atitudes e valores

Atitudes e valores tem sido um tema constante em todas as áreas da sociedade. Todos os seres humanos devem ter-los a desenvolver no local de trabalho e, geralmente, em qualquer cenário.

As atitudes são parte do comportamento das pessoas em relação aos sentimentos, pensamentos e predisposição do indivíduo a agir com algum aspecto de seu meio ambiente.

O valor termo implica qualidades ou princípios morais para conduzir o contexto interno e externo da IES.

Com base na análise teórica e, a fim de atingir este objectivo, a figura x mostra o "modelo de competências de gestão em cenários globais da IES" modelo proposto.

habilidades gerenciais

Hellriegel, Jackson, e Slocum (2010) propõem um modelo de competências relacionadas com a administração, que chamou as competências de gestão, tal como definido como "conjuntos de conhecimentos, habilidades, comportamentos e atitudes que uma pessoa precisa para ser eficiente em uma ampla gama de tarefas de gestão e várias organizações ". Eles afirmam que as pessoas são julgadas não apenas por sua inteligência, mas hoje deve demonstrar uma gama de habilidades que fazem parte da inteligência; e que o objetivo é desenvolver seis habilidades inter-chave que resultarão em uma gestão eficaz.

Figura 1: Modelo de competencias gerenciales

Fuente: Hellriegel, Jackson y Slocum (2010, p. 6).

Competências de gestão

Ao longo da vida, as pessoas aprendem uma série de habilidades que lhes permitam melhorar a sua relação com o ambiente; no entanto, as habilidades estão ligados a uma tarefa específica e ter um relacionamento com o meio ambiente, e são demonstrados pela conclusão com êxito de uma tarefa. Habilidades são aprendidas; dominar uma tarefa requer um processo de aprendizagem. Neste contexto, os gestores têm diferentes habilidades, seja básico, técnico, tático, estratégico ou interpretativa (Riviera, 2005).

habilidades de gerenciamento formam a ligação através do qual a estratégia e prática de gestão, ferramentas e técnicas, atributos de personalidade e estilo de trabalho para obter resultados eficazes nas organizações (Whetten, DA, Cameron, K. S , 2005). Ou seja, são as ferramentas essenciais que devem ter um gerente para conduzir uma IES.

Neste sentido, estes autores criar um modelo de competências de gestão:



Competências de gestão foram recentemente incluídos no conceito de inteligência emocional (Goleman, 1995, 1998). Inteligência emocional, de acordo com Goleman, é as habilidades de auto-conhecimento, auto-regulação e de auto-controle, motivação.

Dentro desse modelo, as competências de gestão essenciais são agrupados em três categorias:

1. Habilidades Interpessoais

Gestão de conflitos

A motivação dos funcionários

Ganhar poder e influência

2. Habilidades Grupo

Formação de equipes eficazes

Direção para a mudança positiva

Empoderamento e delegação

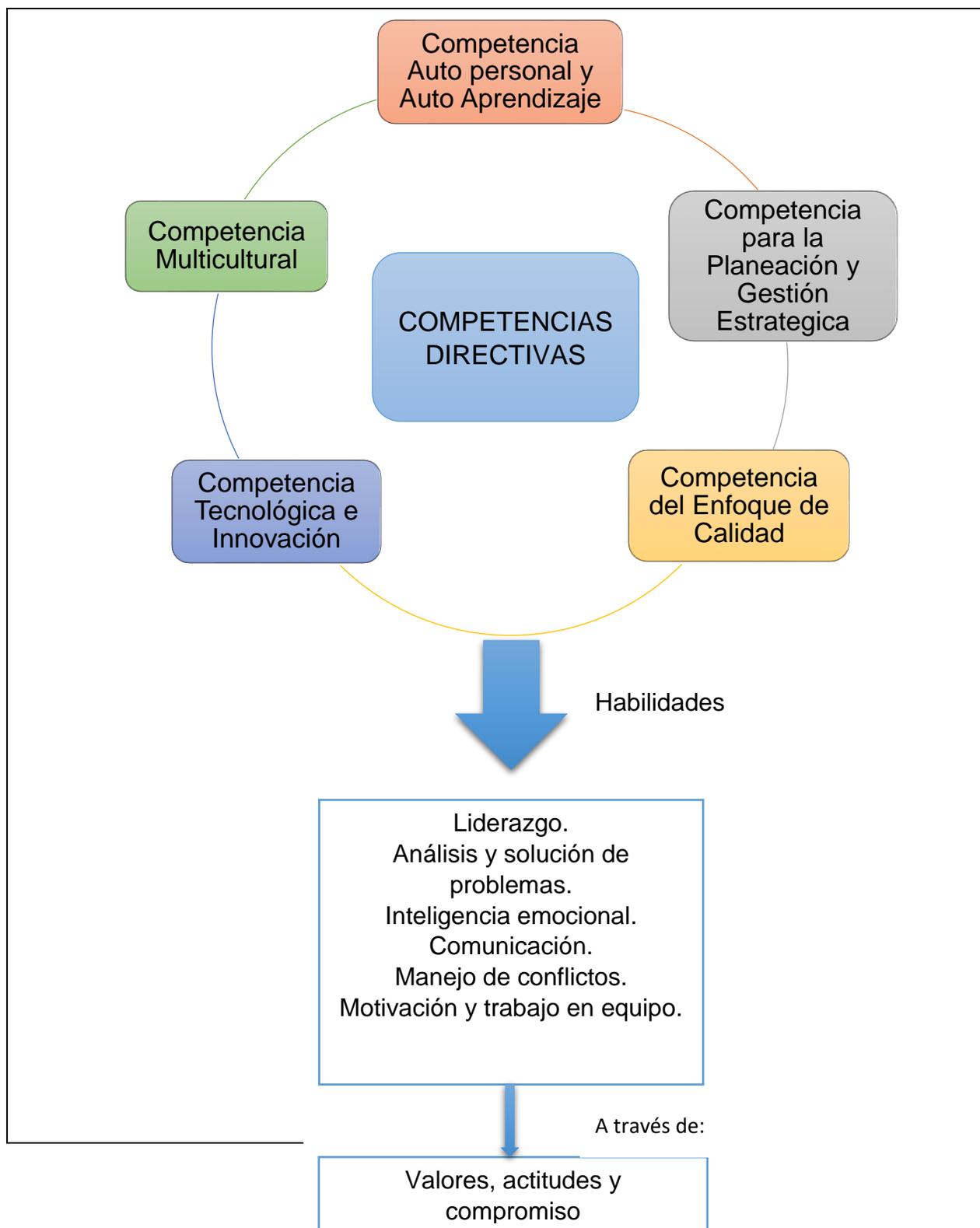
3. Competências Pessoais

analítica e criativa solução de problemas

Stress Management

Desenvolvimento da auto-conhecimento

Referência aos modelos descritos acima, os autores propõem a "Gestão de Competências modelo para gestores de Cenários Globais de Instituições de Ensino Superior".



Bibliografía

- Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Argentina: Ediciones Granica.
- Argyris, C. (2001). Sobre el Aprendizaje Organizacional. México. Ed. Oxford University Press. México.
- Argyris, C. y Schon D. (1978). Organizational Learning: a Theory in Action perspective. USA: Mass. Addison-Wesley.
- Arroyo, R. (2012). Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Bender S., Fish A. (2000). The transfer of knowledge and the expertise: the continuing need for global assignments. *Journal of Knowledge Management*, No. 4, 125-137.
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. USA. Ed. Bantam.
- Hellriegel, D.; Jackson E., Slocum J. (2010). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. México: Cengage.
- Ibarra, M., Dasi, A., Dolz, C., y Ferrer, C. (2014). Fundamentos de dirección de empresas. España: Paraninfo.
- Nonaka, I.; Konno, N: The concept of “ba”: building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 1998, Vol. 40 (3), pp. 40-54.
- Nonaka I., Takeuchi H. (1995). The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation. USA: Oxford University Press.
- Posada, R. (2008). Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinaria y Trabajo Autónomo del Estudiante. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1681-5653.
- Puga, J., Martínez, L. (2008). Competencias directivas en escenarios globales. *Revista Estudios Gerenciales*, vol. 24 (109), 87-103.
- Riera, J. (2005). Habilidades en el deporte. España: Índe publicaciones.
- Sagi, L. (2006). Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización. Madrid: ESIC editorial.
- Schön A., Donald (2011). Una práctica profesional reflexiva en la universidad. *Revista Compás Empresarial*, vol. 3 (5), 54-58.
- Spencer, L.M. y Spencer, and S. M (1993). Competence at work. USA: Sons, Inc. Wiley and Sons. New York, U.S.A, 1993.

Van-der, C.J. (2006). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid. Ed. Ediciones.

Whetten D.A, Cameron, K. S. (2005). Desarrollo de habilidades directivas. México: Pearson.