

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias  
Económico Administrativas**



- Área Académica: Administración
- Tema: Perfil de puesto por competencias
- Profesor(a): Heidy Cerón Islas  
Nora Angélica Moctezuma Nieto  
Leticia Fernández Rodríguez
- Periodo: enero- junio 2022



Tema: Perfil de puestos por competencias

Resumen :

La selección de personal y el alto desempeño del personal, tienen su fundamento en el perfil de puesto, en la actualidad se requieren las competencias para que el capital humano desarrolle talento en el puesto, indica saber saber, saber hacer y saber ser.

Palabras Clave: perfil, puesto, competencias.

## Tema:

Perfil de puesto por competencias.

### Abstract

The selection of personnel and the high performance of the personnel, are based on the job profile, at present the competencies are required for human capital to develop talent in the position, it indicates knowing how to know, know how to do and know how to be.

Keywords: profile, position, skills.



# Objetivo General

- **Reconocer que el perfil de puesto por competencias determina la clave para cumplir requisitos de la persona y sus destrezas, capacidades y competencias para adecuarse al mismo, lográndose esto mediante elementos teóricos.**

# Objetivos Específicos

- Conocer el concepto de perfil de puesto por competencias a partir de elementos teóricos.
- Describir los elementos que se enlistan en el perfil de puesto por competencias.
- Analizar la información que se contiene el perfil de puesto por competencias.

# Introducción

Un modelo de gestión por competencias es conciso, fiable y efectivo para predecir el éxito de una persona en su puesto; por ello será una herramienta válida contar con un perfil por competencias y a partir del mismo se realizará la selección de personal de forma más efectiva, garantizando un desempeño superior.

# Concepto de competencias

- Se entiende por “competencias” ciertas aptitudes que posee la persona y que hacen que su desempeño resulte efectivo o incluso superior en relación con lo que ese puesto de trabajo requiere (Chiavenato, 2007).
- La competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano”. Los saberes relacionados con saber saber, saber hacer y saber ser.

# Concepto de perfil de competencias

- “El perfil por competencias está formado por las habilidades y conocimientos que se requieren para desempeñar un puesto de trabajo, así como los comportamientos y actitudes que tienen las personas con el mayor desempeño dentro de sus puestos de trabajo. Esto se traduce tanto a nivel cuantitativo como a nivel cualitativo” (Gestión, 2017).

## Por lo tanto...

- Las competencias son factores predominantes en las personas que les permiten evidenciar comportamiento pasado y nos asegura un comportamiento éxito futuro, dado que, por el resultado de su experiencia, han desarrollado la capacidad y la conducta para conectar sus motivos, competencias y rendimiento superior, que se pone a disposición de la empresa a fin de incrementar el desempeño de los colaboradores.

# Competencias para desempeño superior

- La tendencia actual es hacia puestos de trabajo polivalente, de multi habilidades y multi tarea, debido a lo anterior habrá que garantizar que el perfil de cargo o perfil por competencia, lo cual lleva a un rango flexible o marco referencial con un perfil amplio, propiciando el enriquecimiento del desempeño o trabajo, tanto en su vertiente horizontal como en el vertical.

# Perfil vs profesiograma

- Los perfiles de puesto por competencias son distintos a los profesiogramas, ya que estos últimos se basan en un aspecto cognitivo, mientras que los perfiles de competencias se basan en competencias secundarias y descripciones que especifican ciertas pautas de conducta dentro del puesto de trabajo, que son las que determinan finalmente las competencias necesarias dentro del puesto en la empresa.

## El perfil responde a:

- “Un perfil de competencias puede responder a qué hace, cómo se hace eso y para qué se hace, teniendo en cuenta lo que se necesita para el puesto, las condiciones y la cultura de la empresa. En base a todo esto es en lo que se construye un buen perfil de competencias que sin duda conseguirá un mayor rendimiento dentro de la empresa en base a buenas elecciones” (Jaramillo, 2020).

# Tipos de competencias

- (Saracho, 2005) afirma que para identificar las competencias, hacer uso del análisis funcional, el cual consiste básicamente en observar a la organización o bien a individualmente a sus elementos, a partir del objetivo principal de la misma hasta derivar en tareas específicas y éstas en conocimientos, habilidades y actitudes requeridas.
- Se tienen competencias básicas, genéricas y específicas.

# Gracias

 [heidy\\_ceron6257@uaeh.edu.mx](mailto:heidy_ceron6257@uaeh.edu.mx)

 Instituto de Ciencias Económico Administrativas

# Referencias Bibliográficas

- Chiavenato, I. (2007). Gestión del talento Humano. Mc Graw Hill. México.
- Jaramillo, M. (2020). Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis. Quito, Ecuador. Consultada desde <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7467/1/T3264-MDTH-Jaramillo-Dise%C3%B1o.pdf>
- Saracho, M. (2005). Recursos Humanos 2.0.