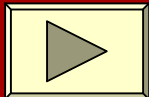
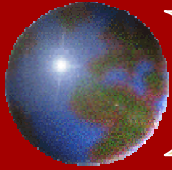


Como ser un profesional exitoso



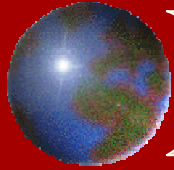
Ing. Julio Caverro Jara, Ph.D.



Las Tecnologías Convergentes

En los últimos años se ha generado una integración creciente entre la ciencia y la tecnología en base a cuatro principios básicos:

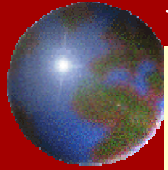
- La unidad material a nivel de la nanoescala
- Las herramientas de transformación de las tecnologías convergentes (NBIC)
- Los sistemas jerárquicos
- **El incremento de competitividad del hombre.**



Las Tecnologías Convergentes

La convergencia entre las tecnologías consideradas como emergentes, han comenzado la nueva revolución dentro de la industria

- 1. Nanotecnología,**
- 2. Biotecnología,**
- 3. Tecnologías de la información y**
- 4. Ciencias cognitivas,**



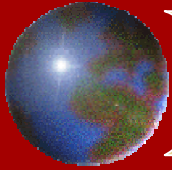
¿CUALES HAN SIDO LOS EFECTOS DE LAS CIENCIAS CONVERGENTES?

- 1. Cambios tecnológicos asintóticos**
- 2. La obsolescencia acelerada del conocimiento**
- 3. El reemplazo de actividades técnicas operativas por sistemas de software**
- 4. Incremento sustantivo de la competitividad de los trabajadores debido al desarrollo de sus competencias humanas**



Cambios radicales en el rol de los profesionales en especial en el campo de la ingeniería

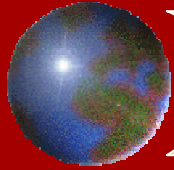




La Ciencia Cognitiva

Es el estudio científico de la inteligencia humana. Su enfoque y su área de investigación es marcadamente multidisciplinario, fruto de la confluencia de:

- La lingüística,
- La psicología cognitiva,
- La neurología,
- La filosofía de la ciencia y
- La inteligencia artificial
- La Sociología.

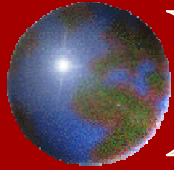


La Ciencia Cognitiva

Uno de los campos de investigación de las ciencias cognitivas es el desarrollo de:

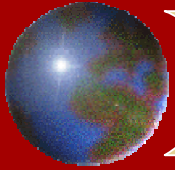
1. **Las capacidades racionales:** Capacidad de análisis y síntesis, capacidades inductiva y deductiva, pensamiento lógico, creatividad.
2. **Las capacidades emocionales:** Empatía, iniciativa, comunicación, negociación, liderazgo.

El 2005 Stanford University con el auspicio de Hewlett and Packard Co., con una inversión de 400 millones de dólares puso en operación un centro de investigación de Ciencias cognitivas

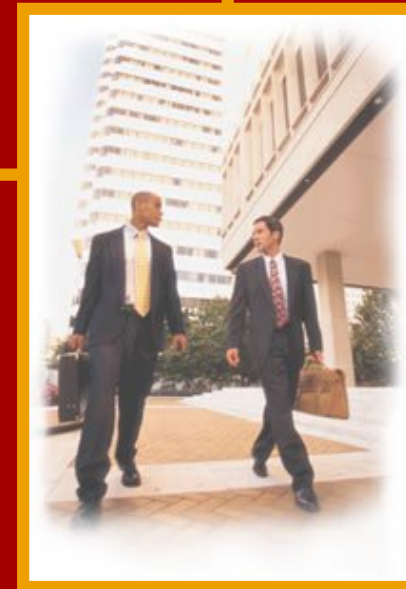


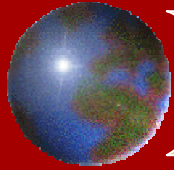
¿CUALES SON LAS
CAPACIDADES QUE POSEEN
LOS PROFESIONALES QUE
DEMANDAN LAS EMPRESAS?





OPINION DE EMPRESAS
SELECCIONADORAS DE PERSONAL
"HEAD HUNTERS"



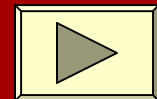


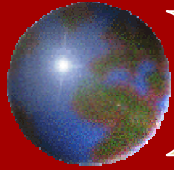
Opinión de altos directivos de head hunters



Opinión del Sr. Fernando Guinea,
Presidente Ejecutivo de Anrop Hever para
los países andinos

*“En el proceso de selección tanto de ejecutivos como de personal profesional, el título de pregrado tiene un peso de 6%, una maestría también tiene un peso de 6%, la experiencia en trabajos similares o iguales un 30 a 35% y un 55% las habilidades y **competencias** que posee el candidato.”*





Opinión de altos directivos de head hunters

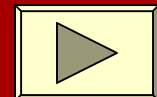
Boyden

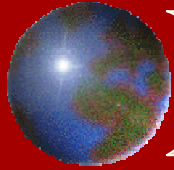
Global executive search

Opinión del Sr. Gustavo Caillaux

Managing Director

“Cuando seleccionamos profesionales para cargos de mando medio, son las competencias y habilidades, los factores de mayor peso en el proceso de selección”

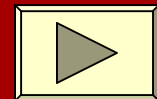


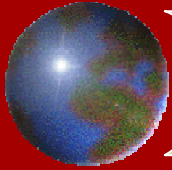


Opiniones de gerentes de RRHH nacionales...

(Opinión de gerentes de Alicorp, BCP, BWS, Luz del Sur, Ramsa, KFC, Bell South, Yanacocha, Doe Ram, Ripley, SEDAPAL, INRENA, etc.)

- *“Cada día es más difícil conseguir profesionales que posean **las competencias** que exigen los perfiles de el cargos profesionales de nuestra empresa ”*
- *“El título profesional que quienes busca acceder a un cargo, solo le sirve para ser considerado como postulante, **son las habilidades y experiencia que exigen el cargo las que definen la selección**”*
- *“Indudablemente las universidades no están formando a los profesionales que requerimos en las empresas, porque solo los capacitan en el manejo de las herramientas técnicas, pero no les desarrollan **las competencias y habilidades** que requieren los cargos de gestión.”*





¿CUALES SON LAS CARACTERISTICAS
DE UN PROFESIONAL QUE REQUIEREN
LAS EMPRESAS?





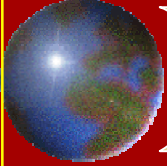
EL CUESTIONARIO TUNING



TIPOS DE COMPETENCIAS MEDIDAS:

Competencias Instrumentales:

- Capacidad para análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Conocimiento general básico
- Profundización en el conocimiento básico de la profesión
- Comunicación oral y escrito en el idioma propio
- Conocimiento de un segundo idioma
- Habilidades básicas informáticas
- Habilidades de gestión de la información (capacidad para recuperar y analizar información de diversas fuentes)
- Soluciona problemas complejos
- Toma decisiones.



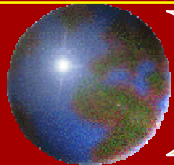
EL CUESTIONARIO TUNING



TIPOS DE COMPETENCIAS MEDIDAS:

Competencias Interpersonales:

- Capacidad de crítica y auto-crítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajo en un equipo interdisciplinar
- Capacidad para comunicarse con expertos de otros campos
- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
- Capacidad para trabajar en un contexto internacional
- Compromiso ético.



EL CUESTIONARIO TUNING

TIPOS DE COMPETENCIAS MEDIDAS:

Competencias Sistémicas:

- Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprendizaje
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- Liderazgo
- Entendimiento de culturas y costumbres de otros países
- Capacidad para trabajo autónomo
- Diseño y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad
- Voluntad de éxito

STANFORD UNIVERSITY COGNITIVE RESEARCH PROGRAM: SUCCESSFUL PROFESSIONALS

Valores

1. En todos sus actos practican la honestidad
2. Asumen sus funciones con total responsabilidad
3. Son solidarios

Inteligencia racional

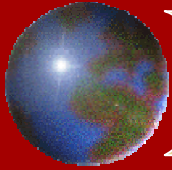
1. Se anticipan, identifican y solucionan problemas complejos
2. Toman decisiones acertadas en situaciones de incertidumbre
3. Poseen una visión helicóptero

Inteligencia emocional

4. Poseen una excelente imagen personal y profesional
5. Los retos los transforman en logros.
6. Saben trabajar en equipo
7. Practican el liderazgo participativo
8. Son excelentes negociadores e integradores

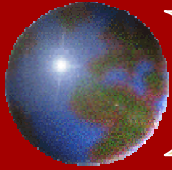
Conocimiento

9. Tienen sólido conocimiento en el área de su especialidad
10. Se actualizan permanentemente



CADENAS DE RELACION DE LAS COMPETENCIAS





PROCESO EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS

Capacidad de concentración

Capacidad de análisis y síntesis

Visión helicóptero

Pensamiento lógico

Pensamiento lateral

Creatividad

Innovación

Capacidad de comunicación

Capacidad de trabajar en equipo

Capacidad de liderazgo

Capacidad de negociación

Identificación del problema

Plantear soluciones alternativas

Poner en ejecución la mejor solución

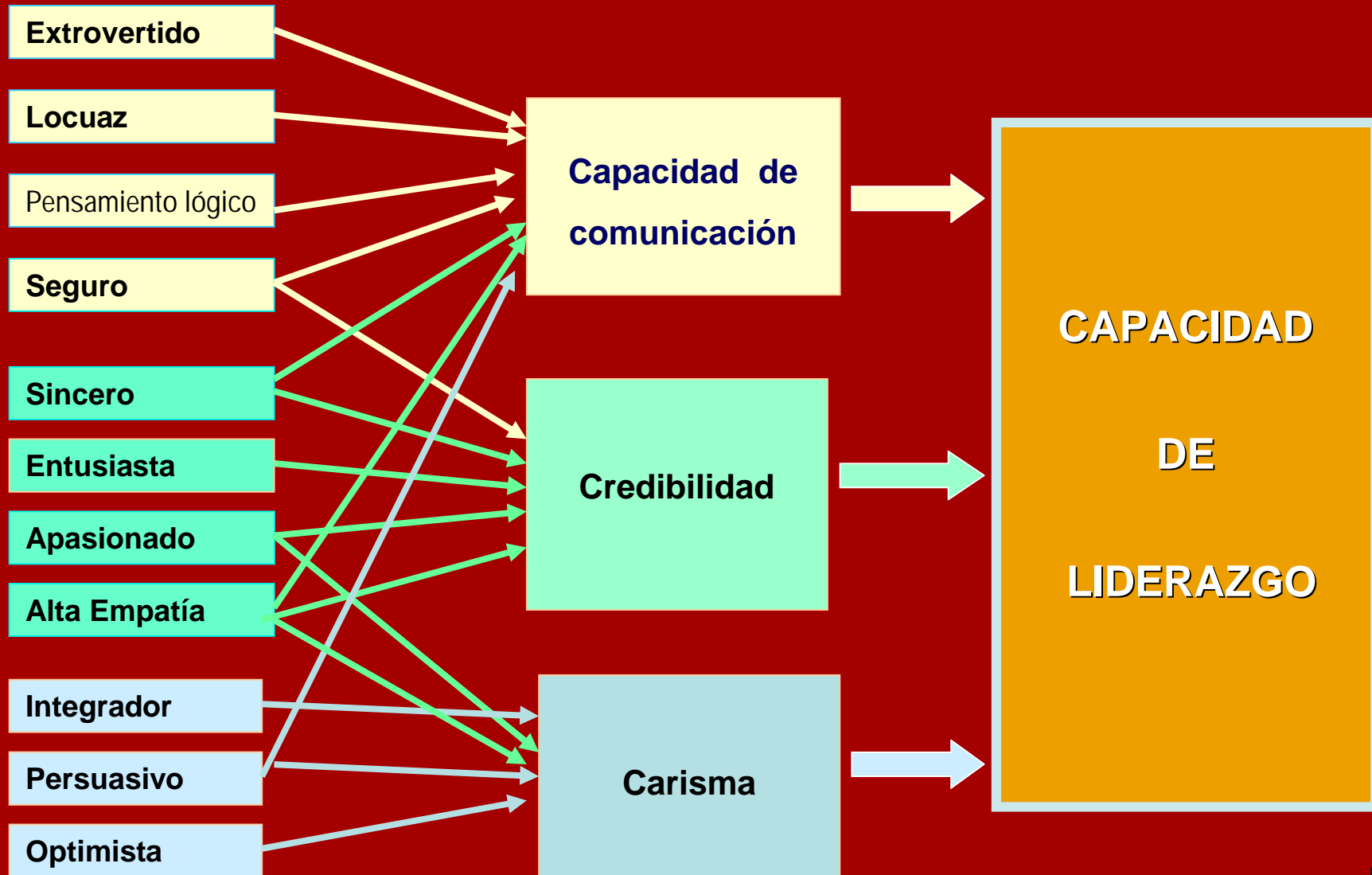


CADENAS DE RELACION DE LAS COMPETENCIAS

Rasgos de personalidad

competencias intermedias

competencias finales

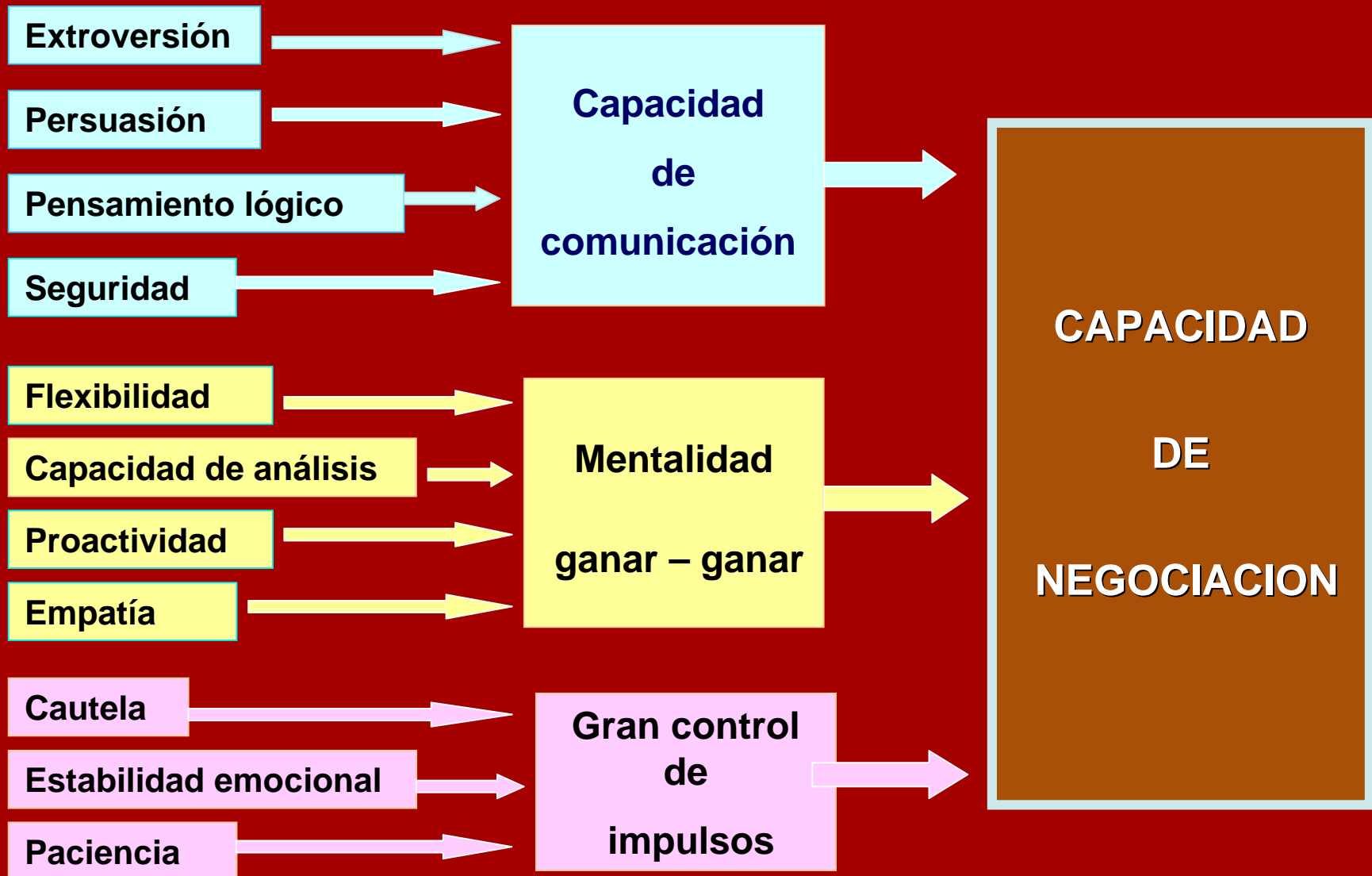


CADENAS DE RELACION DE LAS COMPETENCIAS

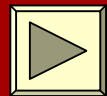
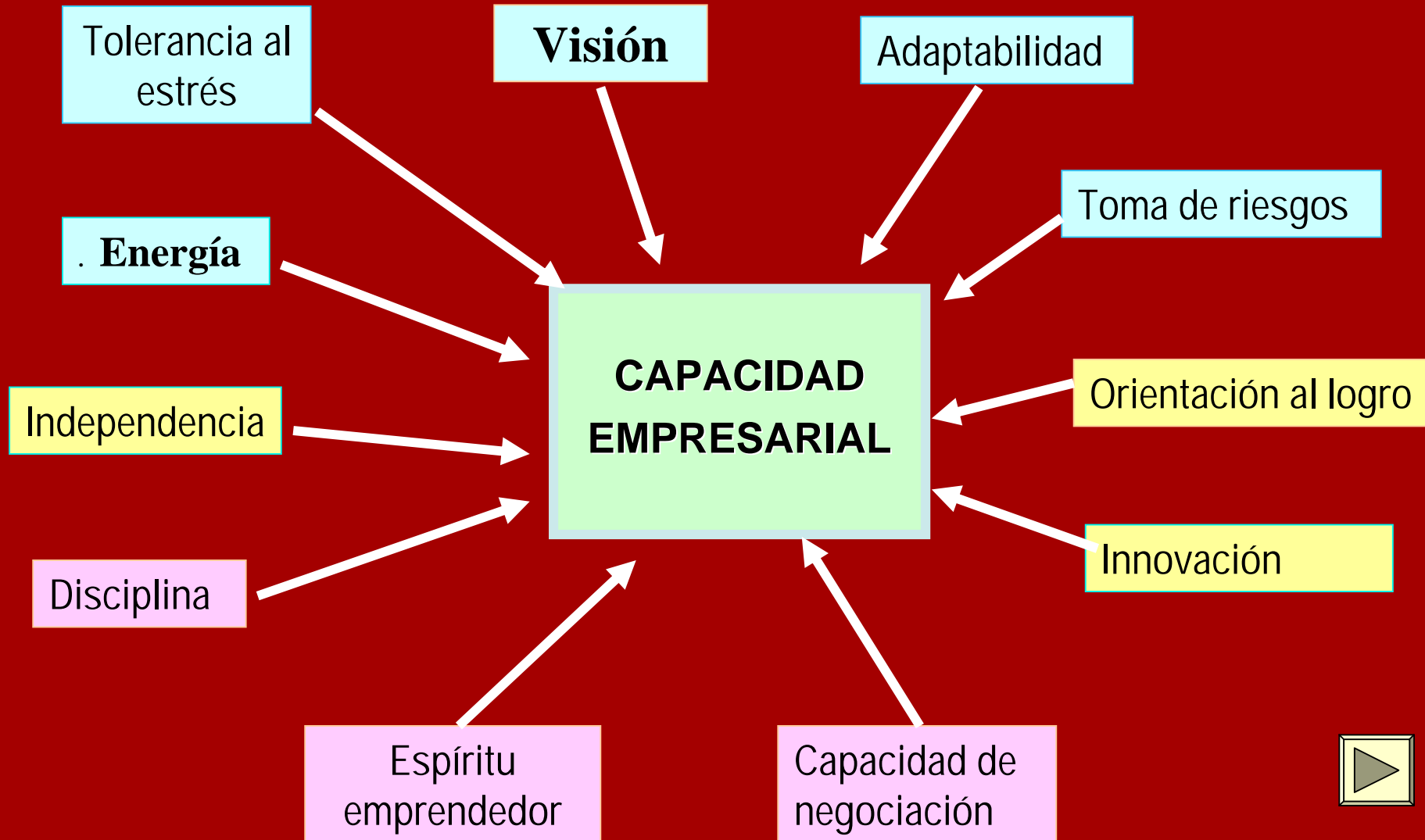
Rasgos de personalidad

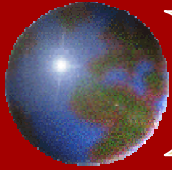
competencias intermedias

competencias finales

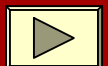


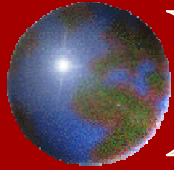
CADENAS DE RELACION DE LAS COMPETENCIAS





¿SE PUEDEN MODIFICAR LAS
COMPETENCIAS?





POSIBILIDAD DE MODIFICAR LAS COMPETENCIAS

1. VALORES

Modificables a largo plazo por convicción o por inducción

2. RASGOS PERSONALES

Se aprende a controlarlos y administrarlos

3. HABILIDADES

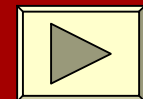
Su aprendizaje implica un proceso vía “coaching” y talleres

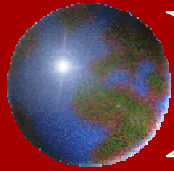
4. CONOCIMIENTOS

Se aprenden académicamente o por experiencia

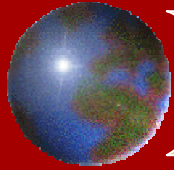
5. ACTITUDES

Modificables según motivaciones propias o inducidas





PRUEBAS QUE CONFORMAN
EL SISTEMA DE INTEGRACION MULTISECTORIAL
DE COMPETENCIAS



CELIDE S.A.

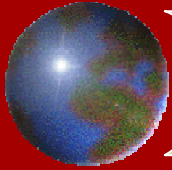
PRUEBAS QUE CONFORMAN EL SISTEMA DE INTEGRACION MULTISECTORIAL DE COMPETENCIAS

- Test 16 PF
- Test de Wais
- Cognition Scale of Assertivenss
- Problem-Solving Assesment Technique
- Inventario de cociente emocional Bar On
- Social Interaction Self-Statement Test
- Assertiveness Self-Statement
- Escala multidemencional de expresión social
- Scale for Interpersonal Bahavior

1. PRUEBA PARA MEDIR LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

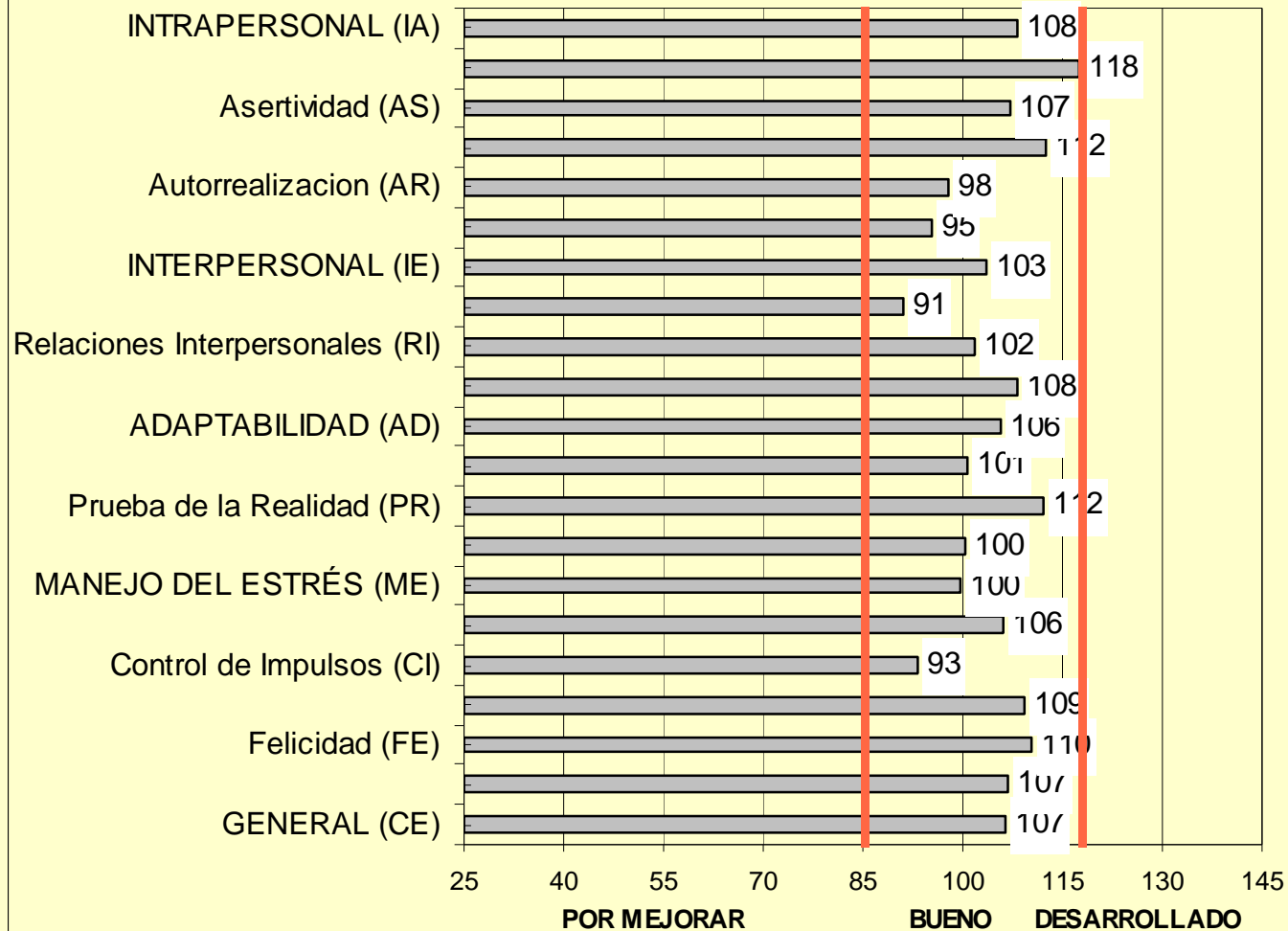
Test 16 PF

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
18	RESERVADO		■	■	■	■	■	■	■	■		ABIERTO
12	PENSAMIENTO CONCRETO		■	■	■	■	■	■	■	■		PENSAMIENTO ABSTRACTO
23	INESTABILIDAD EMOCIONAL		■	■	■	■	■	■	■	■		ESTABILIDAD EMOCIONAL
5	SUMISO	A	■	■	■	■	■	■	■	■		DOMINANTE
18	PRUDENTE	B	■	■	■	■	■	■	■	■		IMPULSIVO
20	DESPREOCUPADO	C	■	■	■	■	■	■	■	■		ESCRUPULOSO
25	TIMIDO	H	■	■	■	■	■	■	■	■		ESPONTANEO
16	RACIONAL	I	■	■	■	■	■	■	■	■		EMOCIONAL
3	CONFIADO	L	■	■	■	■	■	■	■	■		SUSPICAZ
5	PRACTICO	M	■	■	■	■	■	■	■	■		SOÑADOR
18	SENCILLO	N	■	■	■	■	■	■	■	■		ASTUTO
6	SEGURO	O	■	■	■	■	■	■	■	■		INSEGURO
8	TRADICIONALISTA	Q ₁	■	■	■	■	■	■	■	■		INNOVADOR
4	DEPENDIENTE DEL GRUPO	Q ₂	■	■	■	■	■	■	■	■		AUTOSUFICIENTE
20	DESINHIBIDO	Q ₃	■	■	■	■	■	■	■	■		CONTROLADO
5	TRANQUILO	Q ₄	■	■	■	■	■	■	■	■		TENSIONADO
8	BAJA ANSIEDAD		■	■	■	■	■	■	■	■		ALTA ANSIEDAD
22	INTROVERSION		■	■	■	■	■	■	■	■		EXTRAVERSION
6	BAJO CONTROL SOCIAL		■	■	■	■	■	■	■	■		ALTO CONTROL SOCIAL
15	DEPENDENCIA		■	■	■	■	■	■	■	■		INDEPENDENCIA
9	OBJETIVIDAD		■	■	■	■	■	■	■	■		SUBJETIVIDAD
3	CREATIVIDAD BAJA		■	■	■	■	■	■	■	■		CREATIVIDAD ALTA
21	BAJO NEUROTICISMO		■	■	■	■	■	■	■	■		ALTO NEUROTICISMO
17	BAJO AISLAMIENTO		■	■	■	■	■	■	■	■		ALTO AISLAMIENTO
8	BAJO LIDERAZGO		■	■	■	■	■	■	■	■		ALTO LIDERAZGO
11	PROPENSO A ACCIDENTES		■	■	■	■	■	■	■	■		LIBRE ACCIDENTES



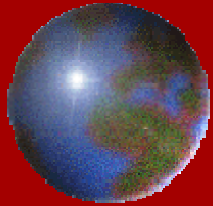
3. PRUEBA PARA MEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (Inventario de cociente emocional de Bar On)

Inteligencia Emocional (ICE)



Regresar





! Gracias por su Atención !

