



# GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y CÓMO COLABORAR PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS

La gestión por competencias es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. El objetivo principal consiste en implementar un nuevo estilo de dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva de acuerdo con las líneas estratégicas del negocio.

El éxito radica en la calidad y en la disponibilidad del factor humano. Cuanto mayor esté integrado y más se aprovechen las cualidades de cada uno de los integrantes del equipo más competitiva será nuestra empresa englobada en un mercado en constante cambio. Así pues, además de incidir en el desarrollo profesional de las personas, permite al directivo vincularse en la gestión de sus recursos humanos, y contribuye en que la toma de decisiones se realice de forma objetiva y con criterios homogéneos.

En un sistema de gestión por competencias lo relevante es analizar la ocupación en términos de las competencias necesarias para garantizar la excelencia en el desempeño del puesto de trabajo. Por este motivo será imprescindible realizar un correcto diseño del perfil con las competencias necesarias para desarrollar cada puesto alineado con la cultura organizativa.

## OBJETIVO DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

El objetivo primordial del enfoque de Gestión por Competencias es implantar un nuevo estilo de dirección en la organización, para administrar los recursos humanos integralmente de manera más efectiva.

- a) La mejora y simplificación de la gestión integrada de los recursos humanos.
- b) La generación de un proceso de mejora continua en la calidad y asignación de los recursos humanos.
- c) La coincidencia de la gestión de los recursos humanos con las líneas estratégicas de la organización.
- d) La vinculación del directivo en la gestión de sus recursos humanos.
- e) La contribución al desarrollo profesional de las personas y de la organización en un entorno cambiante.
- f) La toma de decisiones de forma objetiva y con criterios homogéneos.

## VENTAJAS DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

La gestión por competencias tiene indudables ventajas para las empresas:

- Mejora el clima laboral
- Aumenta la eficacia y eficiencia de los empleados
- Mejora el absentismo y rotación
- Aumenta las capacidades de la organización
- Mejora el desempeño general de la organización

Es en este escenario donde el concepto de Competencia emerge como una forma de resolver estas demandas, ya que busca ventajas competitivas a partir de los trabajadores. De igual modo, el modelo de competencias surge como una nueva modalidad de gestión, cuyo principal objetivo es asegurar que las personas asignadas a las distintas actividades sean las más idóneas para una función determinada.

Dentro de la gestión integrada de los Recursos Humanos, la gestión por competencias se presenta como un gran marco de actuación que engloba los principales procesos y políticas de gestión de personal. Así pues, puede verse aplicada en las siguientes áreas:

## APLICACIÓN EN LAS PRINCIPALES ÁREAS

• **Selección:** obtenemos la identificación de perfiles ideales de los puestos para conseguir una mayor adecuación entre persona y puesto.

• **Formación y desarrollo:** nos permite identificar las necesidades formativas ya sean individuales o grupales con ello conseguiremos desarrollar y mejorar las competencias para desempeñar exitosamente las funciones del puesto requerido.

• **Planes de carrera y sucesión:** tener identificadas las competencias de los empleados más talentosos nos facilitará la toma de decisiones en nuevos procesos.

• **Política retributiva:** de igual manera las competencias en este sentido son un buen marco de referencia para fijar el salario variable en función al desempeño realizado, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de una evaluación del desempeño basada en criterios objetivos y medibles.

Para este modelo el concepto de Competencia es definido como: "Capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado". "Característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con la actuación exitosa de un puesto de trabajo" (Boyatzis, 1982).

## NUEVO MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIA

Este tipo de gestión organizacional busca alinear los talentos y habilidades de los colaboradores con la visión y el objetivo de la empresa, partiendo de la idea de identificar el perfil perfecto del colaborador para un cargo específico y, en base a ello, crear una dinámica de reclutamiento y capacitación. Sin duda, se trata un punto clave para el éxito de muchas empresas, pues es capaz de identificar las mejores habilidades de un colaborador para después potencializarlas para el beneficio de la organización.

En otras palabras: gracias a este modelo de gestión, el día a día de la empresa funciona mejor, generando grandes resultados.

En este sentido, es esencial saber qué es una competencia: se trata de un conjunto de habilidades, aptitudes y conocimientos que una persona tiene para ejecutar una tarea o función específica.

Algunos ejemplos de competencias son:

- liderazgo;
- servicio al cliente;
- flexibilidad;
- creatividad;
- organización;
- enfoque en resultados;
- pensamiento lógico;
- negociación;
- espíritu emprendedor,
- entre otros.



## UN NUEVO MODELO DE GESTIÓN QUE VALORA EL INDIVIDUO

Ya explicamos que la gestión por competencias permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo, facilitando la implementación de un nuevo estilo de dirección que gestione el talento humano de forma integral y más efectiva.

Es por ello que algunos autores afirman que el concepto de competencia surgió como una nueva forma de resolver las demandas de una organización, buscando maximizar sus ventajas competitivas a través de sus colaboradores.

Asimismo, el modelo de competencias surge como una nueva modalidad de gestión, cuyo objetivo primordial es garantizar que las personas asignadas a las diferentes actividades sean las más adecuadas para esa función.

Por su parte, Boyatzis, sostiene el concepto de Competencia como la “característica subyacente de una persona que está causalmente relacionada con la actuación exitosa de un puesto de trabajo”.

Según la definición del autor Levy Leboyer, las competencias son ciertos comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las convierten en más eficaces en una determinada situación.

Ciertamente, estos conceptos explican por qué cada vez más empresas basan sus contrataciones en este modelo de gestión.

### ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE UNA GESTIÓN POR COMPETENCIA?

Es fundamental conocer algunos elementos que caracterizan este modelo de gestión, pues solo así es posible tener una visión amplia de cómo funciona esta metodología.

#### 1. Transparencia

Este modelo es considerado por muchos como el más transparente, pues cada empleado es consciente de las habilidades y capacidades que la empresa espera de él.

Para lograr ese objetivo, es necesario evidenciar cuáles son las atribuciones de cada integrante del equipo, realizando una descripción completa de la función.

#### 2. Justicia

Otro elemento esencial del modelo de gestión por competencia es la justicia. Ella se relaciona a la evaluación justa de las competencias de cada colaborador.

Según esta directriz, todas las aptitudes, habilidades y conocimientos deben ser analizados y considerados de la misma forma.

Es por medio de la identificación de competencias, relacionadas al comportamiento de cada individuo, que el sector de recursos humanos de la empresa optimiza sus acciones.

### **3. Reconocimiento al mérito**

Otro elemento esencial del modelo de gestión por competencia es la justicia. Ella se relaciona a la evaluación justa de las competencias de cada colaborador.

Según esta directriz, todas las aptitudes, habilidades y conocimientos deben ser analizados y considerados de la misma forma.

Es por medio de la identificación de competencias, relacionadas al comportamiento de cada individuo, que el sector de recursos humanos de la empresa optimiza sus acciones.

## **¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIA?**

Aplicar este modelo en la gestión puede proporcionar diversos beneficios al ambiente corporativo de tu empresa. Además de mejorar los resultados, es posible aumentar el compromiso de los trabajadores y disminuir costos en diferentes sectores.

### **1. Más productividad**

Saber utilizar las habilidades de cada colaborador permite que se sientan mejor con el trabajo que realizan, generando más satisfacción y felicidad individual, lo que, a su vez, aumenta su compromiso con la empresa.

Es un hecho: trabajadores felices y comprometidos realizan mejor sus funciones que aquellos que están desmotivados.

### **2. Mejores resultados**

Para los empleados más comprometidos, las metas de la empresa se convierten en los objetivos del equipo de trabajo.

Además, conociendo los propósitos de la empresa, es posible identificar las competencias necesarias para alcanzarlos, creando una planificación de desarrollo personal de los profesionales.

### **3. Mejor clima organizacional**

Entender cómo trabajar de la mejor forma las habilidades personales de los funcionarios hace que el clima laboral sea cada vez mejor, con menos incomprensiones entre los integrantes de cada equipo.

Cuando las competencias de los profesionales son reconocidas, se eleva el potencial de cada uno de ellos, mejorando su desempeño.

### **4. Menos rotación**

En términos prácticos, un alto índice de rotación indica, no solo la insatisfacción de los colaboradores, sino también gastos con la salida de personal y nuevos procesos de selección.

Con relación a la satisfacción de los profesionales, la preocupación real con el bienestar y felicidad de los mismos por parte de la empresa hace que permanezcan por más tiempo, reduciendo el número de rotación.

### **5. Reclutamiento más eficaz**

Con la aplicación de la gestión por competencias, se tienen a la mano informaciones sobre las aptitudes que la empresa, el equipo y el cargo necesitan.

De esta forma, a la hora de contratar nuevos talentos, es posible listar las características de los candidatos y compararlas con aquellas que la organización busca.

Esto resulta en la llegada al candidato más adecuado de forma más rápida y efectiva.