

Perfil de competencias del puesto de trabajo

¿Qué es?

Los perfiles de competencias del puesto son el conjunto de comportamientos requeridos para desempeñar de forma eficaz y eficiente un puesto de trabajo.

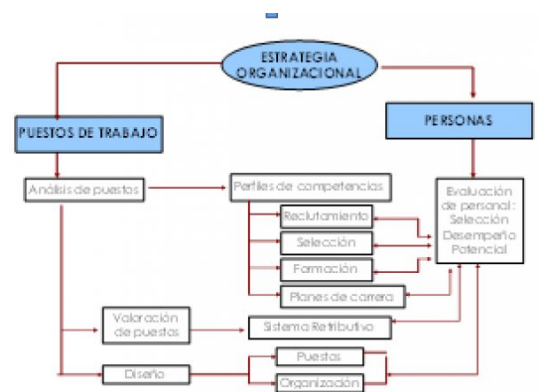
¿Para qué sirve?

- Realizar la selección de personal
- Detectar necesidades de formación y elaborar planes de formación/desarrollo
- Evaluar el desempeño
- Evaluar el potencial
- Elaborar planes de carrera
- Diseñar sistemas de retribución
- Diseñar y rediseñar los puestos de trabajo
- Diseñar y rediseñar las estructuras organizativas

Explicación

Las **competencias** son el conjunto de comportamientos observables que determinan un desempeño superior en un puesto concreto y en una organización concreta.

Estas competencias sirven por un lado, para definir los perfiles competenciales de los puestos y por otro, para evaluar a los ocupantes de los mismos en dichas competencias. Así, los perfiles competenciales del puesto se identifican a través del análisis y descripción del puesto y los perfiles competenciales de las personas que ocupan dichos puestos, se valoran a través de la evaluación realizada en la selección de personal, en la evaluación del desempeño y en la evaluación del potencial. La comparación de ambos perfiles nos permite llevar a cabo las aplicaciones comentadas en el apartado anterior.



A la hora de elaborar **perfiles competenciales** se incluyen dos tipos de competencias:

- **Competencias Genéricas:** Aquellas que están referidas exclusivamente a las características o habilidades del comportamiento general del sujeto en el puesto de trabajo, independientemente de otros aspectos como su dominio de elementos tecnológicos o conocimientos específicos. Ejemplos: Orientación al cliente, Trabajo en equipo, innovación, etc.
- **Competencias Técnicas:** Son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de un área funcional específica y que describen competencias conductuales ligadas directamente a esta área, incluyendo, por regla general, las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito en la ejecución técnica del puesto.

Cada competencia se desarrolla en “el referente de las competencias”, que describe de forma global la competencia requerida para desempeñar las funciones del puesto de trabajo de forma eficaz, eficiente y con seguridad, e incluye los indicadores de actuación y de resultado, y los recursos asociados.

- **Indicadores de actuación:** Se trata de las conductas esperadas en cada uno de los niveles de competencia, que sirven como criterio para evaluar al empleado.
- **Indicadores de resultado:** Son las evidencias de los efectos derivados de las conductas puestas en práctica, que sirven como criterio para evaluar al empleado. Se trata por lo tanto de las consecuencias o resultados de poner en práctica los comportamientos recogidos en los indicadores de actuación.
- **Recursos o componentes:** Hace referencia a los recursos internos o externos necesarios para poseer la competencia. También se denominan por lo tanto, recursos. Se incluyen aquí: Conocimientos, habilidades y actitudes

Ejemplos prácticos

Puesto de “Orientador/a profesional”. Perfil competencial incluido en gestor documental de la red de Información y Orientación Profesional de Navarra. www.riop.navarra.es

al individualizado que ofrece las posibilidades, deseos y aptitudes que ofrece al mercado laboral y los caminos de la reflexión y/o carrera profesional así como su seguimiento

Definición:
 proceso estable y permanente de conocimiento del sector, proceso de orientación, a partir de la información y la información de las acciones
 ificar, coordinar, organizar y evaluar las acciones globales

desarrollar itinerario de atención e intervención con post-acción, promoción e inserción social
 ción, establecer los planes de acción necesarios para dar, ajustándose a los presupuestos, distribuir los recursos y las contingencias que puedan presentarse, establecer de control y seguimiento
 ante preguntas, explicar conceptos o datos en forma y forma de forma de escuchar al otro o comprendido, persona, comprender y valorar sus necesidades. Es el saber las problemáticas del usuario.


Aplicaciones y soportes frecuentes

| REDER | Algunas Aplicaciones | Algunos Soportes Observables |
|-------|--|---|
| R | Identificación de objetivos, del compromiso de la Dirección y de colaboradores posibles. | Acta de reunión de inicio del proceso |
| E | Recopilación de información del puesto | Documentación existente del puesto |
| | | Guión de entrevista y cuestionarios de elaboración de perfiles competenciales |
| D | Elaboración de perfiles competenciales | Referente de las competencias |
| E | Validación de los perfiles competenciales | Acta de reunión de validación de perfiles |
| R | Actualización de perfiles competenciales | Referente de las competencias |

Cuestiones clave para autoevaluar

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ¿Se identifican las competencias técnicas requeridas para el puesto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ¿Se identifican las competencias genéricas requeridas para el puesto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ¿Están definidos los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ¿Están definidas las habilidades necesarias para el desempeño del puesto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ¿Están definidas las actitudes necesarias para el desempeño del puesto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Información adicional del autor

| | | |
|---|--|--|
|  | Autor: Marian Salaverria Zabalegui | Cargo: Consultora de Recursos Humanos |
| | Empresa/organización: Marian Salaverria | |
| | Actividad: Consultora de Recursos Humanos | Contacto: www.fcrhh.com |