

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.

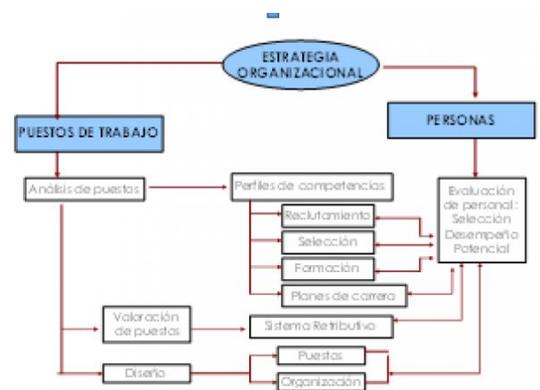
¿Para qué sirve?

- 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 ellos, ajustándose a los presupuestos, distribuir los recursos y las contingencias que puedan presentarse, establecer medidas de control y seguimiento
 ante preguntas, explicar conceptos o datos en forma oral o escrita, 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