

Las competencias son los factores del éxito en la conducta que distinguen un desempeño excelente en un ambiente de trabajo determinado.

Las organizaciones que utilizan la evaluación de las competencias laborales se benefician en gran medida en las prácticas de los procesos tales como Selección, Contratación, Desarrollo, Dirección de Personal, entre otros, pues son una herramienta excelente para que se comuniquen los estándares y la necesidad de ser exitosos de manera personal

El proceso de evaluación de competencias es un proceso útil porque permite a la empresa articular y comunicar los estándares de excelencia que requieren los empleados para ser más exitosos y responsables, así como establecer las metas y objetivos a nivel organizacional.

BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA LAS EMPRESAS:

- » Establecer niveles precisos de competencia y habilidad, reducir las brechas entre el desempeño actual y el desempeño ideal de sus trabajadores y, mejorar la calidad y la eficacia de la preparación del personal.
- » Permite mejorar la gama de estándares de desempeño.
- » Adecuar la conducta individual con la estrategia empresarial.
- » Establecer conductas y comportamientos esperados.
- » Crear un ambiente de trabajo cambiante y dinámico, con mayor responsabilidad y desarrollo autónomo en la fuerza de trabajo.

FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:

Fase 0: Inicial

- » Identificar competencias.
- » Desarrollar dimensiones del desempeño.
- » Desarrollar un instrumento para la evaluación.

Fase 1: Entrevistas de planificación

- » Transmitir las competencias claves de la organización y las conductas asociadas a cada puesto -persona.
- » Definir y consensuar los resultados esperados.
- » Transmitir el método de trabajo y canales de comunicación.

Fase 2: Entrevistas de desempeño – Seguimiento

Fase 3: Entrevista final de retroalimentación /Evaluación

- » Identificar áreas de mejora.
- » Identificar áreas de desarrollo.