

Evaluación de competencias laborales

Las competencias son comportamientos observables que se pueden medir y cuantificar. De ahí la importancia de proceder a la **evaluación de las competencias laborales** en las organizaciones. Los continuos cambios y la aparición de nuevas oportunidades en el mundo laboral ponen en el foco de atención la necesidad de modificar los modelos de reclutamiento tradicionales. Desde hace 80 años estos modelos se enfocan en identificar las habilidades y experiencia que cuentan los candidatos para ocupar un puesto de trabajo. El problema que se presenta es porque las habilidades y experiencia que tiene una persona no ofrece garantías suficientes para saber si su desempeño será el esperado cuando ocupe la posición.

David MacClelland, definió en 1973 las competencias laborales como *«las características propias que tiene una persona, las cuales están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional»*.



Componentes de las competencias laborales

Considerando que las competencias son las habilidades y aptitudes que las personas muestran para la realización de una tarea y responsabilidad, identificar los elementos que componen dichos comportamientos es de crucial importancia para:

- a) Identificar a detalle las aptitudes y capacidades con que **cuenta una persona en relación a la tarea y responsabilidad encomendada.**
- b) Identificar a detalle las aptitudes y capacidades que **necesita tener una persona para desarrollar su trabajo de manera eficiente.**

Por lo general, las empresas se preocupan más por identificar las competencias que necesitan cubrir saliendo a buscarlas en el mercado, que haciendo planes efectivos de desarrollo interno para identificar el talento de sus empleados, conocer las competencias que tienen y las que necesitan desarrollar para proporcionar mayor valor a los negocios. La mirada continúa siendo más externa que interna con lo que se desaprovechan oportunidades de contar con el personal adecuado que conoce el negocio, es leal y estaría dispuesto a aumentar su nivel de responsabilidad en su empresa.

Modelos de competencia

El punto de partida para identificar y desarrollar talento es contar con un **Modelo de Competencias**. Se trata de un modelo de gestión que se obtiene teniendo en cuenta las características personales de los ocupantes más exitosos de ciertos cargos que muestran un óptimo desempeño profesional. Las organizaciones adoptan modelos de gestión con el fin de conocer cuales son los comportamientos y maneras de actuar necesarios a fin de asegurar que la persona que ocupe una posición sea la más adecuada para el puesto. Los gerentes necesitan conocer los modelos de competencias establecidos para:

- **Identificar la idoneidad de la persona para el puesto** que se necesita cubrir. En este caso contará con la asesoría del área de reclutamiento y selección que le proporcionará los candidatos pertinentes.
- **Evaluar a la persona que ocupa el puesto** en relación al modelo de competencia establecido.
- **Desarrollar a los colaboradores** a fin de reforzar los aspectos en los que necesita mejorar de acuerdo al modelo de competencia que le aplica.

Evaluación de competencias laborales

Es el **proceso de observar, medir y calificar las habilidades y capacidades que muestra una persona de acuerdo a los requisitos establecidos en su puesto de trabajo**, que se definen en el modelo de su competencia.

Los pasos a seguir para realizar una evaluación efectiva de competencias laborales son:

- **Se diseña una evaluación** teniendo en cuenta el modelo de competencia.
- Su aplicación tendrá dos componentes: la autoevaluación del individuo a quien se aplica y la **evaluación/retroalimentación de los compañeros** a quienes se les invita a participar en este proceso.
- **Se invita a participar a los colaboradores y clientes** que mantienen contacto profesional directo con la persona que evaluarán y se les solicita total objetividad en sus respuestas.
- La evaluación debe **contener resultados cuantitativos y cualitativos**.

Considerando que una competencia es un comportamiento observable que se puede medir y evaluar, una herramienta muy efectiva para **medir el desempeño de un empleado** basado en un modelo de competencias laborales es la Evaluación de 360 Grados.

La **Evaluación de 360 Grados**, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recopilación de múltiples fuentes de información que permite apreciar el **resultado del desempeño de las personas dentro de la organización**.

La herramienta ayuda a:

- Ganar perspectiva sobre cómo **se maneja uno mismo y sus relaciones**.
- Confirmar qué es lo que está **haciendo bien**.
- Identificar **puntos fuertes** no reconocidos.
- Reconocer **puntos débiles** o áreas nuevas que pueden requerir de su atención.
- **Abrir oportunidades futuras de desarrollo**.

La **evaluación de competencias laborales** es una metodología práctica que permite consultar a varias personas sobre habilidades y competencias de un compañero con quien interactúan en el trabajo y de la cual tienen opinión. El modelo de competencia es por tanto una herramienta indispensable para que los gerentes puedan contar con equipos de trabajo eficientes para el logro de sus resultados, si deseas saber más contáctanos a contacto@megaron.com.mx o visita nuestra página www.megaron.com.mx