

FORWARD.



Guía de Evaluaciones por Competencias:

¿Qué son y cómo comenzar?



www.forwardcompany.com



#Somos Forward

Guía de Evaluaciones por Competencias: ¿Qué son y cómo comenzar?

19 Julio 2021

WWW.FORWARDCOMPANY.COM

Índice

Conociendo las competencias laborales	3
Evaluando las habilidades de tu personal	7
4 estrategias para facilitar tu evaluación	11

Conociendo las competencias laborales

Competencias laborales: Todo lo que necesita tu gente

En el mundo de las organizaciones, hoy en día ya no es suficiente evaluar los resultados con base en las necesidades y objetivos del negocio. Ya desde hace años, y ahora más que nunca, existe un modelo mucho más humanista que se enfoca en el bienestar y la experiencia de todos y cada uno de los miembros de la organización.

Parte de esta Experiencia del Empleado tiene que ver con los roles, habilidades y responsabilidades que el individuo enfrenta día a día en su trabajo. A continuación, conocerás un poco más de cómo medir estas experiencias traducidas a competencias, que podrán ayudarte a identificar el desempeño de tu gente.

¿Qué son las competencias laborales?

Las competencias laborales son el tipo de competencias necesarias para que un colaborador pueda lograr con éxito la inserción y el desempeño laboral dentro de una organización en específico.

Éstas tienen que ver con la capacidad, habilidades, conocimientos y aptitudes que le permiten al individuo asumir los retos y contingencias que pueda traer su puesto de la manera correcta.

Cuando una empresa tiene los procesos correctos, es común recibir modelos de competencia de gerentes de RH, altos mandos o incluso de un consultor.

Una empresa exitosa tiene que ver con profesionales altamente capacitados que puedan otorgar un valor agregado a los procesos de la empresa más allá de las habilidades laborales básicas.

Tipos de habilidades y competencias

Existen un gran número de competencias laborales que dependen usualmente de la industria, giro, objetivos, personal, tamaño y presupuesto. Cada empresa construye las suyas y con éstas recluta y desarrolla a su gente para generar mejores resultados.

A pesar de esto, existe en el mercado, cierta categorización que nos permite tener una mejor visibilización de todo aquello que deberá de desarrollar un colaborador:

- **Competencias esenciales:**

Aquellas exigidas para una actuación media o mínimamente adecuada.

- **Competencias diferenciadoras:**

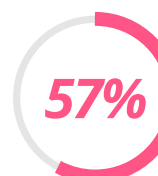
Aquellas que permiten distinguir a quienes sobresalen por sus actuaciones.

- **Competencias generales:** Todas

en las que se sustenta el aprendizaje de competencias básicas en el ámbito de la lectoescritura o la alfabetización matemática.

- **Competencias específicas (habilidades suaves):**

- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Pensamiento crítico y reflexivo
- Creatividad
- Toma de decisiones
- Dominio de nuevas tecnologías de la información
- Aptitud para el aprendizaje continuo



de los líderes de las empresas creen que las habilidades suaves son más importantes que cualquier otra habilidad.

(LinkedIn)

Evaluando las habilidades de tu personal

Una evaluación de competencias es la valoración de las capacidades de una persona frente a los requisitos de trabajo.

Para realizar este tipo de evaluaciones es necesario contar con un modelo de competencias, el cual debe contener sólo tareas y habilidades que son críticas para el éxito en el puesto, y no todas las actividades que se realizan en el trabajo.

El Modelo de Competencias deberá responder:

¿Qué queremos que cada colaborador sepa y pueda hacer de manera excepcional?

También, estos modelos deberán ser medibles y visibles para que puedan evaluarse de manera efectiva y eficiente. Deben de considerar:

- **Conocimientos**
- **Habilidades**
- **Conductas individuales**
- **Conductas sociales**
- **Clima laboral**
- **Modelos de inducción**
- **Modelos de capacitación**

La idea de esta estrategia es proporcionar a los colaboradores y los directivos comentarios específicos sobre el desempeño en el trabajo para conducir a una comprensión más clara del progreso y las habilidades adquiridas con el tiempo.

Considerando que las capacidades de los empleados pueden hacer o deshacer una organización, las evaluaciones de competencia son vitales para garantizar el éxito continuo de una empresa.

Además de ser esencial para la visibilización del potencial dentro del trabajo, trae consigo otros beneficios que no puedes dejar pasar:

Ahorrar dinero en costos de contratación externa.

Cuando identificamos al talento estrella en ascenso, se pueden comenzar a llevar a cabo planes de carrera y promociones a futuro que beneficien la carrera de los colaboradores y el futuro de la empresa.

¿Qué mejor que tener todo el talento que necesitas dentro de tu organización?

Reclutar, seleccionar y retener personas talentosas para la fuerza laboral:

Asimismo, descubriendo al personal con mejores competencias, sabremos qué es lo necesario para mantenerlos a flote dentro del negocio, y de necesitar buscar por fuera, ya contaremos con perfiles mucho más claros.

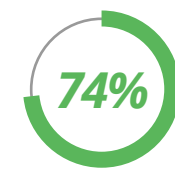
Proporcionar un punto de referencia para la gestión del desempeño y el desarrollo de los empleados:

En ocasiones, las estrategias de desarrollo de talento no son fructíferas para todos por desconocimiento del personal y de las habilidades o competencias con las que cuentan.

Generando resultados de este tipo y con información de primera mano, las estrategias de desarrollo de talento y gestión del desempeño recibirán un aumento de calidad y generación de resultados que se verá reflejado en personal 200% más competente para las labores de tu empresa.

Identificar áreas en las que es necesario que ocurra un cambio organizacional:

Cada cierto tiempo tenemos que realizar modificaciones a los intangibles de la cultura organizacional, por lo que es importante tomar en cuenta cómo se encuentra el esfuerzo de nuestra gente para generar cambios específicos.



de los trabajadores encuestados siente que no está alcanzando su máximo potencial en el trabajo debido a la falta de oportunidades de capacitación.

(Middlesex University)

Obtener una mayor comprensión sobre las habilidades de los empleados:

Al tener identificados a los colaboradores estrellas y a aquellos que necesitan un mejor desarrollo, tenemos a nuestro alcance una gama de información para ascender, pulir, exponenciar e impulsar al talento de casa.

También es importante para trabajar con todos aquellos que están teniendo problemas para adaptarse, o ayudarles a identificar si no se encuentran en la organización correcta.

6 estrategias para facilitar tu evaluación

Tus objetivos con cada tipo de colaborador

Previo a comenzar con la metodología correcta de evaluación por competencias, debes de conocer los objetivos fijados para cada tipo de colaborador con respecto al su desempeño laboral:

Nuevos empleados:

Identificar los desafíos esperados y enfocarse en los pasos que deben tomar a corto plazo para lograr el éxito.

Colaboradores de alto rendimiento:

Centrarse en su nivel de alto rendimiento y en cómo pueden ser un futuro líder dentro de su organización. Discutir su desarrollo deseado y asegurar que estos empleados obtengan la experiencia y las habilidades que necesitan para permanecer dentro de su organización.

Colaboradores con buen desempeño:

Poner la mira en sus contribuciones, áreas de mejora y donde el gerente ve potencial para que crezcan.

Colaboradores con desempeño deficiente:

Discutir inquietudes sobre su desempeño y por qué debe mejorar. Brindar los pasos prácticos para dichos empleados para que puedan ofrecer un mejor desempeño en el futuro.

Más allá de ponerle una etiqueta al colaborador después de la evaluación, se trata de identificar qué necesita y cómo la organización puede ayudarlo.

4 estrategias de evaluación

Estos son los 4 métodos principales que los gerentes de aprendizaje y desarrollo suelen utilizar para evaluar las competencias.

2.

Evaluaciones de gerentes

Esto solo se puede realizar después de que el gerente haya tenido suficiente tiempo para monitorear y evaluar a la persona.

Dependiendo de la capacidad de los gerentes, esto puede ser de 6 a 12 meses.

Una forma de llevarlo a cabo es proporcionar al empleado proyectos y tareas que prueben las competencias en el modelo de competencias para su puesto.

De manera similar a cómo los individuos sesgan las autoevaluaciones, es importante que los gerentes sean conscientes de sus propios sesgos para ser lo más objetivos posible.

Un límite adicional a las evaluaciones de los gerentes es que no toman en cuenta cómo los pares califican las competencias del individuo. A menudo, los compañeros de trabajo tienen una perspectiva única de las competencias de sus compañeros de equipo; estas perspectivas se abordan en evaluaciones 360.

Colaboradores con desempeño deficiente: Discutir inquietudes sobre su desempeño y por qué debe mejorar. Brindar los pasos prácticos para dichos empleados para que puedan ofrecer un mejor desempeño en el futuro.

1.

4 estrategias de evaluación

Las evaluaciones 360 producirán los resultados más precisos porque califican al individuo de la manera más objetiva posible desde todos los ángulos imaginables.

Para completar una evaluación de 360 grados, la persona se tiene que calificar a sí misma en función del modelo de competencia de su puesto. Después de completar esto, será necesario buscar a otros que trabajen directamente con la persona, como su supervisor, compañeros de trabajo, subordinados e incluso clientes y proveedores internos o externos.

Una vez que se hayan recopilado todas las evaluaciones, se promedian los puntajes para encontrar la calificación de competencia del individuo.

3.

Autoevaluación

Las autoevaluaciones son un gran método para brindar a las personas la oportunidad de evaluarse a sí mismas en función de un modelo de competencia que sea medible.

Permiten que las personas reflexionen sobre sus propias fortalezas y debilidades mientras obtienen una idea de las áreas en las que necesitan un mayor desarrollo, para que coincida con el modelo de competencia necesario para ese rol.

Es importante tener en cuenta que las autoevaluaciones utilizadas por sí solas no pueden proporcionar evaluaciones precisas; deben usarse al unísono con la evaluación de un gerente. Rara vez hay casos en los que los individuos se califican a sí mismos con precisión.



4.

Evaluaciones basadas en competencias y trayectoria profesional de los empleados

Esta evaluación puede servir como base para los planes de ruta de carrera de sus empleados y ayudar a sus empleados a descubrir los detalles específicos (es decir, experiencia, competencias, educación y más) necesarios para su próximo movimiento profesional interno.

Para ser más específicos, una solución de ruta de carrera adecuada para los empleados debe permitir a los empleados apuntar a un objetivo profesional específico, ver las progresiones que necesitan para llegar allí y acceder a planes de aprendizaje y desarrollo específicos relacionados con esos objetivos.

Poder conectar competencias con recursos de aprendizaje en el nivel de competencia también es una excelente manera de ayudar a los empleados a desarrollar sus habilidades y planificar su próximo paso profesional dentro de la organización.



Capacita con los resultados

Independientemente del modelo que elijas, de ahora en adelante tus estrategias de desarrollo de talento deberán estar basadas en los resultados de estas evaluaciones y en lo que tu gente necesita.

Después de su capacitación basada en competencias, el empleado se habrá desarrollado de manera efectiva para acercarse lo más posible e incluso exceder al modelo de competencia de su puesto.

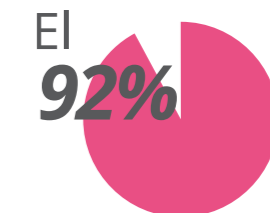


Apóyate en la tecnología

Existen herramientas tecnológicas que te pueden ayudar tanto a realizar tus evaluaciones de manera ágil y automatizada, como a organizar los resultados de mejor manera para que todos puedan acceder a ellos.

Entre los más conocidos están: softwares, LMS, plantillas descargables, herramientas en la nube y TMS.

Es importante que conozcas el modelo de 9Box, que puede ayudarte a entender y ubicar de manera visual a las personas, su desempeño, potencial y las características de cada uno de ellos.



de los colaboradores mexicanos que han recibido una capacitación basada en sus competencias, cree que ésta les ha ayudado a mejorar su desempeño laboral.

(De las Heras)



¿Cómo podemos ayudarte a resolver estos retos?

En Forward desarrollamos tenemos la tecnología y la metodología para la Medición del Desempeño por competencias. Identificar las habilidades y potencializa la productividad de tus colaboradores.

Contáctanos y estaremos felices de poder platicar contigo sobre tus retos de desarrollo de habilidades dentro de tu compañía.



Agendar Demo

[Conocer más sobre Forward](#)

Guía de Evaluaciones por Competencias:

¿Qué son y cómo comenzar?



<https://elearningindustry.com/top-6-ways-assess-employee-skills-and-competencies>

<http://www.demotecnia.com.mx/capacitacion-laboral/>

https://www.researchgate.net/figure/Some-examples-of-statistics-competencies-represented-in-the-competency-model_tbl2_39996700

<https://www.dmp.wa.gov.au/Safety/What-is-competency-and-how-is-it-5973.aspx>

<https://engagedly.com/workplace-competencies/>

<https://publications.iadb.org/publications/english/document/Guide-to-Workforce-Skills-Assessment-Instruments.pdf>

Contacto

+52 55 3683 5173

info@forwardcompany.com

www.forwardcompany.com/

