

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y ESTRATEGIAS PARA EL ÉXITO.

Omar Alexis Cagua Villamizar

RESUMEN

El presente artículo es uno de los métodos por el cual podemos dar un mejor significado a lo que es la gestión por competencias dentro de las empresas, especialmente para el jefe de Recursos Humanos el cual puede mejorar la estrategia o método para encontrar personal con excelente desempeño laboral.

Podemos ver que dentro de este artículo se explica la diferencia de clases de personal y las estrategias que se usan para su adecuado manejo dentro de la empresa, los métodos que se utilizan para garantizar un buen personal en la gestión por competencias son más garantizados y así tener personas con los estándares más altos, calificados y saber aprovechar sus habilidades y destrezas, motivándolos por medio de incentivos, horas, días de descanso ayudando así a la empresa a obtener diferenciación y ventajas competitivas.

PALABRAS CLAVES

Competencia, Competitivas, Recurso Humano, Habilidades, Gestión por competencias, racionalidad, subjetividad.

ABSTRACT

This article is one of the methods by which we can give a better meaning to what is competence management within enterprises, especially for the head of human resources which can improve the strategy or method to find staff with excellent performance labor.

We can see that in this article the different kinds of staff and the strategies used for proper handling within the company explains, the methods used to ensure good staff management skills are more secured and well have people with the highest standards, qualified and know how to exploit their skills, motivating them through incentives, hours, days off helping the company to obtain competitive advantages and differentiation.

KEY WORDS

Competition, Competitive, Human Resource, Skills, Competency Management, rationality, subjectivity.

INTRODUCCIÓN

El mundo actual trae una nueva perspectiva en el ámbito del recurso humano, convirtiéndolo en el elemento de vital importancia para lograr el éxito en el mundo empresarial. Visualizar el recurso humano como parte esencial, representando a la empresa un aumento significativo en el valor económico, tanto sus trabajadores internos o externos de misma.

Concebida esta nueva perspectiva, se comienza a aplicar el modelo de Gestión por Competencias, el cual ayuda a aprovechar al máximo las habilidades de las personas, la cual nos permite diagnosticar su ubicación en su lugar de trabajo o rol a desempeñar en la empresa.

La participación de la gestión por competencias en el ambiente laboral es muy compleja porque al día de hoy el manejo de personal se lleva a cabo a través del desempeño laboral en la empresa, ya que la sociedad se ha modernizado ha llegado a manejar poco personal pero que le garantice un buen desempeño en su roles y que en compañía de la tecnología le haga sobresalir ante las otras grandes empresas, que su producto sea conocido por su calidad, no importando el valor económico aun así la gente lo prefiera.

Tener una empresa es adquirir una gran responsabilidad porque hay que garantizar que su producto sea de gran acogida en el mercado, para lograr esto se debe tener un método para seleccionar el personal, para ver cuál es su mayor virtud y defecto referente al trabajo que se quiere desempeñar, para no tomar una decisión equivocada al darle su puesto de trabajo.

LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

“Ante este mundo que ya se había anticipado como muy desigual, lo interesante es comprender que esta sociedad moderna se sustenta en una visión del mundo caracterizada por la racionalidad y el mecanicismo derivados de la dinámica de los nuevos modos de producción y las ideas de algunos grandes pensadores que impactaron en esta época, como Isaac Newton y René Descartes”. (Fernandez, 2007)

Con lo anterior se puede deducir que esta sociedad, intenta progresar socialmente desde una perspectiva economicista y consumista, donde salen a relucir las diferencias de oportunidades y se genera un individualismo, creyendo que lo más importante es el tener y el poder; y donde se da más importancia a lo material sobre lo conceptual y por ello se desarrolla una gran subjetividad. De esta forma, marcadas por esta visión positivista, las competencias fueron inicialmente concebidas como acciones concretas que pudieran ser acreditadas por los jefes. Dentro de las transformaciones que se fueron presentando en este entorno social se mencionarán algunos enfoques directamente vinculados con el mundo empresarial que nos acercan al concepto de competencia.

“Uno de los principales objetivos de las competencias laborales es ayudar a romper las inercias u obstáculos que hasta la fecha ha impedido a las empresas dinamizar la capacitación y formación de su personal”. (Mertens, 1997)

En este caso nos permite identificar las falencias y desventajas que nos arroja la gestión por competencias y de esta manera poder contribuir en el manejo de talento humano en una organización, el principal objetivo de dicha competencia es ayudar a sus empleados a ver cuál es su rol en el que mejor se desempeña y ver cómo se le pueden ayudar a mejorar sus debilidades, por medio de charlas, capacitaciones, diálogos con sus superiores, para que así la empresa por medio del potencial que tiene sus empleados sea convertida en una de las mejores en el mercado.

“Es un complejo de comportamiento que se desarrollan en un entorno específico y que tienen como fin el logro de un resultado eficiente y eficaz”. (Tejada Zabaleta , 2006)

“Las competencias se pueden definir como características personales que están causalmente relacionadas con los resultados superiores en el entorno de una organización y en un determinado puesto de trabajo”. (Calvo Sanz, 2014)

Según la trazabilidad del tiempo, van adquiriendo el personal conocimientos y habilidades puede deducirse está capacitando u obteniendo un mayor bosquejo de ambiente laboral como lo afirma el autor anterior, de esta manera podemos decir que las personas que cuentan con un nivel educación básico puede desempeñar un cargo en la organización dependiendo de sus habilidades y destrezas.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y MOTIVACIÓN

“Hay diferentes motivaciones, éstas explican gran parte de la conducta humana. La afiliación: es el deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas y cercanas. Poder: es la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural. Logro: es el impulso de sobresalir, tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchas por tener éxito”. (Rodríguez Miérez, 2003)

La conducta humana social está comprendida por tres partes que nos llevan a ser diferentes de otras personas, entre ellas encontramos el instinto que nos hace relacionarnos con personas hasta llegar a hacer grandes amistades, tener buenos compañeros de trabajo, para tener buena convivencia. En una empresa hay diferentes tipos de trabajadores, pero lo que se quiere lograr a tener es el personal que quiere cada día más superarse, él que piensa en subir un escalón más en su trabajo, también está él que toma diferente actitud en la empresa y

fuera de la empresa que en algunos casos puede traer conflictos interpersonales con sus compañeros de labores.

“Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación”. (Quintero, 2007).

El seleccionar personal es un cargo de mucha responsabilidad, porque hay que encontrar a la persona más adecuada y apta para el cargo que se busca, teniendo en cuenta todos los requerimientos que se le exige al competidor en la cual se debe seguir una serie de pautas que la empresa exige, tales como, entrevistas, visitas a su domicilio, verificar que sus referencias se han ciertas.

El verdadero talento en relación con una posición o puesto de trabajo estará dado por la intersección de ambos subconjuntos en la parte que es requerida para esa posición. Las personas tenemos diferentes tipos de conocimientos y diferentes competencias; solo un grupo de ambos se pone en acción cuando hacemos algo, ya sea trabajar, practicar un deporte o llevar a cabo una tarea doméstica. (Alles, 2005)

Talento es aquella virtud que tiene cada persona, por la cual se puede desempeñar en algún sector de la empresa a diferencia de otras, ser competente, es destacarse más que los demás, se relaciona en gran parte con la gestión por competencias porque al elegir personal apto para un cargo hay que saber que talento o habilidades tiene para que sea un empleado que se destaque en su labor, que a diferencia de los demás su desempeño sea el más destacado y sobresaliente, por el cual hace que la empresa se destaque más que las otras ante este mundo que todo lo ha llevado a ser más moderno, mas tecnológico.

CONCLUSIONES

- El modelo de gestión por competencias se da a conocer hacia las personas que poseen características diferentes, que desde un punto de vista laboral logran tener desempeños diferentes; según este modelo, se debe identificar estas características en procesos como perfiles ocupacionales, selección, desarrollo, entre otros.
- La gestión por competencias ayuda a que el proceso de selección de personal de una empresa se vuelva más exitoso, permitiéndole la identificación de las características de los trabajadores más competentes para desempeñar un cargo determinado, haciendo así que su desarrollo sea más rápido y pueda brindar mejores resultados y un gran desempeño en sus labores.
- Aplicar la gestión por competencias en una empresa determinada, ayuda a que se logre, no solo mayores niveles de eficiencia en el desempeño del cargo en forma exitosa, sino que desde el punto de vista personal se podrá lograr mayor motivación y satisfacción; ya que permitirá que las personas realicen labores asociadas con sus habilidades, destrezas y conocimientos.

REFERENCIAS

Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Granica S.A.

Calvo Sanz, P. (2014). *Gestión por Competencias como factor de mejora de calidad asistencial*. Esiciones Diaz de Santos.

Fernandez, A. M. (24 de marzo de 2007). *pensemos en las competencias*.
Obtenido de [www.gesliopolis.com/canales/7/rrhh/competencias-competencias-y-competitividad,htm](http://www.gesliopolis.com/canales/7/rrhh/competencias-competencias-y-competitividad.htm).

Mertens, L. (1997). *Competencia laboral; sistema, surgimientos y modelos*. México: conocer-oil/cinterfar.

Rodriguez Miérez, E. J. (2003). Herramienta para la intervención de riesgos psicosociales. *protección y seguridad*, 37.

Rubio Dominuez, P. (2005). *Introducción a la Gestión Empresarial*.

Tejada Zabaleta , A. (2006). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Red Psicología desde el caribe.