

## Módulo 5

### Competencia

#### Definiciones

Es el conjunto de comportamientos que muestran que una persona es capaz de llevar a cabo, en la práctica, y con éxito, una actividad, integrando sus conocimientos, habilidades y actitudes personales en un contexto corporativo determinado.

#### Clasificación

- Las competencias *clave*, que son aquellas fundamentales para lograr los objetivos estratégicos de la organización.
- Las competencias *genéricas*, que son transversales y necesarias para el conjunto de los profesionales de la organización.
- Las competencias *técnicas*, que son aquellas más específicas, y que no son de aplicación global para toda la organización

Es importante tener en cuenta que una competencia tiene que tener un resultado en forma de acción, y no es simplemente un conocimiento teórico.

Es importante pensar las competencias como las acciones que un empleado podrá realizar en base a sus características y formación.

### Reclutamiento en Base a Competencias

#### Definiciones

Es una técnica que los expertos en RR.HH. utilizan para seleccionar personal cuando su objetivo es encontrar profesionales que además de una formación y experiencia adecuadas, posean características concretas predeterminadas por la empresa que ofrece el empleo.

La empresa estudia a sus mejores trabajadores de cada división o departamento, y hace un listado de las características que poseen y éstas se convierten en estándar. De este modo, a la hora de seleccionar personal buscan perfiles similares a los de los profesionales que mejor funcionan en la compañía. Si el puesto es de nueva creación se

toma como referencia el listado base y se añaden las competencias específicas que se requieran en cada caso.

Ventajas:

- permite optimizar el perfil del candidato, porque alinea los comportamientos deseados en los candidatos con los valores, la misión y la visión de la empresa.

Desventajas

- algunas competencias son difíciles de medir, sobre todo aquellas que no son técnicas. La selección por competencias requiere entonces un mayor compromiso metodológico al analizar a los candidatos.

A la hora de llevar a cabo la selección por competencias, debemos utilizar como principal herramienta la **entrevista en profundidad** haciendo preguntas basadas en situaciones reales, con el objetivo de saber cómo actuó el candidato en el pasado o cómo lo haría en el futuro. La finalidad de las preguntas es detectar las competencias que posee el candidato.

Cada puesto de trabajo requiere competencias diferentes, pero en general las que más valora la empresa en los candidatos a un *primer empleo* son:

- las ganas de trabajar,
- la capacidad de comunicación, y de adaptación a la filosofía de la empresa,
- la capacidad de aprendizaje
- La capacidad de trabajo en equipo,
- la orientación al cliente,
- la empatía y
- la flexibilidad para adaptarse a los cambios.

En puestos que requieran *experiencia* se valora además:

- la iniciativa,
- la creatividad,
- la capacidad de gestión,
- el liderazgo,
- la capacidad de negociación,
- la anticipación a los cambios y
- el control de las emociones.