

# Qué es una competencia laboral

En la década de los 70 surge con fuerza en Estados Unidos la teoría del profesor de psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland, quien postuló que *“era preciso buscar otras variables en la formación que pudieran predecir cierto grado de éxito o al menos ser menos desviados”*. Así aparece el concepto de competencia que al integrarse en el estudio profundo del trabajo dio lugar a la **competencia laboral** y a la **Gestión por Competencias** como mecanismo clave para la transformación de las organizaciones.

*“El factor humano tiene su relevancia en todo tipo de organizaciones y grupos en las empresas, son quienes construye su misión, su propósito, su razón de ser”*.

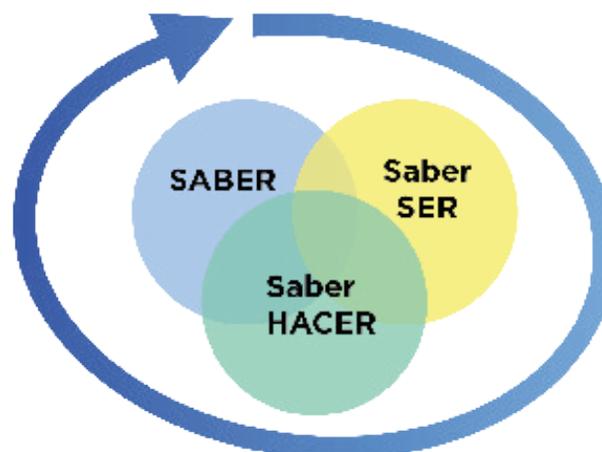
Los **recursos humanos** son las personas que ingresan, permanecen y participan en el proceso productivo de la organización, sin importar cuál sea su nivel jerárquico o su tarea. Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la empresa y es el que decide el manejo de los demás recursos disponibles. El recurso humano es el único recurso existente que posee vocación encaminada hacia el crecimiento y el desarrollo.

Las empresas más reconocidas y exitosas **valoran, reconocen e invierten en su recurso humano, en su desarrollo y en incrementar los índices de satisfacción personal y laboral**.

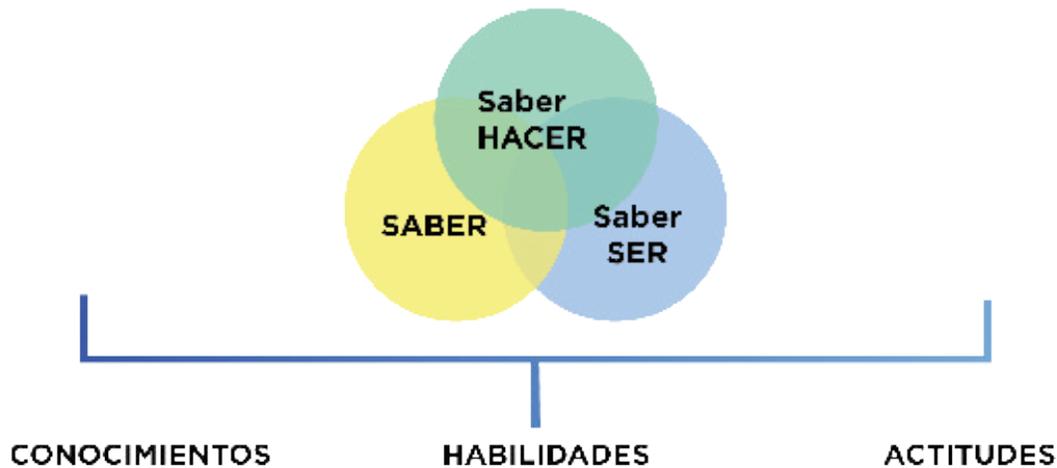
El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos como la facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., **considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación**.

Así, **competencia laboral** es la capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas.

## Estructura de las competencias



## Componentes de las competencias



La **competencia laboral** es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes **verificables**, que se aplican en el **desempeño de una función productiva**. La competencia se demuestra en la práctica a través de **conductas observables, logro de resultados y evidencias**. En todos los casos la competencia se evidencia en la conducta observable en el desempeño de las tareas de los trabajadores.

### Gestión por competencias:

El objetivo principal de una gestión por competencias es implementar un sistema en la organización para que los recursos humanos sean gestionados de manera efectiva. Es la manera como la estrategia de recursos humanos se alinea con la estrategia de la empresa.

Para una aplicación efectiva de Gestión por Competencias, la organización a través del Área de Recursos Humanos debe de hacer lo siguiente:

- Contar con la **descripción de los puestos de trabajo**. Herramienta que integra la descripción de los deberes, obligaciones, responsabilidades y habilidades que conforman un puesto de trabajo. Todos los trabajadores deben de conocer lo que la organización espera de ellos por medio de su desempeño, por el cual serán evaluados y retribuidos. La descripción del puesto también es necesaria para la integración de nuevos postulantes.
- **Análisis funcional del puesto**, donde se establecen las funciones precisas que deben de realizar cada trabajador, las tareas que integran cada función y las habilidades que necesita mostrar para lograr un óptimo desempeño. Este es el espacio de la **competencia laboral**.

La competencia laboral debe de ser redactada de manera:

- a. **Específica y concreta**, delimita con precisión lo que la caracteriza y distingue de otras competencias.
- b. **Con lenguaje claro** puesto que facilita su comprensión sin dar pie a ambigüedades en su interpretación.
- c. **Posible** porque existen los medios disponibles para que la competencia sea ejecutada.
- d. **Alcanzable** porque es humanamente posible de lograr.

## Dimensionamiento de las competencias:

Las competencias se subdividen en dimensiones o niveles, cada nivel indica la complejidad de la función que describe, lo que representan los diferentes grados de dominio de una competencia.

Cada nivel es determinado por:

- Las variables, autonomía y responsabilidad en la ejecución de los trabajos.
- Describen comportamientos que representan parámetros de evaluación.

Por lo general se establecen entre 3 y 5 niveles por cada competencia y la descripción de cada puesto de trabajo debe incluir el **nivel de dominio que precisa cumplir**.

## Riesgo de no contar con un modelo de gestión por competencias:

Las organizaciones que no cuentan con una práctica efectiva de gestión por competencias **no pueden medir la efectividad del desempeño de los empleados**, ni cuentan con elementos que los motiven hacia su desarrollo profesional, no existen planes de carrera ni de sucesión. Se trabaja en el día a día partiendo de la tradición de lo hecho y como se ha hecho siempre, sin posibilidad de contar con una visión periférica mayor que estimule el crecimiento. Sólo *“lo que se puede medir se puede gestionar”*.



En **Megaron** contamos con programas que preparen a la organización para la implementación de Modelos de Gestión por competencias, con el objetivo de atraer, desarrollar y retener el talento mediante la alineación de los sistemas y procesos de Recursos Humanos, si deseas saber más contáctanos a [contacto@megaron.com.mx](mailto:contacto@megaron.com.mx)