

# Perfil de competencias del puesto de trabajo

## ¿Qué es?

Los perfiles de competencias del puesto son el conjunto de comportamientos requeridos para desempeñar de forma eficaz y eficiente un puesto de trabajo.

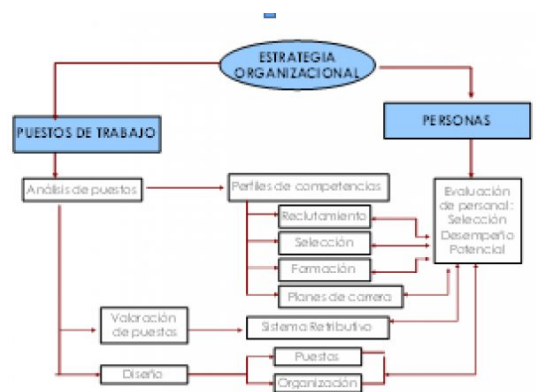
## ¿Para qué sirve?

- Realizar la selección de personal
- Detectar necesidades de formación y elaborar planes de formación/desarrollo
- Evaluar el desempeño
- Evaluar el potencial
- Elaborar planes de carrera
- Diseñar sistemas de retribución
- Diseñar y rediseñar los puestos de trabajo
- Diseñar y rediseñar las estructuras organizativas

## Explicación

Las **competencias** son el conjunto de comportamientos observables que determinan un desempeño superior en un puesto concreto y en una organización concreta.

Estas competencias sirven por un lado, para definir los perfiles competenciales de los puestos y por otro, para evaluar a los ocupantes de los mismos en dichas competencias. Así, los perfiles competenciales del puesto se identifican a través del análisis y descripción del puesto y los perfiles competenciales de las personas que ocupan dichos puestos, se valoran a través de la evaluación realizada en la selección de personal, en la evaluación del desempeño y en la evaluación del potencial. La comparación de ambos perfiles nos permite llevar a cabo las aplicaciones comentadas en el apartado anterior.



A la hora de elaborar **perfiles competenciales** se incluyen dos tipos de competencias:

- **Competencias Genéricas:** Aquellas que están referidas exclusivamente a las características o habilidades del comportamiento general del sujeto en el puesto de trabajo, independientemente de otros aspectos como su dominio de elementos tecnológicos o conocimientos específicos. Ejemplos: Orientación al cliente, Trabajo en equipo, innovación, etc.
- **Competencias Técnicas:** Son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de un área funcional específica y que describen competencias conductuales ligadas directamente a esta área, incluyendo, por regla general, las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito en la ejecución técnica del puesto.

Cada competencia se desarrolla en “**el referente de las competencias**”, que describe de forma global la competencia requerida para desempeñar las funciones del puesto de trabajo de forma eficaz, eficiente y con seguridad, e incluye los indicadores de actuación y de resultado, y los recursos asociados.

- **Indicadores de actuación:** Se trata de las conductas esperadas en cada uno de los niveles de competencia, que sirven como criterio para evaluar al empleado.
- **Indicadores de resultado:** Son las evidencias de los efectos derivados de las conductas puestas en práctica, que sirven como criterio para evaluar al empleado. Se trata por lo tanto de las consecuencias o resultados de poner en práctica los comportamientos recogidos en los indicadores de actuación.
- **Recursos o componentes:** Hace referencia a los recursos internos o externos necesarios para poseer la competencia. También se denominan por lo tanto, recursos. Se incluyen aquí: Conocimientos, habilidades y actitudes.

Si quiere conocer otros conceptos de gestión, puede acceder a la plataforma abierta y gratuita <http://sugestion.uned.es/> que es un proyecto de Responsabilidad Social Intelectual de la Cátedra de Calidad de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) compartido con los profesionales que han redactado las fichas.

## Ejemplos prácticos

Ejemplo de perfiles competenciales incluidos en guía interactiva de empleo en la red de Información y Orientación Profesional de Navarra. [www.riop.navarra.es](http://www.riop.navarra.es)

-Ejemplo de guía para elaborar un perfil profesional (ref. Universidad de Granada, 2017)

[https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/46509/FernandezMillan\\_PerfilProfesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/46509/FernandezMillan_PerfilProfesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y) -Ejemplo de competencias laborales más demandadas en 2023 (ref. Factorial HR, 2023)

<https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/> -Ejemplo de perfil de competencias de abogado (ref. Banco Nacional de Fomento de Vivienda en República Dominicana)

[https://sismap.gob.do/Municipal/uploads/evidencias/5236\\_2\\_398\\_DESCRIPCION%20FUNCIONAL%20Y%20PERFIL%20POR%20COMPETENCIAS%20\\_2\\_.pdf](https://sismap.gob.do/Municipal/uploads/evidencias/5236_2_398_DESCRIPCION%20FUNCIONAL%20Y%20PERFIL%20POR%20COMPETENCIAS%20_2_.pdf) -Ejemplo de entrevista - cuestionario de selección de competencias de un puesto de trabajo (ref. Síntesis)

<https://www.sintesis.com/data/uploads/files/Anexo-Bases%20de%20psicologia.pdf>

## Aplicaciones y soportes frecuentes


REDER	Algunas Aplicaciones	Algunos Soportes Observables
R	Identificación de objetivos, del compromiso de la Dirección y de colaboradores posibles.	Acta de reunión de inicio del proceso
E	Recopilación de información del puesto	Documentación existente del puesto
D	Elaboración de perfiles competenciales	Guión de entrevista y cuestionarios de elaboración de perfiles competenciales
E	Validación de los perfiles competenciales	Acta de reunión de validación de perfiles
R	Actualización de perfiles competenciales	Referente de las competencias

## Cuestiones clave para autoevaluar

¿Se identifican las competencias técnicas requeridas para el puesto?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se identifican las competencias genéricas requeridas para el puesto?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Están definidos los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Están definidas las habilidades necesarias para el desempeño del puesto?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Competencia general			Tipo
Establecer un plan profesional individualizado que articule las posibilidades, deseos y competencias profesionales de la persona con las posibilidades que ofrece el mercado laboral y los sistemas de acceso al empleo.			
Orientar la elección de una profesión y/o carrera profesional así como su seguimiento y evaluación			
Competencia	Definición		
Identificación del entorno	Generar un marco estable y permanente de conocimiento del entorno en el que se desarrolla el proceso de orientación, a partir de la información y la investigación del mismo y la detección de sus recursos.		Técnica
Programación del proceso de orientación	Diseñar, planificar, coordinar, organizar y evaluar los procesos globales de la orientación.		Técnica
Intervención directa	Planificar y desarrollar itinerarios de atención e intervención con personas usuarias para la cualificación, promoción e inserción sociolaboral.		Técnica
Organización y Planificación	Definir prioridades, establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos fijados, ajustándose a los presupuestos, distribuir los recursos, definir las metas intermedias y las contingencias que puedan presentarse, establecer las oportunas medidas de control y seguimiento.		Genérica
Comunicación	Escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. Se trata de escuchar al otro y comprenderlo.		Genérica
Orientación al/la usuario/a	Ayudar a la persona, comprender y satisfacer sus necesidades. Esforzarse por conocer y resolver los problemas del usuario/a.		Genérica

## Información adicional del autor

	Autor: Marian Salaverria Zabalegui	Cargo: Consultora de Recursos Humanos
	Empresa/organización: <a href="#">Marian Salaverria</a>	
	Actividad: Consultora de Recursos Humanos	Contacto: <a href="http://www.fcrhh.com">www.fcrhh.com</a>