

Alinear Valores, Competencias y Objetivos

En este artículo &Samhoud/BetterBeYourself explica de forma clara y resumida la esencia y pre-requisitos de una Gestión por Competencias (incluyendo la evaluación de empleados en base de sus competencias) en línea con los valores y la misión de la empresa, como elemento crucial en un proceso de cambio cultural profundo y eficaz.

Elementos cruciales para conseguir un Cambio Cultural profundo y rentable

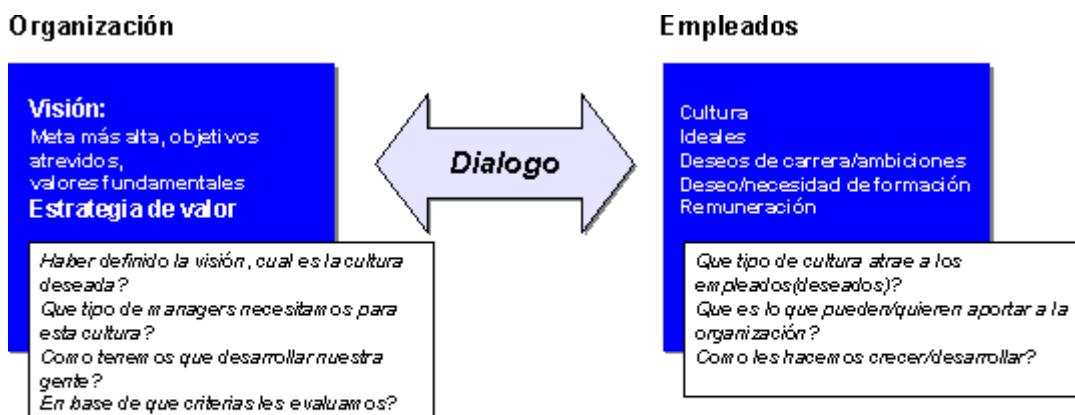
1. ¿Qué es una Competencia?

Es una combinación de conocimiento, experiencia, habilidades y aptitudes (saber, poder, ser), descrita en términos relacionados al comportamiento: ¿Cómo hacemos las cosas?

2. ¿Qué es la gestión por competencias?

Es enfocar los valores fundamentales y competencias que la organización necesita para alcanzar sus objetivos y para diferenciarse de otras organizaciones

La gestión por competencias favorece la creación de una *fit* óptima entre el desarrollo de la organización y el desarrollo personal de los empleados:



Las competencias como base para el diálogo entre la organización y los empleados: un instrumento para dar manos y pies a la cultura de una organización

Alinear Valores, Competencias y Objetivos

En este artículo &Samhoud/BetterBeYourself explica de forma clara y resumida la esencia y pre-requisitos de una Gestión por Competencias (incluyendo la evaluación de empleados en base de sus competencias) en línea con los valores y la misión de la empresa, como elemento crucial en un proceso de cambio cultural profundo y eficaz.

Elementos cruciales para conseguir un Cambio Cultural profundo y rentable

1. ¿Qué es una Competencia?

Es una combinación de conocimiento, experiencia, habilidades y aptitudes (saber, poder, ser), descrita en términos relacionados al comportamiento: ¿Cómo hacemos las cosas?

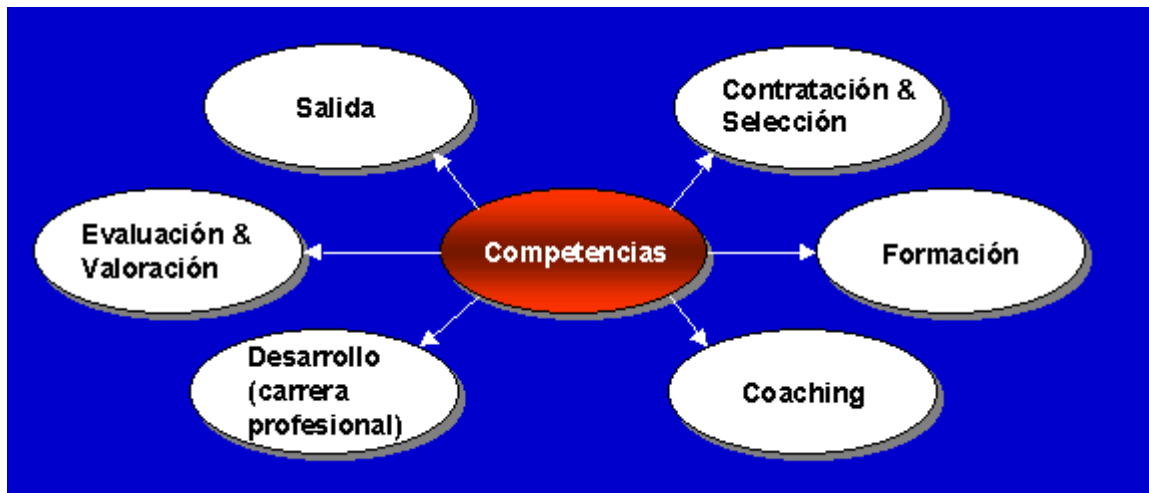
2. ¿Qué es la gestión por competencias?

Es enfocar los valores fundamentales y competencias que la organización necesita para alcanzar sus objetivos y para diferenciarse de otras organizaciones

La gestión por competencias favorece la creación de una *fit* óptima entre el desarrollo de la organización y el desarrollo personal de los empleados:

La Gestión por Competencias

- Contribuye a describir y aclarar un comportamiento perceptible
- Favorece la sincronización de los diferentes procesos de Recursos Humanos
- Crea un vínculo entre las prestaciones individuales y los resultados de la organización



La implementación de la Gestión por Competencias está sujeta a algunas condiciones esenciales:

- La visión (valores fundamentales más misión) y la estrategia de la organización deben ser claras
- Dedicar atención al desarrollo y la productividad de las personas
- Alineación entre la visión de Management de Recursos Humanos, procesos e herramientas
- Hay que priorizar acciones enmarcadas en el Management de Recursos Humanos y Gestión de Competencias en la agenda de directivos

- Cultura abierta
- La organización debe determinar si, y en qué grado, puede y quiere facilitar el desarrollo de las competencias

¡La gestión por competencias depende de la calidad del liderazgo y *coaching*, la franqueza y la confianza!

360° Feedback y competencias

Cada vez más organizaciones tienen que hacer frente a la dimensión y a la rapidez con que las cosas cambian en la sociedad. La creciente intensidad y el no poder prever los cambios requieren, cada vez más, de una mayor capacidad de adaptación de las organizaciones y sus empleados.

Estas tendencias requieren instrumentos de Recursos Humanos adecuados. Los conocimientos solos no son suficientes para obtener buenas prestaciones. Justamente la combinación de conocimientos, habilidades y comportamiento, y un *feedback* al respecto, son factores clave para obtener unas buenas prestaciones. El *360o Feedback* responde a esta necesidad mediante la emisión de un diagnóstico con relación a los conocimientos, habilidades y comportamiento (*input*), con el fin de mejorar las prestaciones (*output*) de los empleados.

360o Feedback es un proceso que reúne, procesa y comenta el *feedback* desde diferentes perspectivas (el empleado mismo, su jefe, compañeros directos y clientes del entorno del empleado), con el objetivo de mejorar el funcionamiento del empleado.

Este proceso de *feedback* va estrechamente ligado a la gestión por competencias, porque evalúa las competencias elegidas por la empresa como directivos para sus empleados.

Condiciones esenciales para introducir un proceso de *feedback*:

- La organización debe tener una visión muy clara
- La organización debe haber definido las propias competencias fundamentales
- La visión y las competencias fundamentales de la organización deben haber sido traducidas a perfiles de competencias / de cargo para los empleados
- Los directivos deben estar involucrados en el proceso y deben desempeñar una función ejemplar
- El Comité de la empresa debe estar involucrada desde la fase preparativa
- Se tiene que determinar y preparar el seguimiento

Objetivos de 360° feedback

Para mejorar las prestaciones de la empresa, es esencial mejorar las prestaciones de sus empleados. Para conseguir esta mejora, es necesaria una atención continua al desarrollo de los empleados y transmitir al empleado, de forma estructurada, el feedback sobre sus prestaciones.

Es importante que la combinación de objetivos personales y objetivos empresariales tenga un valor añadido para ambas partes. Con un sistema de evaluación, feedback y coaching, la empresa puede estimular la motivación y el desarrollo de los empleados y, a través de ellos, crecer como empresa.

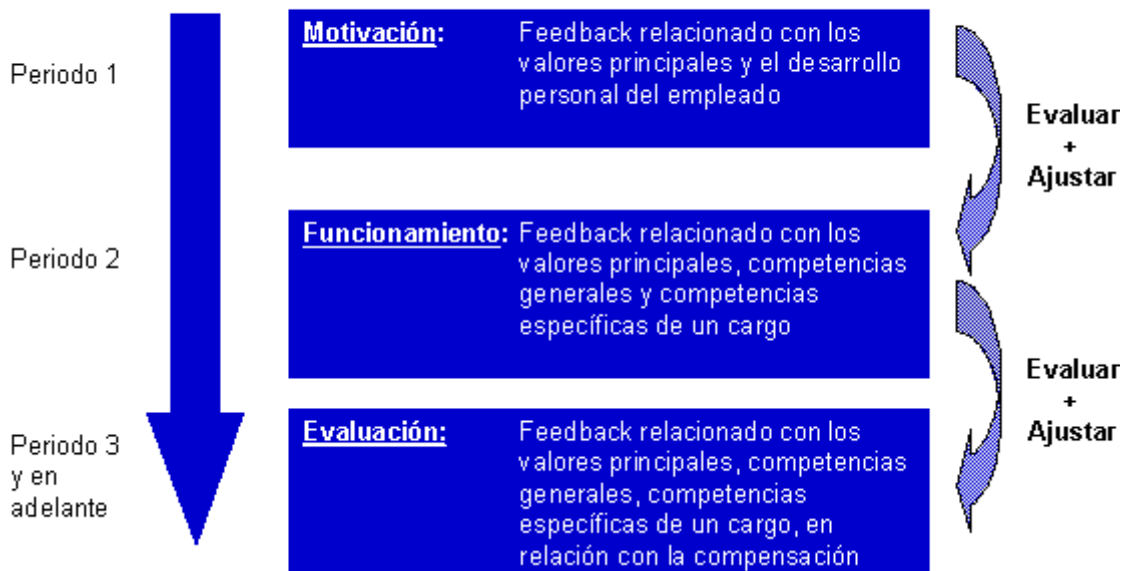
Un sistema de evaluación adecuado tiene que fijarse en los tres siguientes objetivos:

Motivación	La organización utiliza el sistema de feedback para dar el empleado atención de forma estructurada
Funcionamiento	La organización utiliza el sistema de feedback para dar el empleado feedback sobre su funcionamiento
Evaluación	La organización utiliza el sistema de feedback para evaluar los resultados/objetivos realizados

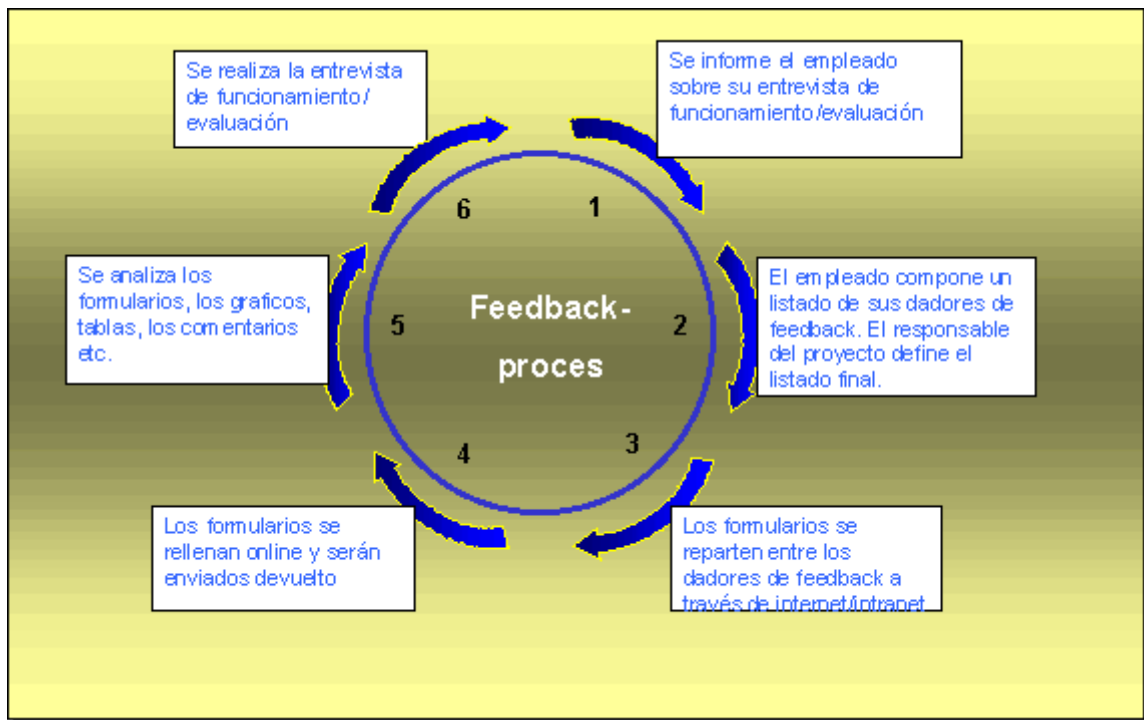
La introducción de un proceso de *feedback* no es fácil. Aconsejamos la introducción por fases para ir acostumbrando la empresa y los empleados a su utilidad.

Fases de implementación de 360° feedback en relación con los objetivos

Ejemplo:



El proceso de *feedback on line* con BetterBeYourself



&Samhoud/BetterBeYourself es desde hace años especialista en Cambio Cultural, Core Value Análisis, Gestión de Competencias y Evaluación de empleados, Clima Laboral y CRM, trabajando con una gran cantidad de empresas y organizaciones en toda Europa.