

GESTIÓN DE COMPETENCIAS Y DESARROLLO

El producto Gestión de Competencias y Desarrollo pretende, a través de la gestión del catálogo de competencias, de la identificación de las necesidades competenciales en los puestos y de la evaluación de competencias en las personas, obtener y optimizar el ajuste persona-puesto. Para ello, en función de las necesidades, se gestionarán planes de desarrollo individuales que aporten la mejora requerida en el desempeño de las personas.

Funcionalidad básica

- Gestionar los diccionarios de competencias y habilidades de su organización.
 - Definir los perfiles de requerimientos para cada familia de puestos.
 - Identificar los requerimientos específicos de cada posición organizativa y persona, con el objetivo de comparar e identificar las desviaciones (gaps) que permitan un mejor ajuste persona-puesto (sea un puesto actual o futuro).
 - Permitir la identificación de perfiles competenciales a través de un proceso de evaluación 360°.
 - Identificar y publicar el catálogo de recursos de autodesarrollo.
 - Definir planes de desarrollo individuales y colectivos, basados en las necesidades de desarrollo identificadas.
 - Extracción de datos a Excel y generación de múltiples informes en diferentes formatos (PDF, HTML, Word)
- Definir y colaborar con su responsable en la definición del plan de desarrollo identificando los objetivos, acciones a realizar, compromisos, indicadores, etc.
 - Acceso al uso de recursos de autodesarrollo que la organización pone a disposición de los empleados de la organización a través del catálogo.

- Para responsables:
 - Acceso fácil a la información relevante de sus colaboradores, evaluando sus perfiles y monitorizando todo el proceso de evaluación de competencias.
 - Comparar la información de sus colaboradores con los requerimientos de las posiciones de su estructura.
 - Identificar conocimientos y expertos cualificados en cada competencia dentro de su área.
 - Participar en la evaluación de competencias de sus colaboradores y en la definición de sus planes de desarrollo.

Beneficios

- Para empleados:
 - Sistema basado en Web que les permite conocer su perfil de competencias, así como el requerido por el puesto que ocupan.
 - Comparar el perfil propio con las vacantes en la organización.
 - Realizar su autoevaluación de competencias, solicitar a otros una valoración competencial, participar en sesiones de consenso respecto a lo que su responsable opina de él y a cómo otros le ven.
- Para Recursos Humanos:
 - Definir y mantener un catálogo consistente de competencias y habilidades de forma sencilla, simplificando su despliegue a toda la organización
 - Identificar candidatos adecuados/plan de sucesión basado en el análisis competencial
 - Identificar la distribución del mapa de conocimiento organizativo, permitiendo un mejor intercambio de información
 - Identificar necesidades específicas de formación, basadas en la información cuantitativa y cualitativa analizada
 - Información actualizada, sin necesidad de mantenimiento de datos duplicados

Catálogo de competencias y habilidades

Este módulo gestiona un catálogo central de competencias y habilidades, que se aplicarán como requerimientos de las posiciones organizativas.

Cada habilidad/competencia está definida por:

- Niveles de desarrollo (que permiten definir una escala consistente de puntuación de la competencia).
- Comportamientos observables para facilitar la evaluación del nivel competencial en que se encuentra cada persona.
- Recursos de autodesarrollo: artículos, videos, audio, etc.

Este catálogo central se utiliza para definir un conjunto de competencias (modelos) que permiten una asignación rápida a empleados, posiciones y familias de posiciones. Por tanto, se encarga de dar soporte a procesos como el plan de sucesión, reclutamiento interno o la planificación estratégica de Recursos Humanos.

Análisis de desviaciones competenciales (gaps)

Este módulo le permite encontrar la persona más adecuada para ocupar cada posición a partir de una funcionalidad avanzada de búsqueda y filtros. Dispone de una herramienta de generación de información que analiza las necesidades de desarrollo (fortalezas y debilidades) a lo largo de la organización:

- De forma individual: comparando el perfil de una persona concreta con su(s) posición(es) actual(es) o futura(s), e identificando donde se encuentran las desviaciones competenciales que deben ser cubiertas.
- De forma colectiva: definiendo grupos de personas (en base a diferentes criterios) e identificando la distribución de conocimiento y las necesidades de desarrollo para cada colectivo.

Por tanto, el análisis puede realizarse a partir de los puestos actuales o futuros, identificando qué necesidades de desarrollo son críticas y alineando éstas con la estrategia organizativa.

Evaluación de competencias 360º

Este módulo le permite desplegar en toda la organización el proceso de valoración de competencias. Dentro de cada proceso, pueden participar un número indefinido de observadores, que se agruparán en alguna de estas categorías: relaciones profesionales (responsables, colaboradores, colegas y otras) y relaciones personales (pareja, amigo, compañero de curso, familiar y otras)

El cuestionario de valoración podrá presentar distintos modelos, en función de las necesidades del catálogo de competencias de la organización.

Dentro del proceso de valoración puede definirse una fase de consenso, en la que evaluado y responsable pueden definir un perfil de competencias consensuado.

Los resultados del proceso muestran la información del estado de situación de respuestas obtenidas, los perfiles agregados tanto gráfica como numéricamente y un resumen de las fortalezas y necesidades de desarrollo planteadas por los observadores.

Una vez finalizado el proceso de valoración, se traslada al perfil competencial de la persona. Se gestionan, almacenan y son accesibles el conjunto de evaluaciones de competencias históricas realizadas por cada empleado.

Planes de desarrollo

Este módulo permite desplegar en toda la organización la realización de los planes de desarrollo individual. Una vez realizado el proceso de valoración, y después de analizar la comparativa puesto-persona, responsable y colaborador podrán elaborar conjuntamente el plan de desarrollo individual del colaborador.

El plan se estructura en dos secciones principales: objetivos de desarrollo y competencias a desarrollar.