

GESTIÓN POR COMPETENCIAS

INTRODUCCIÓN

Dado el ritmo acelerado de nuestra sociedad actual, hemos observado cambios que han afectado drásticamente la forma de vida; los avances tecnológicos ocurren sin ni siquiera anunciarse, la globalización es un fenómeno mundial que está afectando la economía de los países y en especial los Latinoamericanos; pues liga la supervivencia de sus organizaciones a su capacidad de competir en un mercado abierto.

Estos cambios en el entorno, obligan a las organizaciones a replantear sus estrategias y consecuentemente su modo de manejar el personal, de modo tal que se vuelven cada vez exigentes con sus colaboradores. De esta manera, cobra gran relevancia la selección de talento dentro de las organizaciones, ya que no quieren equivocarse a la hora de gestionar a su personal, y buscan adoptar la gestión del talento humano por competencias, que en últimas busca desarrollar en los trabajadores los comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la realización de sus tareas.

Es aquí donde, nuestra metodología y experiencia permite establecer un proceso de selección que pueda abordar cada una de las fases de análisis y valoración de puestos, reclutamiento (interno y externo), selección e incorporación a la organización, basados en el enfoque de Gestión por Competencias.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS



IB
CONSULTING
PARTNERS

ACERCA DE

Somos una Compañía Americana ubicada en la ciudad de Miami, orientada a la Consultoría y Acompañamiento Gerencial de Pequeñas y Medianas Empresas y al desarrollo y formación del equipo humano que las integran.

DESAFÍOS

El reto de las áreas de Recursos Humanos consiste en estar preparadas para asumir procesos estructurados de selección; estableciendo, promoviendo y poniendo en práctica las políticas generales. Todo con el objetivo de lograr un área con mayor exposición a nivel estratégico y de soporte al negocio.

Para ello, es vital que los procesos involucren el modelo de gestión de competencias, donde incluyan puntos clave como el Saber (conocimiento), el hacer (habilidades/aptitudes). Adicionalmente, deben basarse en prácticas y políticas corporativas, que tengan en cuenta todas las consideraciones legales necesarias.

De esta manera, el modelo nutre el proceso de Selección, con el fin de que la organización pueda disponer de información sobre los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el adecuado desempeño de las funciones y para planificar posibles trayectorias de desarrollo personal y profesional.

SOLUCIÓN

IB Consulting Partners ofrece las siguientes soluciones:

- Implementar Esquemas de Descripción de Cargos, para contar con un procedimiento sistemático.
- Realizar los Levantamiento de los Perfiles Claves para la organización.
- Construcción de Organigramas y Flujos de Proceso.
- Modelo de Selección por competencias.
- Reclutamiento interno y externo.
- Entrevista por Competencias.
- Diagramas de reemplazo.
- Desarrollo y Planes de Sucesión.

BENEFICIOS

1. Construir procesos sistemáticos que generen resultados justos y transparentes.
2. Ayudar a la eliminación de preferencias o de la informalidad.
3. Generar ahorros en tiempo y en dinero por malas incorporaciones.
4. Ayudar en la identificación de potenciales.
5. Mejorar la tasa de retención de los empleados, lo que ahorra dinero y mejora la cultura de trabajo.
6. Contribuir al incremento de la productividad en el trabajo.
7. Generar retornos a la inversión en forma de retención y presencia de más trabajadores cualificados que sean capaces de rendir a un alto nivel.

CONTACTO: info@ibconsultingpartners.com