



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Gestión del desempeño por competencias



Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Semana 8



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Subtemas

- Definición de competencias
- Evaluación por competencias



Semana 8



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

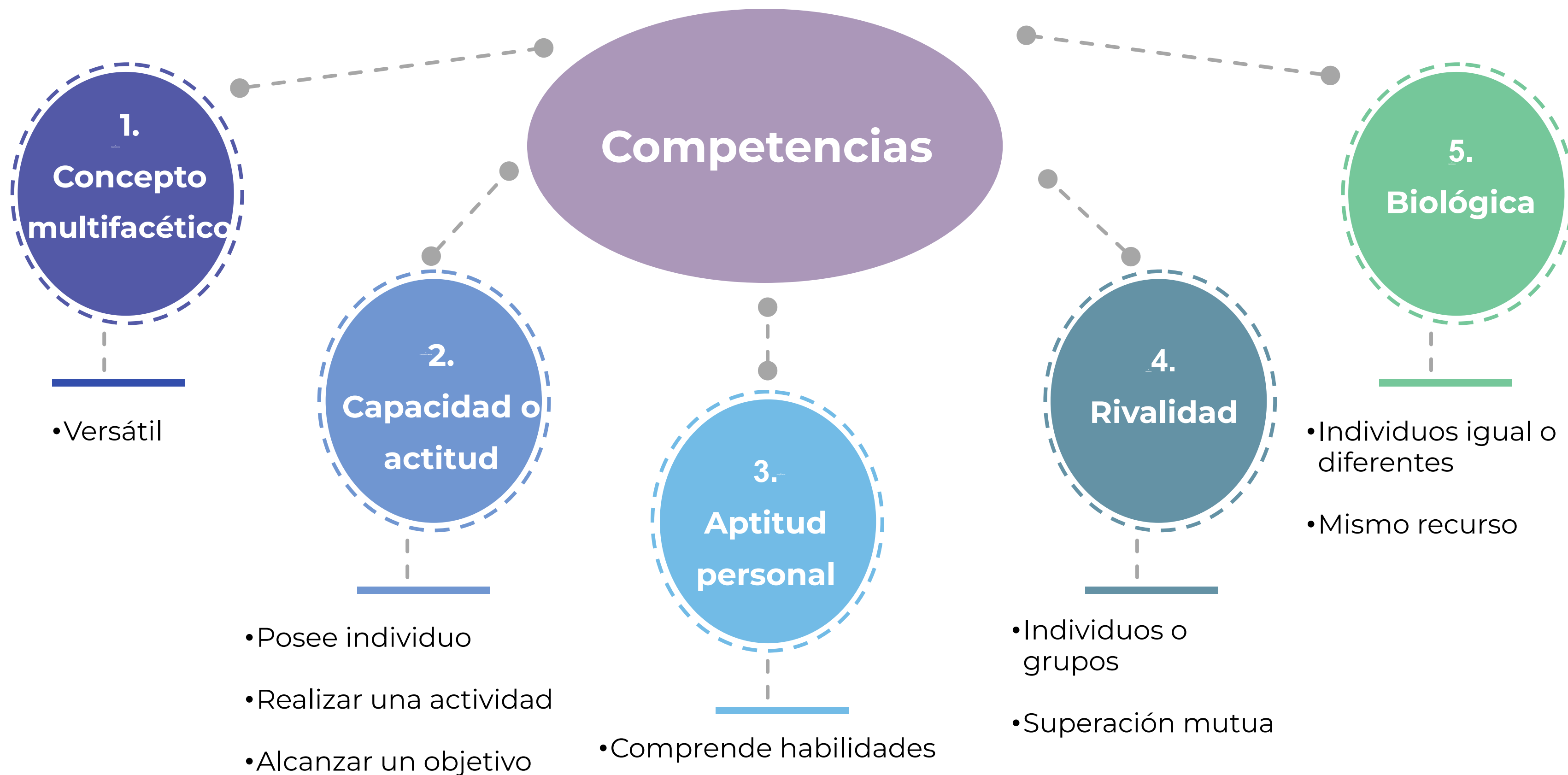


Definición por competencias

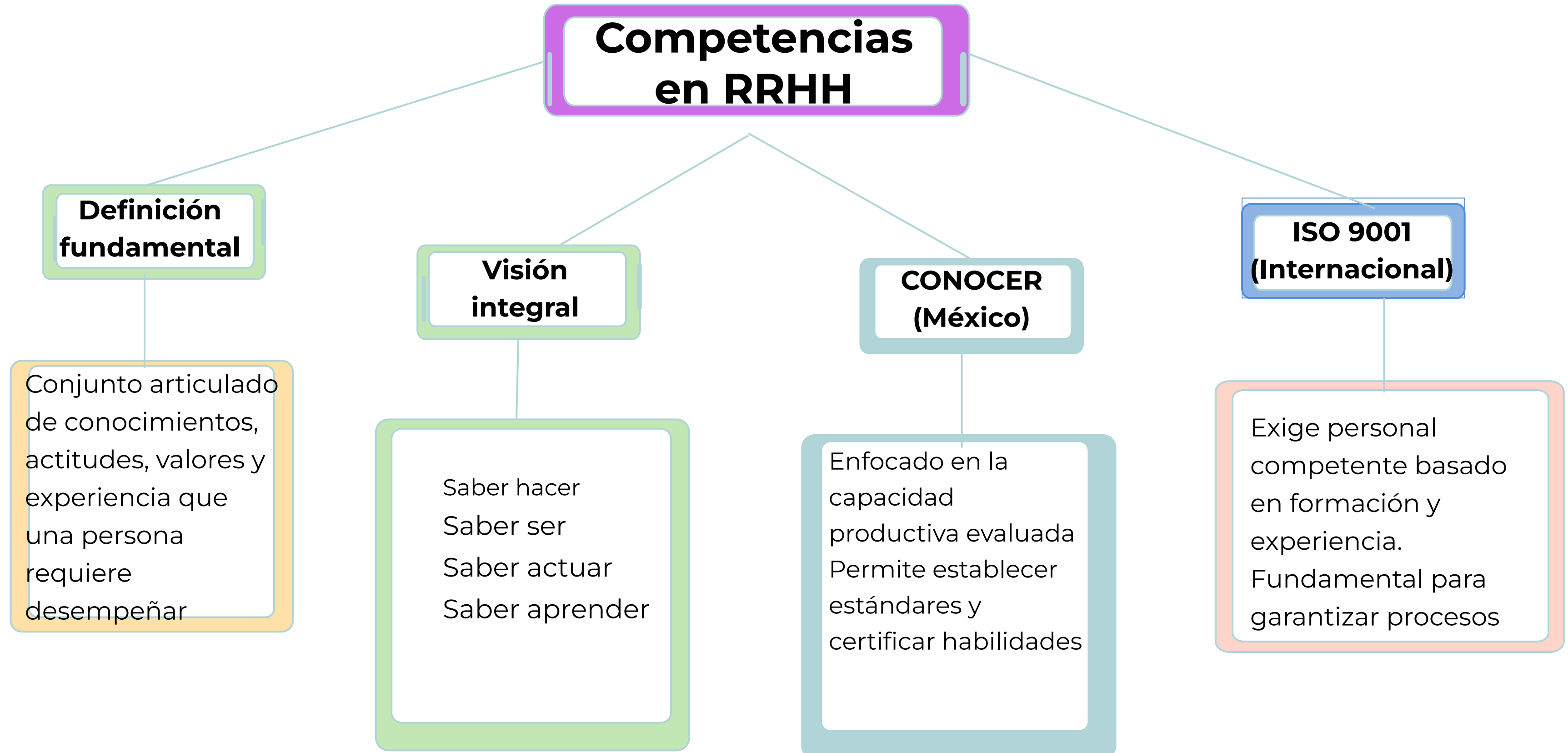


Semana 8

¿Qué es la competencia



¿Qué son las competencias en RRHH ?



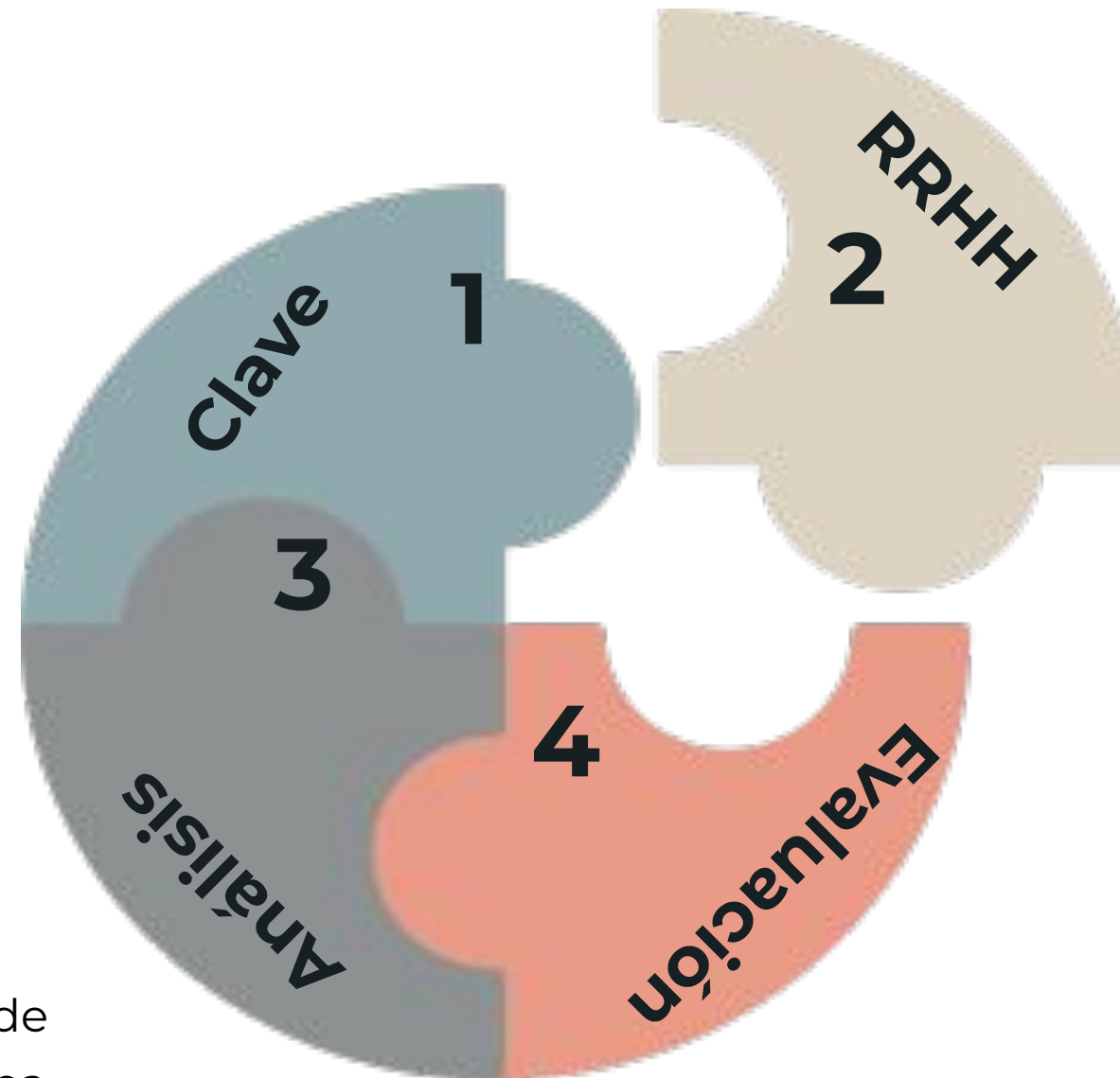
¿Qué es el perfil por competencia?

1

Es una descripción estructurada que detalla las competencias clave (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) necesarias para un desempeño eficaz y eficiente en un puesto de trabajo específico.

3

Se construye a partir del análisis de las exigencias del puesto y se alinea con los objetivos estratégicos de la organización, estableciendo estándares de desempeño observables y medibles.

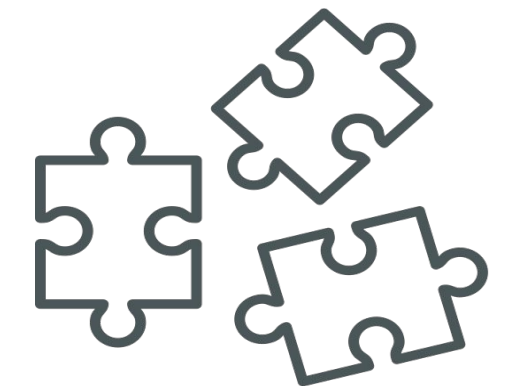
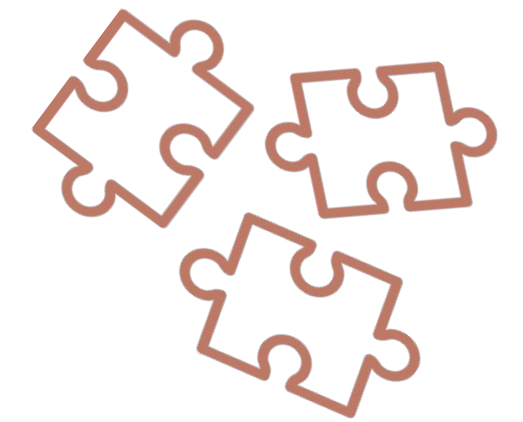


2

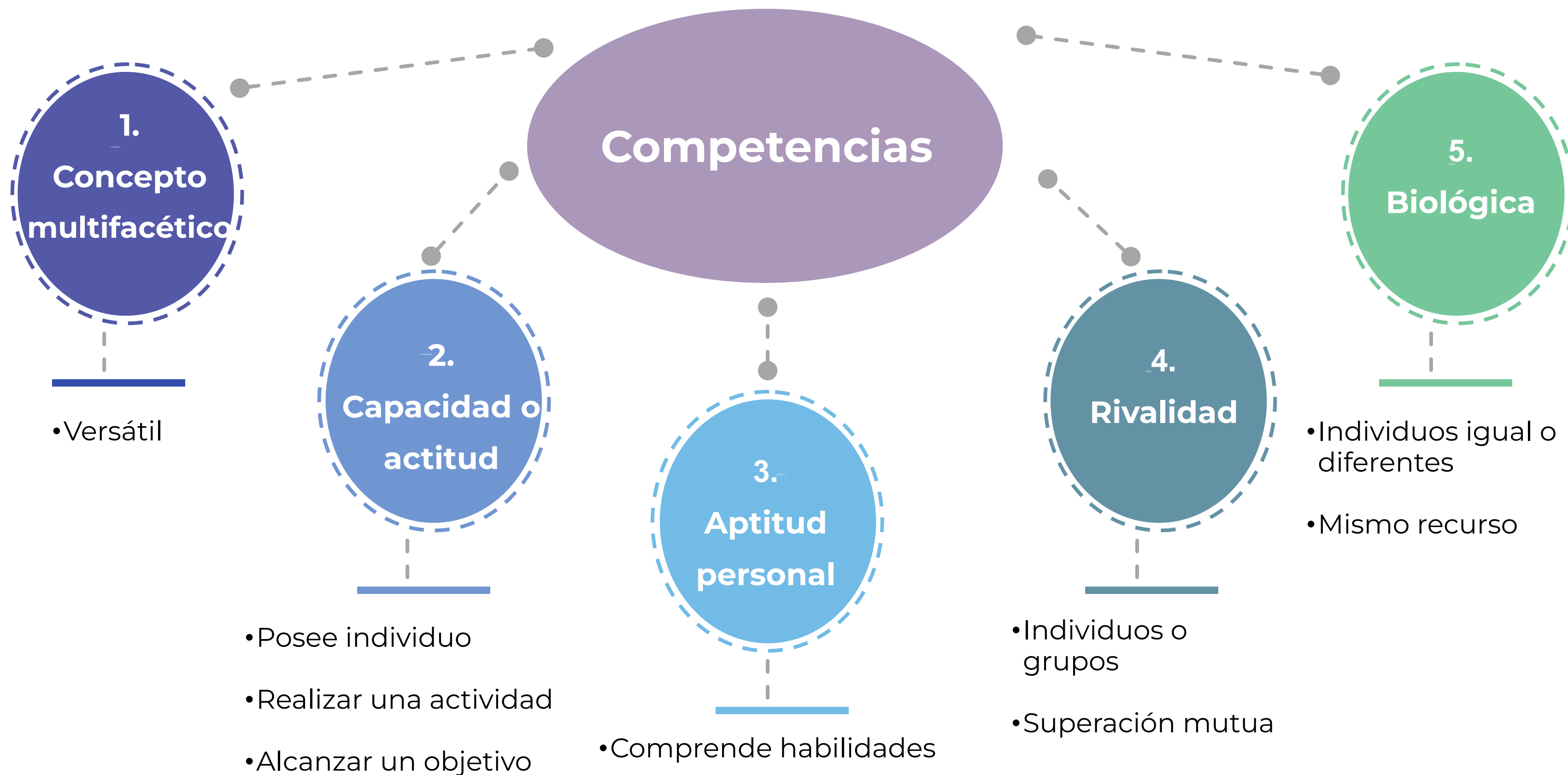
Facilita procesos clave de Recursos Humanos como la selección, evaluación, desarrollo y formación del talento, sirviendo como una guía clara para todas estas actividades.

4

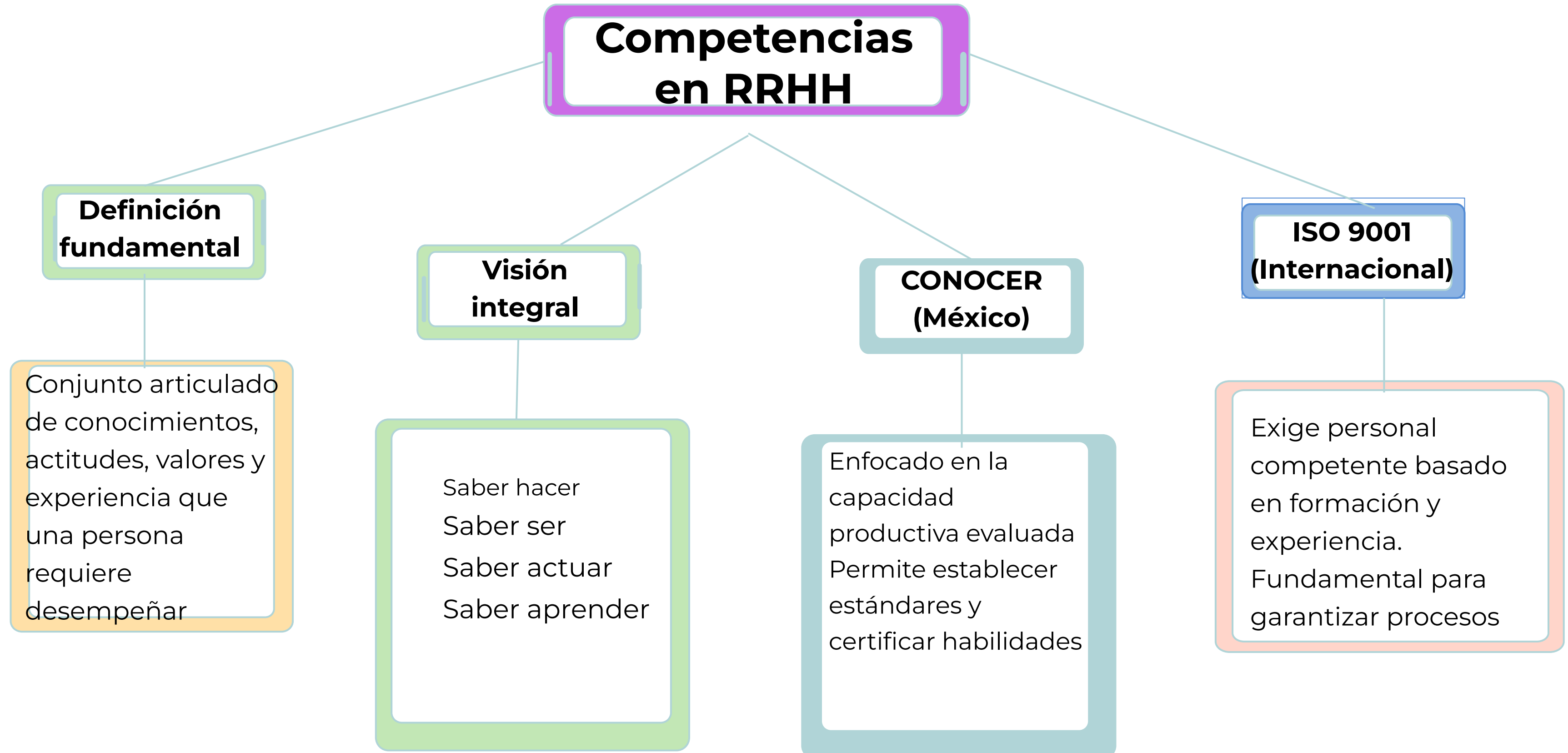
Puede incluir una evaluación cuantitativa del dominio de cada competencia, lo que permite identificar fortalezas y áreas de mejora para la toma de decisiones en asignación de tareas, formación y desarrollo profesional.



¿Qué es la competencia



¿Qué son las competencias en RRHH ?



Beneficios de la gestión por competencias

La gestión del desempeño por competencias permite asignar el talento adecuado a cada puesto, eliminando el ensayo y error. Esto mejora el clima laboral, aumenta la eficiencia del equipo y fortalece la estructura organizativa. Además, centraliza el talento y eleva la productividad. Como resultado, se potencia el desempeño general de la empresa.

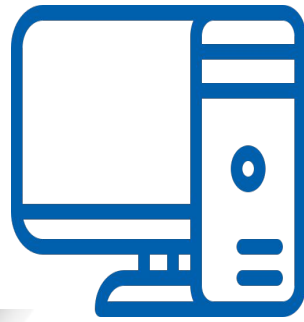


Importancia del perfil de competencias vs. gestión de desempeño

1

Evaluación Objetiva y Personalizada:

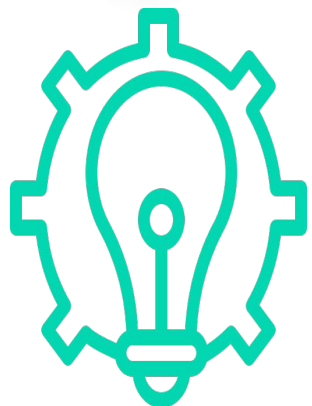
Permite valorar a los colaboradores de forma justa, basándose en comportamientos observables y medibles relacionados con competencias específicas, evitando la subjetividad.



3

Ubicación Estratégica del Talento:

Facilita la asignación de roles y tareas donde cada persona es más eficiente, maximizando el rendimiento individual y colectivo para una mayor rentabilidad..



2

Alineación con Objetivos del Negocio:

Las competencias definidas están directamente vinculadas a las necesidades estratégicas de la empresa, asegurando que el desarrollo del talento impulse los resultados y la productividad.



4

Desarrollo Profesional y Planes de Mejora:

Identifica brechas de desarrollo entre el perfil requerido y el actual, creando planes de formación personalizados y carreras profesionales realistas..

5

Gestión del Talento Basada en el Mérito:

Permite tomar decisiones justas en promociones, aumentos y sucesiones, premiando a quienes demuestran los comportamientos clave en su desempeño..



Beneficios de la gestión por competencias

La gestión del desempeño por competencias permite asignar el talento adecuado a cada puesto, eliminando el ensayo y error. Esto mejora el clima laboral, aumenta la eficiencia del equipo y fortalece la estructura organizativa. Además, centraliza el talento y eleva la productividad. Como resultado, se potencia el desempeño general de la empresa.

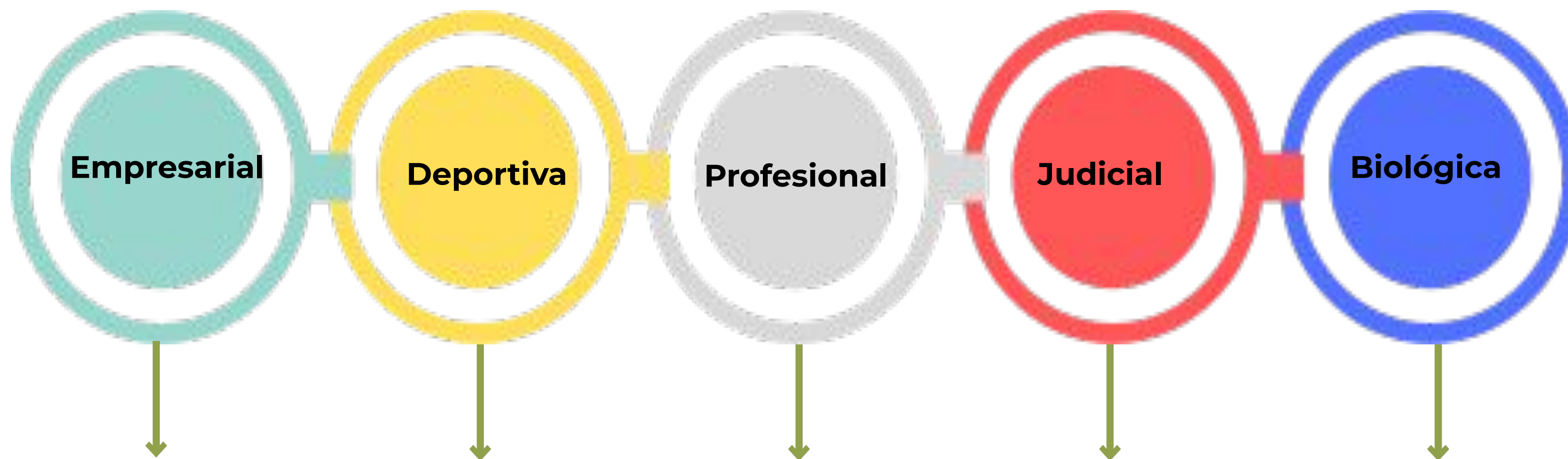


Relación entre el Perfil y la Gestión del Desempeño por competencias



El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos e informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.

Tipos de competencias



Los diversos tipos de competencia, profesional, educativa, deportiva, judicial y biológica ofrecen marcos que enriquecen la **gestión del desempeño por competencias** en RRHH. Al entender estas dinámicas, se pueden definir mejor los perfiles de puesto, diseñar capacitaciones efectivas y optimizar la asignación del talento, impulsando así el éxito empresarial y la productividad.

Actividad de Debate: "La competencia más crítica en la gestión del desempeño por competencias"

Objetivo:

Fomentar el pensamiento crítico, la argumentación y la comprensión profunda de las competencias clave en RRHH a través del análisis y la confrontación de ideas.





En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



Semana 8

CONTINUAMOS



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

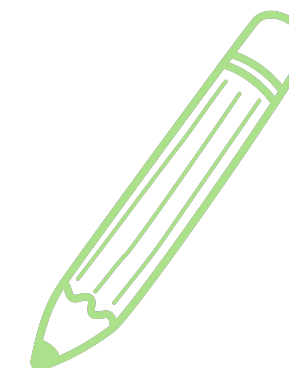
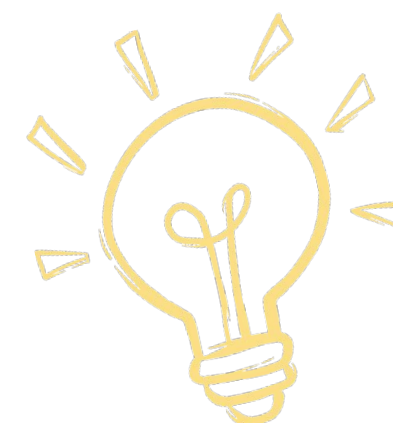


Evaluación por competencias

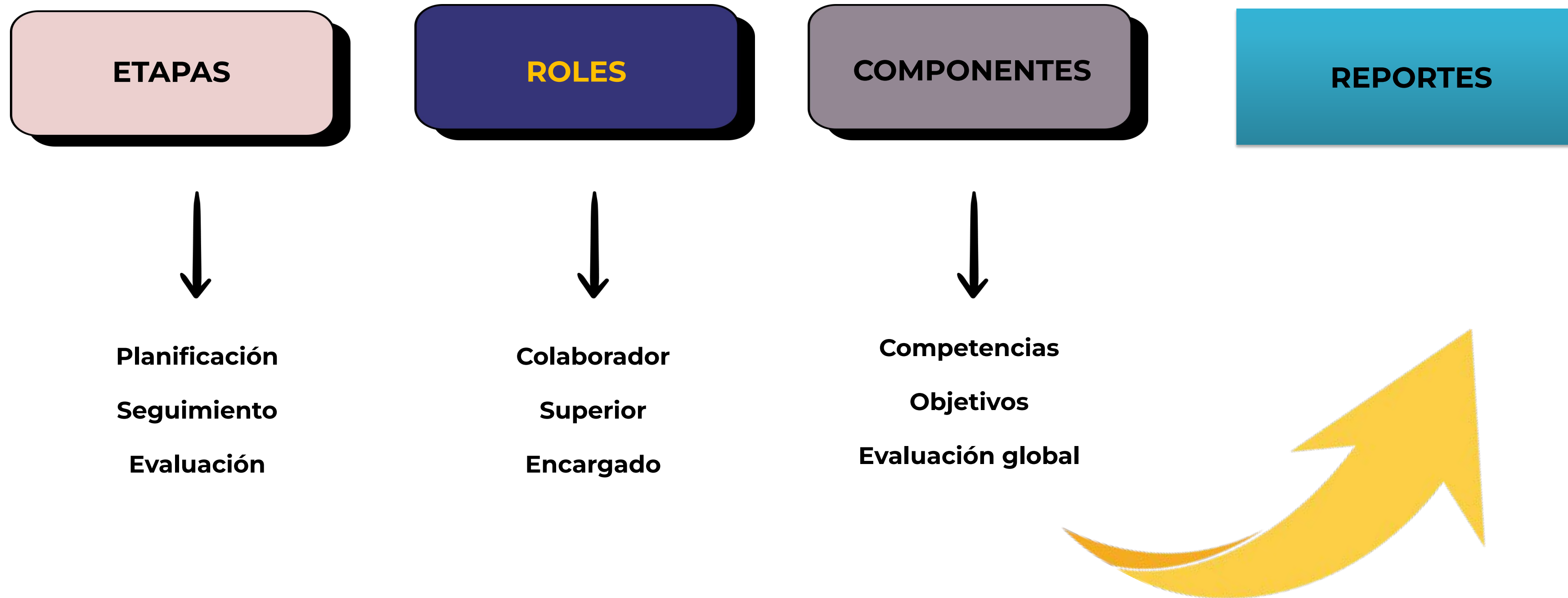


Sistema de gestión del desempeño (SGD)

El sistema de gestión del desempeño es una filosofía gerencial que se centra en planificar, monitorear, evaluar y potenciar el rendimiento de cada colaborador. Su herramienta clave es la evaluación constante de competencias y el logro de objetivos específicos para cada puesto de trabajo.



Estructura del SGD



¿Qué es la evaluación por competencias?



La evaluación por competencias es una metodología de Recursos Humanos que valora de forma objetiva cómo una persona desempeña su rol, considerando habilidades, conocimientos y actitudes. Se basa en un modelo definido de competencias técnicas y transversales, permitiendo identificar fortalezas y áreas de mejora para impulsar el desarrollo profesional.

Importancia de evaluar por competencias

Es crucial porque permite identificar habilidades, fortalezas y áreas de mejora en individuos y equipos, facilitando el desarrollo profesional y la toma de decisiones estratégicas.

Evaluación del desempeño

Las 5 fases clave

1 Recogida de información

Analizamos la cultura y estrategia de la organización, así como sus sistemas de Recursos Humanos existentes.

3 Diseño del sistema de evaluación

Desarrollamos métodos y herramientas adaptadas a cada organización.

5 Seguimiento y mejora continua

Evaluamos resultados y optimizamos el sistema de desempeño.

2 Definición de competencias

Identificamos habilidades clave y determinamos perfiles de competencias por familia de puestos.

4 Implementación del sistema

Formamos al equipo, comunicamos el proceso y desplegamos el plan de evaluación.

Estrategias de evaluación por competencias

Entrevistas por Competencias

Permiten identificar comportamientos pasados frente a situaciones reales, prediciendo el desempeño futuro.

Observación Directa

Analiza el comportamiento y las competencias del colaborador en tiempo real, dentro de su entorno laboral.

Autoevaluaciones

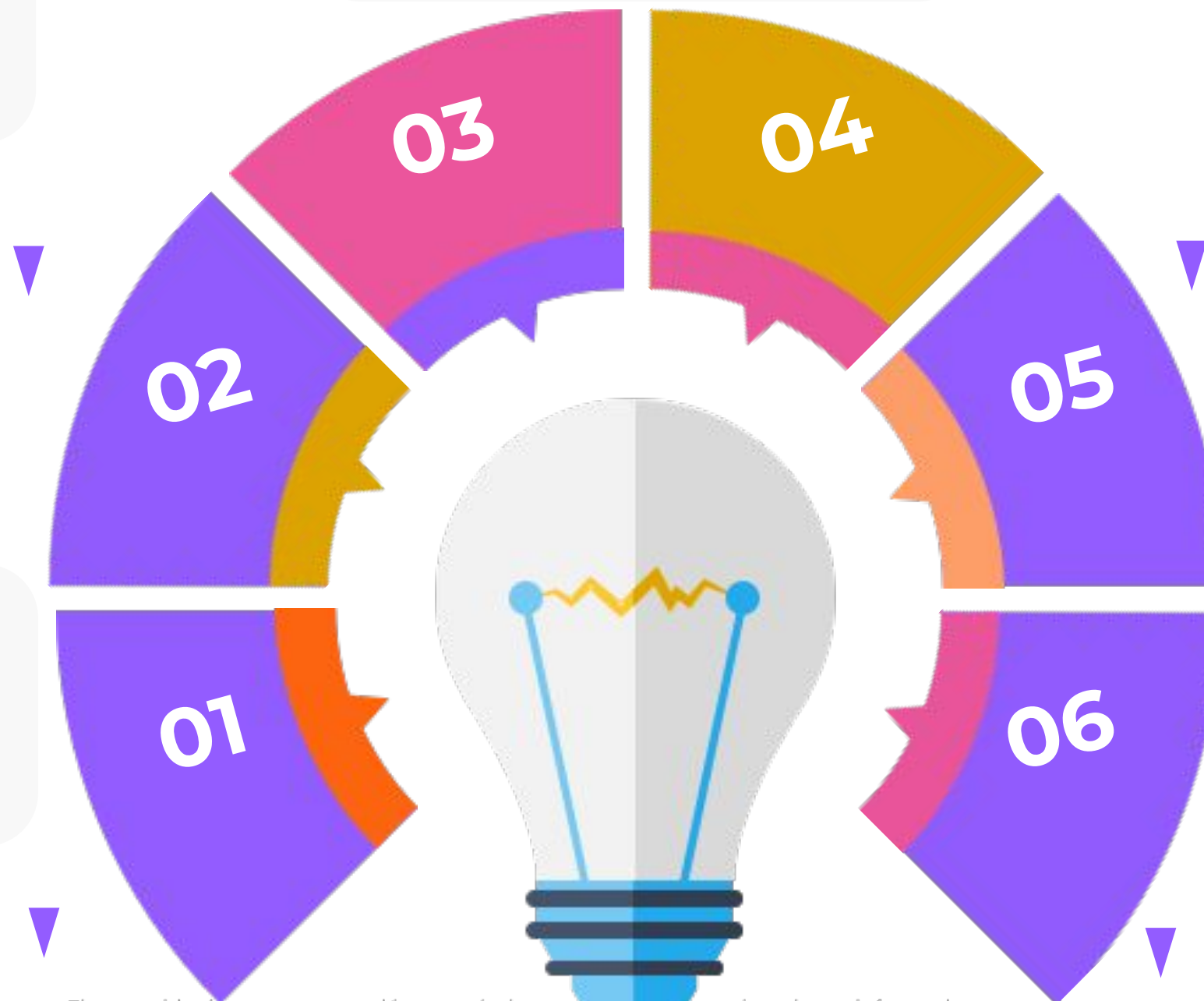
Fomentan la reflexión personal y la responsabilidad en el desarrollo profesional del empleado.

Pruebas Prácticas

Evalúan habilidades técnicas y resolución de problemas mediante simulaciones del entorno laboral.

Evaluación 360°

Recoge opiniones de diferentes fuentes (jefes, pares, subordinados, clientes) para una visión integral del desempeño.



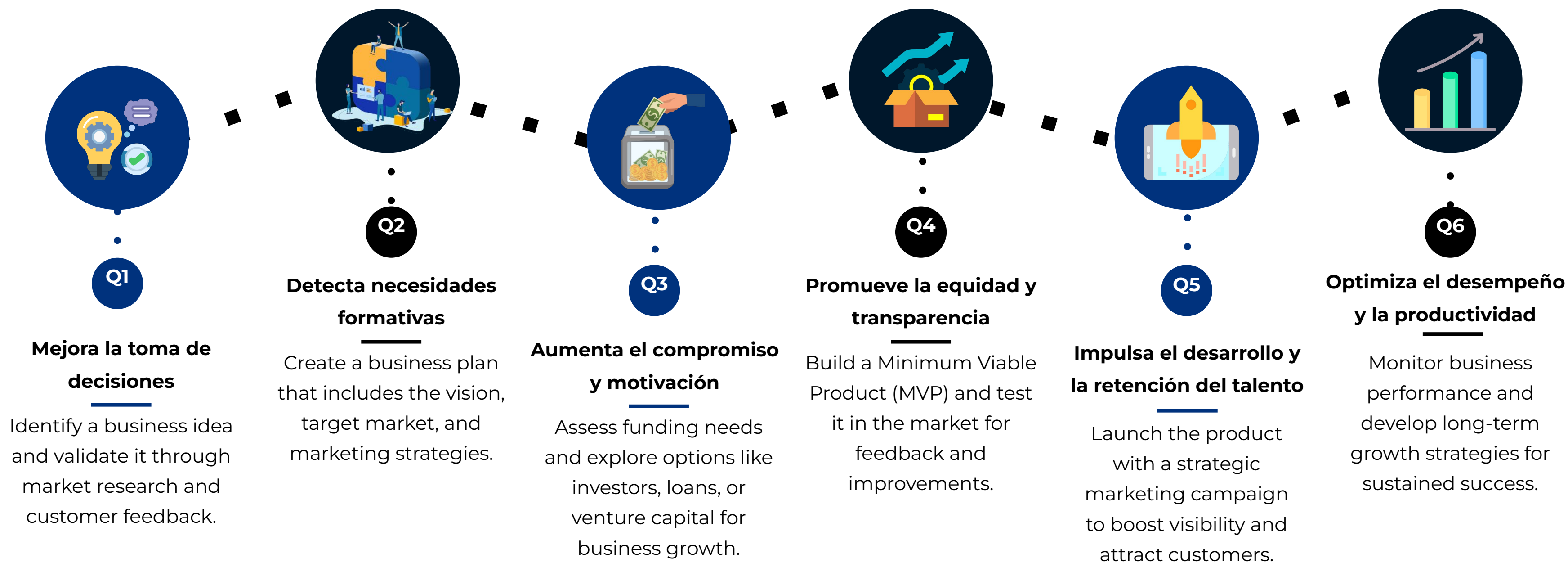
El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos e informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

Beneficios de las evaluaciones por competencias



BIBLIOGRAFÍA (Artículos o e-books con referencias en formato APA)

- Concepto (sin fecha). Competencia. <https://concepto.de/competencia/>
- Entiende HR (sin fecha). Las 10 mejores competencias de Recursos Humanos para crear un departamento de Recursos Humanos sólidos. <https://www.testgorilla.com/es/blog/competencias-de-recursos-humanos/>
- Estrada A. (01 de febrero de 2019). ¿Qué son las Competencias en Recursos Humanos? <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-son-las-competencias-en-recursos-humanos-estrada-flores-iis-/>
- Fundación Integralia DKV (2023). El perfil competencial: definición, importancia y ventajas que aporta. <https://dkvintegralia.org/blog/perfil-competencial-definicion-importancia-ventajas/>
- Murada Y. (13 julio de 2020). ¿Qué es Trello? <https://openwebinars.net/blog/que-es-trello/>
- Nueva Escuela Mexicana (sin fecha). Qué es una competencia Definición y tipos explicados. <https://nuevaescuelamexicana.org/que-es-un-competencia/>
- Rivas N. (2024/2025). Tema 1- Introducción a la Gestión del Desempeño. <https://www.studocu.com/es/document/universidad-internacional-de-la-rioja/gestion-del-desempeno/tema-1-introduccion-a-la-gestion-del-desempeno/91458283>
- Runa (sin fecha). ¿Qué es la gestión por competencias? <https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/sabes-que-es-la-gestion-por-competencias/>
- Talent2Time (sin fecha). ¿Qué es la evaluación por competencias y sus beneficios? <https://www.talent2time.com/que-es-la-evaluacion-por-competencias-y-sus-beneficios/>
- Tu programa didáctico (sin fecha). Evaluación por competencias: un aprendizaje significativo. <https://tuprogramaciondidactica.com/evaluacion-por-competencias/>



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



SEMANA 8 COMPLETADA
¡Felicidades!
Éxito en tu evaluación



Gestión Estratégica de Recursos Humanos

©Top Learning Online, S.C., 2026.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.