



**LA GESTION DEL DESEMPEÑO
BASADA EN COMPETENCIAS PROFESIONALES**



INTRODUCCION

El enfoque por competencias permite a las organizaciones experimentar el cambio desde modelos de administración de personal a una concepción donde las personas son vistas desde la perspectiva de capital humano, por lo tanto con potencial para aportar y sobre todo con capacidad para generar mejoras e innovación continua en la empresa.

Con la gestión por competencias las empresas buscan aprovechar las habilidades y los conocimientos de los empleados para obtener el máximo provecho de ellos y tener alta productividad en la organización.

MODELO

No existe un modelo único para la Gestión por Competencias. Las Empresas, Organizaciones y Consultoras que trabajan con este enfoque en la Gestión de Recursos Humanos, utilizan diferentes modelos que se pueden aplicar a distintas áreas de la organización: Selección de Personal, Desarrollo de Carrera, Planes de Formación, Desarrollo del Potencial, Sistemas retributivos, etc.

Soft4Care incorpora un modelo, diseñado específicamente para entidades que prestan servicios a personas en situación de dependencia, que ofrece sencillez en su aplicación y por ello las organizaciones por si mismas pueden ponerlo en práctica con una formación y/o asesoramiento previo sobre el mismo.

Características

- a) **Configurable:** El sistema incorpora un modelo ya preconfigurado que cubre los requerimientos de un centro normal que opera con personas en situación de dependencia y en particular los establecidos en el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad; en caso de que el centro quiera desarrollar su propio modelo lo puede hacer modificando el preconfigurado o desarrollando el suyo propio desde cero.

b) **Integrado con el resto de áreas del centro que gestiona Soft4Care:**

Se pretende aportar el máximo de evidencias objetivas para validar el cumplimiento de requisitos exigidos por una determinada competencia

- Plan de Formación se pueden configurar, de forma personalizada, unas actividades de formación a través de las cuales el empleado adquiera las competencias necesarias para acceder a un determinado puesto de trabajo
- Control de inasistencias, aportando información sobre tiempos de presencia en el puesto de trabajo
- Calidad, a través de la gestión de incidencias, control de quejas y reclamaciones y aportación de sugerencias.



Avda. Reyes Católicos, 6
28220 Majadahonda (Madrid)
Telf. 917 104 631

info@tsad.es
<http://www.tsad.es>

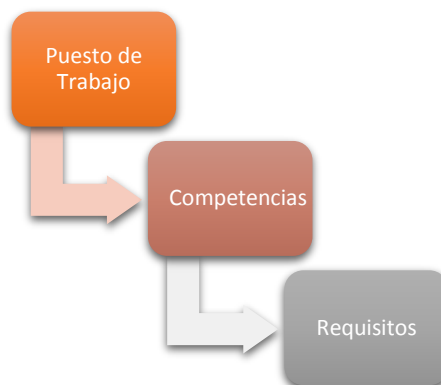
DESCRIPCIÓN DEL MODELO

- a) Competencias: Permite definir competencias específicas asignándolas al grupo/s al que pertenece; vienen predefinidas un conjunto de competencias que cubren las especificaciones del convenio.
- b) Requisitos: Definición de condiciones necesarias para cumplir una competencia; se puede definir cualquier tipo de requisito y asignarlo a la competencia/s a la que se aplica; igualmente vienen predefinidos un conjunto de requisitos con los que se pueden evaluar las competencias existentes.
- c) Valoración del requisito: establecimiento del modo de valoración del requisito; puede valorarse de las siguientes formas:



- Objetiva: El requisito se referencia a un hecho objetivo que se mide en alguna de las funcionalidades de Soft4Care (ejemplo nivel de absentismo, incidencias relacionadas con el empleado, sugerencias realizadas por el empleado, participación en actividades, etc.)
- Estimación directa: se valora el requisito entre 0 y 10
- Nivel de cumplimiento: se establecen niveles para elegir uno (Inadecuado, Adecuado. Elevado, Alto)

- d) Puestos de trabajo: Definición y configuración de los puestos de trabajo que se desempeñan en la organización, organizándose por grupos profesionales; para cada puesto se establece la relación con el CNCP (Catálogo Nacional de Competencias Profesionales), las competencias necesarias para su desempeño así como el nivel de cumplimiento de cada una de ellas; cada competencia arrastra sus requisitos de cumplimiento y a través de ellos se podrá valorar el cumplimiento o no de una competencia por parte del empleado



- e) Evaluación: Permite evaluaciones de 90, 180 y 360 grados; la evaluación se hace en función del tipo de valoración establecido para cada una de las competencias del puesto de trabajo; en caso de que el candidato no supere la evaluación el sistema permite establecer un programa de capacitación, integrado con el plan de formación de la empresa, que incida en los aspectos no superados en la prueba.