

... ALGO MAS ACERCA DE LAS COMPETENCIAS



Competencia es una **aptitud, idoneidad, capacidad** de resolver cierto asunto.

La habilidad se diferencia de la competencia en que la primera es “lo que se hace” y la segunda **“cómo se hace”**.

Las habilidades son capacidades para operar una máquina, por ejemplo o el manejo de un software.

En las empresas, las cualidades que antes eran deseables en los ejecutivos, ahora son **obligatorias**, por mencionar sólo algunas de ellas: iniciativa, trabajo en equipo, liderazgo, orientación para resultados, planeamiento, autoconfianza, flexibilidad.

De qué manera el empleado contribuye en el negocio de la compañía, la disposición que muestra a hacer algo por el bien de la organización, cómo colabora con la correcta administración de los recursos, son aspectos muy buscados y valorados en el momento de decidir quién ocupará un cargo dentro de la empresa.

En estas épocas ser competente significa un aumento real del salario.

Cada vez más empresas miden las competencias de sus empleados y los remuneran de acuerdo a este parámetro.

Se privilegia la remuneración por la capacidad del profesional y no por el cargo que ocupa.

Sabemos que en todos los cargos hay personas que desarrollan mejor desempeño que otras; la remuneración por competencia estimula la excelencia entre los profesionales. El más competente recibe más que aquel que no reúne tantas cualidades.



La competencia de un empleado no está determinada por la cantidad de diplomas o cursos de perfeccionamiento que haya descripto en su currículum; no, lo estará por la forma en que la persona los practica, los aplica en su día a día.

En materia de remuneraciones, se está saliendo del modelo paternalista, para ir a uno de alta performance, donde se valore a las personas con mayor potencial que busquen diferenciarse y antes no eran recompensadas por esto.



Lo que por un lado parece cruel, porque expone para toda la compañía las cualidades y deficiencias de cada uno; por otro, aumenta la transparencia dentro de la empresa. Queda más fácil saber por qué una determinada persona tuvo un aumento o fue promovida.

Los eternos reclamos por promociones aleatorias, comentadas por los rincones de la empresa, terminan.

Sólo gana aumento quien fuera competente de verdad, o sea quien alcance un índice satisfactorio de competencias.

La compañía considerará la contribución de sus empleados para el negocio de la misma.

Esperamos que la nota haya sido de su agrado, estamos a su servicio para evacuar cualquier consulta relativa a la temática.

Ana María Couto