

# **IMPORTANCIA Y APLICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE UNA ORGANIZACIÓN**

Independientemente del tipo de competencia a que queramos referirnos para abordar este tema, es muy útil saber que es un asunto complejo, debido a que se presentan una serie de requisitos para describir quien es o no competente en una compañía. Por tanto con los estudios que se han realizado de la importancia de las competencias laborales en la dirección estratégica a quedado demostrado que es necesario establecer una serie de parámetros que deben medir quien rinde o quien no para ser galardonado y además suministrar una serie de herramientas de trabajo para poner al funcionario de la compañía a demostrar sus competencias en el área en el cual se desempeñe y por tanto poder medirlo. \*

Por otro lado hay que considerar que los modelos de competencia son establecidos para percibir las habilidades, conocimientos e innovaciones que circulan en el desarrollo de las actividades del trabajador y lo que es mas como surge su comportamiento y conducta ante ciertas situaciones que tenga que afrontar a la hora de cumplir con sus fases de trabajo. Así mismo podemos decir que si se le esta dando la oportunidad de competir en la compañía lo debe percibir como la oportunidad de establecer un lenguaje claro en la actividad de la compañía y con justa razón ser más efectivo en todo momento. Por esto el modelo de competencias se preestablece para identificar la manera mas acertada en que se tienen que desarrollar las labores y ver quien es el mas idóneo, pues se vera trazado en el marco de competencias quien es el mas oportuno y necesario par un puesto y así quede demostrado quien maneja mejor una situación, como la resuelve, como la desarrolla y como hace surgir las inconsistencias en el caso de que se presenten.

Partiendo ahora de la aplicación de las competencias según su tipo como son las metodologicas, técnicas, sociales e individuales que tienen una correlación connotativa con el saber, hacer y saber hacer muestran que deben de tener una aplicabilidad sin igual e indispensable en cada uno de sus tratamientos para escalafonarse como competitivo pues sabemos que cada puesto de trabajo requiere de una competencia efectiva y aquí es donde se debe

entonces demostrar la capacidad que tiene uno para aprender, como se adapta al cambio, cuan creativo es y que visión se tiene del futuro.

Con todo como se puede observar, la importancia y aplicación de las competencias laborales en la Dirección Estratégica es un proceso de mucha consideración, ya que se requieren pasos previos ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales para poner a desarrollar todo su potencial al trabajador. Al mismo tiempo, es necesario establecer los instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de las competencias, pero consignada al rendimiento que se debe demostrar en cada una de ellas.

Podemos considerar entonces que esta situación es una de las partes más difícil de lograr. Y más porque resulta un poco complejo de encontrar evidencias de habilidades y conocimientos a través de su desarrollo en cierta función. Esto es una razón clave para preguntarse si el trabajador es o va a ser puntual al ingresar a la empresa y también cuán puntual es al entregar sus resultados como un funcionario significativo. Por eso no es suficiente saber solamente la facilidad con que la persona mantiene la armonía en su puesto de trabajo, si no cuánto beneficia esto al desempeño del equipo y a los buenos resultados que se debe reflejar en el éxito de la compañía.

Andrés Crespo S.

DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS