ÍNDICE

Introducción vii	Pági	
Capítulo 1: ¿Qué es la gestión del desempeño? Generalidades El proceso de gestión del desempeño 12 Capítulo 2: Cómo entender las competencias Las competencias Antecedentes 33 Características 44 Sistemas tradicionales de gestión del desempeño frente a sistemas basados en competencias Efectos y beneficios 66 Capítulo 3: El modelo de competencia y su desarrollo 7 El modelo de competencia 7 Componentes del modelo 7 Desarrollo de un modelo de competencia centrales 10 Identificación y definición de las competencias centrales 11 Identificación y definición de las competencias auxiliares 12 Pasos del proceso: Desarrollo de competencias auxiliares 13 Pasos del proceso: Desarrollo de competencias auxiliares 14 Capítulo 4: Niveles de competencias 15 Capítulo 4: Niveles de competencias 16 Capítulo 5: Aplicación de las competencias centrales y auxiliares 17 Desarrollo de niveles para las competencias centrales y auxiliares 17 Selección de niveles para las competencias centrales y auxiliares 18 Posarrollo de niveles para las competencias centrales y auxiliares 19 Hojas de trabajo 20 Capítulo 5: Aplicación del enfoque de competencias Empleo de las competencias para la evaluación del desempeño 34 Empleo de las competencias para la evaluación del desempeño 35 Empleo de las competencias para la evaluación del desempeño 36 Capítulo 5: Aplicación del enfoque de competencias 37 Formas de aplicación de las competencias 38 Formas de aplicación del as competencias 49 Empleo de las competencias para la evaluación del desempeño 39 Apéndice 40 Definiciones y términos 41 Definiciones y términos 41 Definiciones y términos 42 Definiciones y términos 43 Hojas de trabajo/hoja de respuestas 44 Empleo de las competencias 45 Alicación del de respuestas	Prefacio	.V
Capítulo 2: Cómo entender las competencias 3	ntroducción	vii
Capítulo 2: Cómo entender las competencias 3	Capítulo 1: ¿Qué es la gestión del desempeño?	.1
El proceso de gestión del desempeño	Generalidades	.1
Las competencias Antecedentes	El proceso de gestión del desempeño	.1
Antecedentes Características Características Asistemas tradicionales de gestión del desempeño frente a sistemas basados en competencias Efectos y beneficios 6 Capítulo 3: El modelo de competencia y su desarrollo El modelo de competencia Componentes del modelo Desarrollo de un modelo de competencia Identificación y definición de las competencias centrales Identificación y definición de las competencias centrales Identificación y definición de las competencias auxiliares Indentificación y definición de las competencias auxiliares Indentificación y definición de competencias Indentificación de inveles de competencias Indentificación de inveles para las competencias centrales y auxiliares Indentificación de inveles para las competencias centrales y auxiliares Indentificación de inveles de desempeño superior Indentificación de inveles de desempeño superior Indentificación del enfoque de competencias Indentifi	Capítulo 2: Cómo entender las competencias	.3
Características Sistemas tradicionales de gestión del desempeño frente a sistemas basados en competencias Efectos y beneficios 6 Capítulo 3: El modelo de competencia y su desarrollo El modelo de competencia 7 Componentes del modelo 7 Desarrollo de un modelo de competencia 10 Identificación y definición de las competencias centrales 10 Pasos del proceso: Desarrollo de competencias centrales 11 Identificación y definición de las competencias auxiliares 13 Pasos del proceso: Desarrollo de competencias auxiliares 13 Criterios para la definición de competencias auxiliares 13 Criterios para la definición de competencias 16 Capítulo 4: Niveles de competencias 17 Concepto del continuo de la competencia 17 Selección de niveles para las competencia centrales y auxiliares 17 Concepto del continuo de la competencia 17 Selección de niveles de desempeño superior 19 Hojas de trabajo 28 Capítulo 5: Aplicación del enfoque de competencias 33 Empleo de las competencias para la evaluación del desempeño 34 Empleo de las competencias con fines de recompensa y retribución 35 Conclusión 36 Apéndice 41 Definiciones y términos 41 Hojas de trabajo/hoja de respuestas	Las competencias	.3
Sistemas tradicionales de gestión del desempeño frente a sistemas basados en competencias Efectos y beneficios 6 Capítulo 3: El modelo de competencia y su desarrollo El modelo de competencia 7 El modelo de competencia 7 Desarrollo de un modelo de competencia 10 Identificación y definición de las competencias centrales 11 Identificación y definición de las competencias centrales 12 Pasos del proceso: Desarrollo de competencias auxiliares 13 Pasos del proceso: Desarrollo de competencias auxiliares 13 Criterios para la definición de competencias auxiliares 13 Criterios para la definición de competencias 16 Capítulo 4: Niveles de competencias 17 Desarrollo de niveles para las competencias centrales y auxiliares 17 Concepto del continuo de la competencia 17 Selección de niveles de desempeño superior 19 Hojas de trabajo 28 Capítulo 5: Aplicación del enfoque de competencias 33 Empleo de las competencias para la evaluación del desempeño 34 Empleo de las competencias con fines de recompensa y retribución 35 Conclusión 39 Apéndice 41 Definiciones y términos 41 Hojas de trabajo/hoja de respuestas 43	Antecedentes	.3
sistemas basados en competencias	Características	.4
Efectos y beneficios	Sistemas tradicionales de gestión del desempeño frente a	.4
Efectos y beneficios		
El modelo de competencia		
El modelo de competencia		
El modelo de competencia	Capítulo 3: El modelo de competencia y su desarrollo	.7
Componentes del modelo	El modelo de competencia	.7
Desarrollo de un modelo de competencia		
Identificación y definición de las competencias centrales		
Pasos del proceso: Desarrollo de competencias centrales		
Identificación y definición de las competencias auxiliares		
Pasos del proceso: Desarrollo de competencias auxiliares		
Capítulo 4: Niveles de competencias		
Desarrollo de niveles para las competencias centrales y auxiliares		
Desarrollo de niveles para las competencias centrales y auxiliares	Capítulo 4: Niveles de competencias	17
Concepto del continuo de la competencia		
Selección de niveles de desempeño superior		
Hojas de trabajo		
Capítulo 5: Aplicación del enfoque de competencias .33 Formas de aplicación de las competencias .33 Empleo de las competencias para la evaluación del desempeño .34 Empleo de las competencias con fines de recompensa y retribución .35 Conclusión .39 Apéndice .41 Definiciones y términos .41 Hojas de trabajo/hoja de respuestas .43		
Formas de aplicación de las competencias		
Formas de aplicación de las competencias	apítulo 5: Aplicación del enfoque de competencias	33
Empleo de las competencias para la evaluación del desempeño		
Empleo de las competencias con fines de recompensa y retribución		
Apéndice .41 Definiciones y términos .41 Hojas de trabajo/hoja de respuestas .43		
Apéndice .41 Definiciones y términos .41 Hojas de trabajo/hoja de respuestas .43	Conclusión	39
Definiciones y términos		
Hojas de trabajo/hoja de respuestas43		