

# Índice

1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LAS COMPETENCIAS.....	9
1.1. Etimología del concepto .....	9
1.2. Pasado y presente de las definiciones de competencia...	9
2. EL PERFIL DE COMPETENCIAS.....	27
2.1. Clasificación de las competencias.....	32
3. CÓMO IDENTIFICAR LAS COMPETENCIAS.....	33
3.1. Panel de expertos o <i>focus group</i> .....	34
3.2. Observación .....	37
3.3. Cuestionarios.....	37
3.4. La entrevista de incidentes críticos (BEI).....	38
3.4.1. Fortalezas y limitaciones de la técnica de incidentes críticos.....	41
3.4.2. Fases de la entrevista .....	42
3.5. Bases de datos de competencias.....	45
4. CÓMO EVALUAR LAS COMPETENCIAS .....	47
4.1. <i>Assessment centre</i> .....	47
4.1.1. ¿Qué es un <i>assessment centre</i> ?.....	49
4.1.2. Principios que garantizan el buen desarrollo de un <i>assessment centres</i> o de evaluación múltiple.....	51
4.1.3. Ventajas e inconvenientes .....	56
4.1.4. Pruebas situacionales .....	56
4.1.4.1. Pruebas de simulación más utilizadas.....	58

---

4.2. Comparativa de las diferentes técnicas de evaluación de las competencias personales.....	69
5. APORTACIONES DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS.....	71
6. DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS A LA GESTIÓN DEL TALENTO.....	87
6.1. Fases en la gestión del talento .....	93
ANEXO I: EJEMPLO DE UN MODELO DE CUESTIONARIO PARA DEFINIR EL PERFIL DE EXIGENCIAS DE UN PUESTO .....	99
ANEXO II: COMPETENCIAS DIRECTIVAS INCLUIDAS EN UN CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIFUENTE (AUTOEVALUACIÓN Y COLABORADORES).....	103
BIBLIOGRAFÍA .....	105