

Matriz de competencias - Herramienta de evaluación y desarrollo

Por Tatiana Fluk - Lince Consultora

¿Qué es? Es una herramienta de evaluación y desarrollo para líderes y equipos que permite visualizar el nivel de desarrollo de las habilidades clave de cada integrante del equipo. Facilita una toma de decisiones más estratégica sobre formación, promociones, asignación de tareas y planificación de carrera.

¿Para qué sirve esta matriz?

- Identificar brechas entre el nivel actual y el nivel esperado.
- Planificar acciones de desarrollo concretas.
- Tener conversaciones de feedback más objetivas.
- Tomar decisiones más acertadas de promoción y crecimiento.
- Detectar fortalezas del equipo y oportunidades de mejora.
- Crear planes individuales de desarrollo simples y accionables.

¿Cómo usarla?

1. Seleccioná las competencias clave de ese rol en particular (de 6 a 8 por puesto).
2. Evaluá el nivel actual de la persona de 1 a 5:
 - 1 = Muy bajo / requiere desarrollo inmediato
 - 2 = En desarrollo inicial
 - 3 = Adecuado para el rol
 - 4 = Sólido / destacado
 - 5 = Experto / referente
3. En una reunión, comunicalo con evidencias, es decir, comportamientos reales que observaste
4. Definan en conjunto las acciones de desarrollo para los próximos 60 días.
5. Revisión cada 3 o 6 meses en una conversación de seguimiento.

Competencias sugeridas:

- **Adaptabilidad:** Capacidad para responder ante cambios, escenarios nuevos o falta de información sin perder efectividad. Indicadores observables: flexibilidad, tolerancia a la incertidumbre, velocidad de respuesta, aprendizaje rápido.
- **Comunicación:** Habilidad para transmitir ideas con claridad y escuchar activamente. Incluye habilidades interpersonales, uso adecuado de canales, asertividad y capacidad para dar y recibir feedback.
- **Trabajo en Equipo:** Colaboración, capacidad para construir relaciones de confianza, resolver fricciones de forma constructiva y apoyar a pares para lograr objetivos comunes.
- **Resolución de Problemas:** Análisis, pensamiento crítico, autonomía para tomar decisiones y capacidad para avanzar incluso en situaciones ambiguas.
- **Organización y Gestión del Tiempo:** Planificación, manejo de prioridades, autocontrol, orden, claridad en deadlines y gestión de tareas múltiples sin perder calidad.
- **Orientación a Resultados:** Foco en el logro de objetivos, compromiso, disciplina y capacidad para sostener el rendimiento.
- **Liderazgo:** Motivación del equipo, delegación, seguimiento, comunicación clara, cuidado del bienestar, toma de decisiones y desarrollo de personas.
- **Autogestión:** Capacidad para organizar tareas, priorizar, cumplir deadlines y mantener orden. Indicadores: planificación, seguimiento, cumplimiento.
- **Proactividad:** Anticiparse, proponer, actuar sin esperar instrucciones.
- **Pensamiento crítico:** Analizar datos, cuestionar supuestos, detectar riesgos. Indicadores: claridad de razonamiento, toma de decisiones fundamentadas.
- **Creatividad:** Proponer ideas nuevas, innovar, buscar caminos no tradicionales. Indicadores: soluciones originales, experimentación.
- **Atención al detalle:** Precisión, cuidado y calidad en tareas sensibles. Indicadores: pocos errores, consistencia documental.