

Introducción

En el libro, *dirección y gestión de recursos humanos por competencias*, explicábamos los conceptos y el marco general en que se lleva a cabo dicha gestión. Asimismo, en él advertíamos que por razones de espacio, no podíamos entrar a explicar los aspectos referidos a las técnicas que se utilizan dentro de la gestión de recursos humanos por competencias, y que publicaríamos un libro en el que se abordaría con mayor amplitud estos temas.

El enfoque de competencias está cada vez más extendido dentro de la gestión de recursos humanos de las empresas y organizaciones de todo tipo. La razón de esta aceptación del enfoque de competencias se puede considerar que está en las ventajas que aporta a la gestión de las personas que conforman una organización, al permitir que ésta sea más eficaz y eficiente y, como consecuencia, más útil y rentable para la empresa.

La adopción del enfoque de competencias obliga a utilizar técnicas que permitan evaluar y desarrollar los comportamientos de los sujetos, siempre en función de las exigencias que plantee el puesto de trabajo.

Algunas de estas técnicas son nuevas; otras se vienen utilizando, aunque con objetivos distintos, desde hace bastantes años, por lo que será preciso adaptarlas al nuevo sistema.

En este marco, el planteamiento del libro, por nuestra parte, ha sido intentar hacer una obra eminentemente práctica, que pueda servir al estudiante y al profesional de recursos humanos a desarrollar sus propias pruebas e instrumentos, a aplicarlos correctamente y a obtener de ellos toda la utilidad posible.

El esquema que hemos seguido ha sido el de explicar el proceso general que se debe seguir en cada caso, acompañando esta explicación con ejemplos y documentos que puedan ayudar al lector a diseñar sus propios instrumentos, adaptados a sus objetivos y situación particular. La razón de este planteamiento es clara: en la gestión de recursos humanos por competencias no existen las “recetas” válidas para todas y cada una de las situaciones particulares que pueden presentarse en la vida real.

Por último, nos gustaría resaltar que un libro de este tipo no es un trabajo aislado de los autores, aunque luego seamos nosotros quienes le hayamos dado el formato y contenido finales. Hay muchas personas que, de una u otra forma, han contribuido a que el libro haya visto la luz.

Así, Gerardo De La Merced López Montalvo que, además de un gran compañero, es un excelente amigo, ha participado en múltiples discusiones y acciones formativas a partir de las cuales han visto la luz muchos de los ejemplos que aparecen en el libro. Además, siempre ha estado disponible cuando le hemos necesitado. Gracias Gerardo.

Las técnicas e instrumentos que explicamos en el libro han sido sometidos a prueba en diversas organizaciones y empresas, por lo que sería muy difícil citarlas a todas y a las personas que han participado en acciones de evaluación o de formación; sin embargo, no queremos dejar de citar por la ayuda que nos ha prestado a Luis Miguel Serrano Vera.

Por último, nos gustaría citar a nuestros alumnos que desde hace muchos años vienen ayudándonos con sus preguntas y sugerencias, curiosas a veces, inquisitivas otras, algo malintencionadas en ocasiones, pero siempre interesantes e inteligentes, que nos han hecho pensar, reflexionar y, en no pocas ocasiones, cambiar aspectos que parecíamos tener muy claros.

En esta época de importantes y constantes avances tecnológicos, nos parece adecuado proporcionar a los lectores nuestras direcciones electrónicas, de forma que puedan ponerse fácilmente en contacto con nosotros para plantearnos preguntas hacer críticas o sugerencias; o, por cualquier otro motivo: speredam@psi.ucm.es, fberrocal@psi.ucm.es y m.alonso@psi.ucm.es; prometemos contestar a todos los mensajes.

Esperamos que el libro sea, para los lectores, todo lo útil que hemos pretendido al escribirlo.