

Sujet
ESPAGNOL

Una vara para medir el talento.

Valorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados permite a las empresas mejorar sus resultados y retener a los más competentes.

5 Juan Ramón Ugarte, acaba de ser nombrado director de Negocio de la Unidad de Savory, la división de Alimentación del Grupo Unilever. Desde que entró a formar parte en esta empresa hace ahora cinco años ha vivido de cerca lo que es un plan integrado de gestión por competencias. La multinacional británica definió claramente su perfil – conocimientos y habilidades – le indicó qué gaps debía cubrir para alcanzar el nivel deseado para este puesto, le sometió a una evaluación anual para comprobar el progreso y en base a este examen le
10 presentó una propuesta de mejora. ¿El objetivo? Indicarle cómo debe desempeñar su trabajo de la mejor forma según los valores de la compañía y desarrollar su potencial profesional. María García es otro buen ejemplo. Trabajó como responsable del Departamento Internacional y como Directora de Recursos Humanos de Zara en Francia y Bélgica durante cuatro años. Hace uno fue fichada por Ernst & Young Abogados para hacerse cargo del Área
15 de Recursos Humanos con el fin de implantar un modelo de gestión por competencias. Su experiencia en Inditex le ha servido para saber seleccionar a los mejores candidatos de este despacho de abogados, “siempre en base a sus comportamientos, sus actitudes y su experiencia internacional, un factor que aquí valoramos mucho más que las matrículas de honor y los másters”, dice.

20 Tener capacidad de liderazgo e iniciativa, saber trabajar en equipo, adaptarse al cambio, contar con experiencia internacional y demostrar ser un buen comunicador, son algunas de las competencias que más valoran las empresas a la hora de seleccionar, promocionar, formar y retribuir a sus empleados. La mayoría de las compañías consideran que gestionar por competencias, es decir, descubrir los conocimientos, comportamientos y actitudes que
25 permiten desarrollar con éxito la carrera profesional de un miembro de la organización, es una de las herramientas más eficaces a la hora de gestionar de forma integrada y correcta los recursos humanos. Es una de las conclusiones a las que ha llegado un estudio elaborado por Arthur Andersen entre más de ochenta empresas españolas. Juan Luis Díez – Calleja, director del Área de Compensación y Carrera de esta consultora afirma que identificar los *skills* o
30 competencias de cada empleado ha ayudado a la compañía a reconocer a las personas que mejor desempeñan una actividad concreta con el fin de que puedan desarrollarse profesionalmente y que ofrezcan un servicio de máxima calidad. Este departamento crea perfiles tipo para cada nivel de la organización y en base a estos perfiles evalúa las competencias de cada empleado, lleva a cabo los procesos de selección interna y externa y
35 elabora planes de formación personalizados, siempre en función de la áreas de mejora de cada empleado.

Nuria del Olmo. Actualidad económica, 10 al 16 de septiembre de 2001.

Travail à réaliser par le candidat :

I – COMPREHENSION DU TEXTE (7 points)

Vous rédigerez en espagnol un compte rendu structuré de cet article en 150 mots. (plus ou moins 10 %).

II – EXPRESSION (8 points)

Comentar la frase : « Tener capacidad.... y retribuir a sus empleados » (lignes 20 à 23)

III – VERSION (5 points)

Traduire en français depuis : « Juan Luis Díez-Calleja, director del Área de Compensación y Carrera de esta consultora.... » jusqu'à la fin du texte. (lignes 28 à 36)