



**Nodo Uruguay**  
*Una experiencia de trabajo  
conjunto*



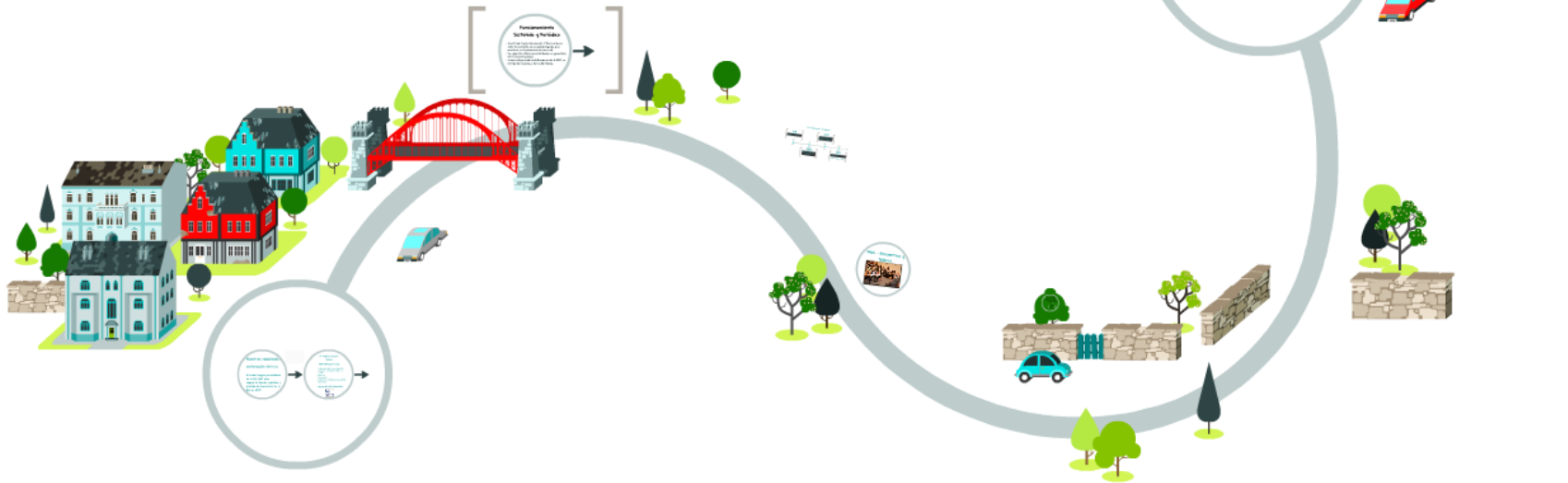


Red Latinoamericana  
de Gestión de Personas  
por Competencias y  
Organizaciones Sostenibles



## Nodo Uruguay Una experiencia de trabajo conjunto

Nodo Uruguay





### Nuestros comienzos..

#### Conformación del Nodo

- El Nodo Uruguay se conformó en el año 2009 para compartir buenas prácticas y difundir los Encuentros de la Red de GHXC.



#### Se amplia el grupo inicial

##### PARTICIPACIÓN ACTIVA:

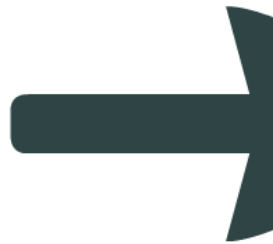
- Profesionales de las áreas de gestión humana de instituciones públicas y privadas
- Sindicatos
- Universidades
- Consultoras y entidades de capacitación entre otras.
- Apoyo de OIT/ Cinterfor.



Nuestros comienzos..

## Conformación del Nodo

- El Nodo Uruguay se conformó en el año 2009 para compartir buenas prácticas y difundir los Encuentros de la Red de GTXC.





## Se amplia el grupo inicial

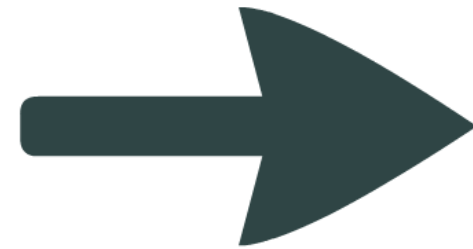
### PARTICIPACIÓN ACTIVA:

- Profesionales de las áreas de gestión humana de instituciones públicas y privadas
- Sindicatos
- Universidades
- Consultoras y entidades de capacitación entre otras.
  
- Apoyo de OIT/ Cinterfor.



# Funcionamiento Sostenido y Periódico

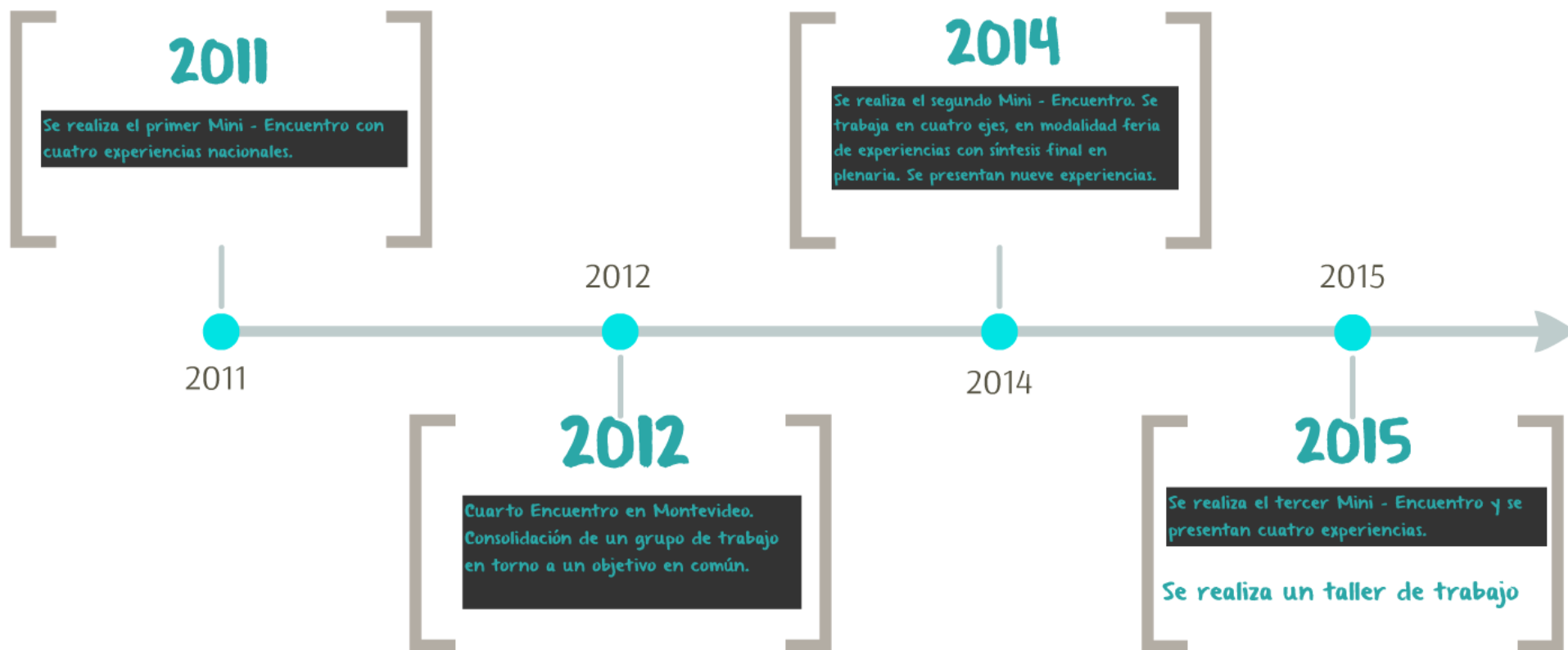
- A partir de la organización del 4° Encuentro en 2012 Montevideo, se consolida el grupo y se mantiene un funcionamiento mensual.
- Se organizan diferentes actividades, en general un mini-encuentro anual.
- Antes y después de cada Encuentro de la RED, se comparten avances y temas de interés.



# Mini - Encuentros y Talleres



## Mini Encuentros y Talleres





# 2011

Se realiza el primer Mini - Encuentro con cuatro experiencias nacionales.



# 2012

Cuarto Encuentro en Montevideo.  
Consolidación de un grupo de trabajo  
en torno a un objetivo en común.

# 2014

Se realiza el segundo Mini - Encuentro. Se trabaja en cuatro ejes, en modalidad feria de experiencias con síntesis final en plenaria. Se presentan nueve experiencias.

# 2015

Se realiza el tercer Mini - Encuentro y se presentan cuatro experiencias.

Se realiza un taller de trabajo

# Mini - Encuentros

En los Mini - Encuentros se comparten experiencias en materia de Gestión de Competencias, orientadas a diferentes ejes temáticos tales como:

- Certificación por Competencias
- Selección por Competencias
- Gestión del Desempeño por Competencias
- Aprendizaje Y Competencias
- Descripción y Valoración de cargos
  - Cambio Cultural
- Participación y Diálogo Social
- Articulación de políticas públicas y Gestión por Competencias

- **Certificación por Competencias**
  - Selección por Competencias
  - Gestión del Desempeño por Competencias
- **Aprendizaje Y Competencias**
- **Descripción y Valoración de cargos**
  - Cambio Cultural
- **Participación y Diálogo Social**
- **Articulación de políticas públicas y Gestión por Competencias**

# Experiencia de contribución y articulación con las Políticas Públicas Cultura Del Trabajo Para El Desarrollo.

2015 - 2016

## En el año 2014 desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se lanza una Directriz: Cultura del Trabajo para el Desarrollo

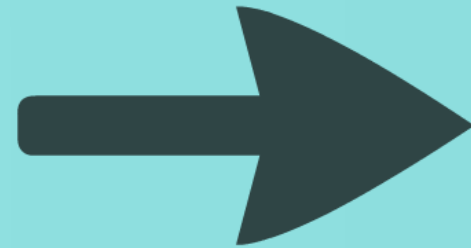
- Documento cuyos 2 ejes apuntan al trabajo decente y la calidad del trabajo.
- Objetivo general: Incrementar las competencias, la calidad del trabajo, con más educación, formación y capacitación permanentes, en el marco de un desarrollo integral del trabajador.
- Destaca la importancia de los trabajadores como agentes de cambio.
- Promueve modalidades colaborativas de acción y un nuevo perfil del trabajador, creativo e innovador, responsable e involucrado.
- Considera el desarrollo humano con una visión integral, promoviendo la ampliación de posibilidades para construir sus vidas en sociedad y contribuyendo a la felicidad de las personas.

- Documento cuyos 2 ejes apuntan al trabajo decente y la calidad del trabajo.
- Objetivo general: Incrementar las competencias, la calidad del trabajo, con más educación, formación y capacitación permanentes, en el marco de un desarrollo integral del trabajador.
- Destaca la importancia de los trabajadores como agentes de cambio.
  - Promueve modalidades colaborativas de acción y un nuevo perfil del trabajador, creativo e innovador, responsable e involucrado.
- Considera el desarrollo humano con una visión integral, promoviendo la ampliación de posibilidades para construir sus vidas en sociedad y contribuyendo a la felicidad de las personas.



## Oportunidad para contribuir desde el Nodo a las Políticas Públicas

- Para lograr procesos de mejora, aprendizaje y desarrollo pertinentes, los integrantes del NODO URUGUAY entendieron que el punto de partida era definir las competencias que se requieren y sus comportamientos asociados.
- Proceso de construcción colectiva para elaborar un marco de competencias genéricas orientadas a fomentar la Cultura del Trabajo y ponerlo a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los actores sociales y otras instituciones.



# ¿Cómo se trabajó?

- Taller de intercambio
- Selección de competencias claves
- Elaboración Colaborativa del Marco de Competencias



## TALLER DE INTERCAMBIO

- Se conformó un grupo de trabajo organizador del taller.
- Se elaboró un documento disparador tomando como base la Directriz.
- A la apertura del taller asistió el Ministro de Trabajo.
- Participaron 50 personas que trabajaron en 8 grupos y luego en plenaria durante media jornada



## DURANTE VARIOS MESES.....

- Se conformaron 3 subgrupos, los cuales trabajaron en el desarrollo de 2 a 4 competencias cada uno.
- Construcción colectiva que combinó instancias en subgrupo con análisis en conjunto y revisiones cruzadas de manera de potenciar sinergias y permitir el logro de definiciones consensuadas que incluyeran las distintas perspectivas presentes en el colectivo (empresas públicas y privadas, Ministerio de Trabajo, áreas de RRHH, consultoras, universidad, sindicatos, formación, OIT/Cinterfor).
- Se elaboró un documento breve y se presentó al Ministro.
- Al regreso del Encuentro se realizará una validación de las competencias con actores clave, organizada desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

# TALLER DE INTERCAMBIO

- Se conformó un grupo de trabajo organizador del taller.
- Se elaboró un documento disparador tomando como base la Directriz.
- A la apertura del taller asistió el Ministro de Trabajo.
- Participaron 50 personas que trabajaron en 8 grupos y luego en plenaria durante media jornada



# DURANTE VARIOS MESES.....

- Se conformaron 3 subgrupos, los cuales trabajaron en el desarrollo de 2 a 4 competencias cada uno.
- Construcción colectiva que combinó instancias en subgrupo con análisis en conjunto y revisiones cruzadas de manera de potenciar sinergias y permitir el logro de definiciones consensuadas que incluyeran las distintas perspectivas presentes en el colectivo (empresas públicas y privadas, Ministerio de Trabajo, áreas de RRHH, consultoras, universidad, sindicatos, formación, OIT/Cinterfor).
- Se elaboró un documento breve y se presentó al Ministro.
- Al regreso del Encuentro se realizará una validación de las competencias con actores clave, organizada desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

# Competencias Presentadas



## ORIENTACIÓN A INNOVACIÓN

Crear soluciones a problemas y/o necesidades a partir de nuevas ideas implementadas con éxito

Dimensiones: Creatividad (propia o ajena): generación de ideas y/o análisis y desarrollo de alternativas /Implementación exitosa: participación en la concreción de soluciones y Medición y evaluación de los resultados alcanzados.

ORIENTACIÓN A LA INNOVACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Generar ideas y/o análisis y desarrollo de alternativas	Propone soluciones en sus funciones y su área de trabajo en base a su experiencia.	Recomienda soluciones nuevas a problemas habituales de su área de trabajo, dentro de los lineamientos organizacionales establecidos.	Propone diversas alternativas de solución no tradicionales e ideas novedosas no aplicadas anteriormente, agregando valor.	Promueve espacios para la generación de nuevas ideas y modificaciones a los procesos establecidos en pos de resultados exitosos.	Investiga y desarrolla alternativas novedosas, generando nuevos proyectos e integrando ideas propias y de otros. Impulsa a su equipo a generar alternativas innovadoras.
Participar en la concreción de soluciones exitosas	Colabora con la implementación de ideas novedosas propuestas por otras personas.	Participa activamente en la concreción de soluciones relacionadas con su área de actuación, en el marco institucional establecido.	Diseña el plan definiendo y analizando objetivos, fases y recursos necesarios, participando en su implementación.	Administra los recursos para la implementación exitosa de una idea o proyecto. Convoca y organiza el equipo de trabajo para alcanzar resultados.	Lidera la implementación de la idea o proyecto, involucrando al equipo en busca de la satisfacción del cliente externo.
Evaluar resultados	Realiza los registros necesarios en forma sistemática, para evaluar procesos y resultados con los soportes disponibles.	Analiza información sobre la implementación de nuevos proyectos y soluciones y los resultados alcanzados.	Monitorea la implementación de las innovaciones, desde un enfoque de prevención de riesgos y	Diseña, desarrolla y transfiere herramientas de evaluación del proceso y de los resultados.	Lidera el análisis de impacto del proyecto implementado, difundiendo los resultados del mismo.

## Algunos Desafíos:

- Lograr un impacto real con el trabajo realizado.
- Validar y enriquecer los productos en el intercambio con los actores sociales.
- Incorporar la gestión por competencias a la política pública estatal.



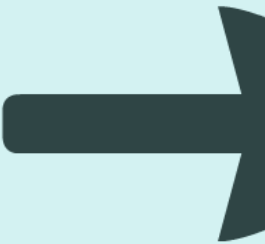
- Dar sostenibilidad al trabajo iniciado con nuevos procesos de construcción colectiva de conocimiento.
- Ampliar el núcleo de integrantes del NODO más allá de los Mini Encuentros.






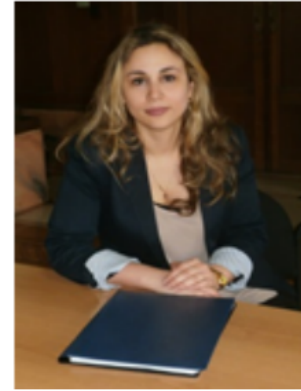
# Algunos Desafíos:

- Lograr un impacto real con el trabajo realizado.
- Validar y enriquecer los productos en el intercambio con los actores sociales.
- Incorporar la gestión por competencias a la política pública estatal.



- 
- **Dar sostenibilidad al trabajo iniciado con nuevos procesos de construcción colectiva de conocimiento.**
  - **Ampliar el núcleo de integrantes del NODO más allá de los Mini Encuentros.**

# Nodo Uruguay



***Gracias!***



Red Latinoamericana  
de Gestión de Personas  
por Competencias y  
Organizaciones Sostenibles



## Nodo Uruguay Una experiencia de trabajo conjunto

Nodo Uruguay



Formación de  
competencias  
y habilidades  
para el trabajo  
de calidad

Formación de competencias y habilidades para el trabajo de calidad  
del Sector Social en forma de Directorio Cultural del Trabajo por el Desarrollo

Formación de competencias y habilidades para el trabajo de calidad



Formación de competencias y habilidades para el trabajo de calidad

Formación de competencias y habilidades para el trabajo de calidad