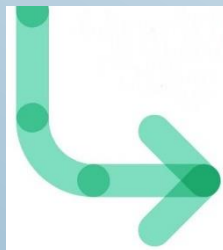




**14° Encuentro de la Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles**  
**Santa Cruz- Bolivia**

**INCLUSIÓN SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD EN LA**  
**GESTIÓN HUMANA POR COMPETENCIAS.**



**Un caso de éxito**

**10 DE OCTUBRE DE 2023**

## ¿QUIENES SOMOS?

**“El Abrojo” es una organización social orientada al desarrollo de procesos de autonomía creciente y transformaciones creativas**



**8**  
**áreas**  
de trabajo





Red Latinoamericana de  
Desarrollo de Competencias  
y Organizaciones Sostenibles  
[www.redcompetencias.org](http://www.redcompetencias.org)



**Empresa Transformadora**

- Crece transformando positivamente la realidad de una persona, una comunidad o un territorio.
- Incorpora la transformación de la propia empresa.



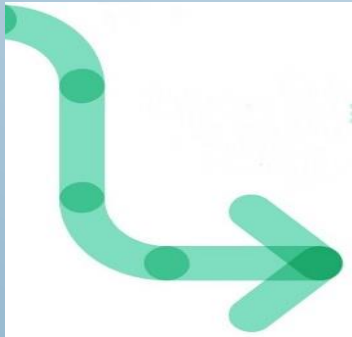




## LA DEMANDA



Emprender un proceso de captación de personal para la puesta en funcionamiento de su planta de durmientes en el departamento de Florida.



- Aporten al desarrollo local
- Respeten los Derechos Humanos
- La Igualdad de Género
- El Trabajo como valor



## LA ESTRATEGIA

### Pone en valor:

- 1-La oferta de trabajo que la empresa realiza para el contexto de la ciudad de Florida y su zona de influencia,
- 2-Integra la oferta y demanda de trabajo en clave de desarrollo económico local
- 3-Integra perspectivas de complementariedad con servicios públicos y comunitarios que fortalecen la inserción real de las personas y el sostenimiento del puesto de trabajo

***Para ello, se asumió una estrategia de articulación institucional y local con los servicios públicos de empleo, red de cuidados y protección social tanto públicos como comunitarios en aras de favorecer la integración socio-económica de las personas y la empresa en el entramado local. Asegurando un equipo de trabajo que sostenga el funcionamiento de la planta de producción, desde la perspectiva del TRABAJO DECENTE***



## 1. IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE COMPETENCIAS-Competencias transversales y básicas

17 Perfiles para 69 puestos de trabajo

2. CONVOCATORIA - Poblaciones sin trabajo y con dificultades de acceso. Jóvenes, mujeres con hijos a cargo, personas con más de 45 años

3. PROCESO DE DIFUSIÓN E INSCRIPCIÓN- Articulación con CEPE, CAIF, INJU, Centros deportivos, organizaciones














4. ANALISIS, PRE-SELECCIÓN Y SELECCIÓN - Identificación de elementos de valor en el manejo de competencias básicas y transversales

5. ACOMPAÑAMIENTO FORMACIÓN A MANDOS MEDIOS- Fortalecimiento a equipos de trabajo en competencias que impactan en el clima de trabajo y en la integración de dinámicas productivas: LIDERAZGO, PARTICIPACIÓN, TOMA DE DECISIONES, COMUNICACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO, ORIENTACIÓN A RESULTADO

6. IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO - Inmujeres / MIDES. Inclusión de mujeres en el sector construcción



## RESULTADOS

-  Promueve procesos de inclusión de personas con dificultades de acceso al mundo del trabajo.
-  Formación en competencias en tecnología que no existía en el país.
-  Revisión permanente del desarrollo de las competencias en todos los niveles de la organización.
-  69 operarios se han formado y han circulado en 11 puestos de trabajo, aportando al conocimiento de todo el proceso productivo, disminución de licencias médicas por lesiones de trabajo repetitivo, aumento de la motivación ante actividades rutinarias.
-  El % de mujeres para el rubro de la construcción se multiplica por 5. La media es 5%, en DDU el 26% son mujeres.
-  Conformación del “comite” de empresa, con funcionamiento sistemático: mandos medios, representantes del sindicato, de la comisión de género, de la comisión de seguridad, de la comisión de calidad.
-  Seguimiento social de los y las trabajadoras
-  0% accidentes de trabajo (2022)
-  Encuesta mensual sobre clima laboral.
-  0% Horas de paro por conflictividad sindical (2022)
-  Formación continua del personal (En mantenimiento, logística y Calidad)
-  99,5% de durmientes aprobados según los procesos de calidad
-  Durante los meses activos del año 2022 (10 meses) los porcentajes del rendimiento productivo estuvo entre el 88.7% a 105.7%





## INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN HUMANA

- ▶ La empresa concibe el trabajo como valor social
- ▶ La empresa se incluye como un actor social, de desarrollo social
- ▶ Promueve el desarrollo de competencias para la empleabilidad de personas de contextos vulnerables, en un sector de tecnología, a través de la capacitación, la formación permanente, la participación y el compromiso
- ▶ Fomento del trabajo en equipo, el diálogo permanente
- ▶ Promueve el compromiso de los trabajadores en el logro de objetivos de la producción.
- ▶ Transparencia de la situación de la empresa
- ▶ Promoción de la empresa a que los trabajadores se sindicalicen
- ▶ Encuadre de trabajo sensible al género y al desarrollo local



## PERSPECTIVA

- ▶ La empresa alinea la gestión cotidiana del talento, con su visión y sus valores, donde se incluye como un actor social activo para el desarrollo tanto productivo como el desarrollo social (Conciencia Social)
- ▶ Implica la revisión de las competencias de las personas en sus distintos niveles, especialmente quienes llevan adelante la GESTIÓN HUMANA
- ▶ La definición empresarial obligó a que se tuvieran en cuenta las competencias sociales (empresarial)
- ▶ Importancia del desarrollo de las competencias sociales e interpersonales a través de promover actividades permanentes que desarrollan las competencias de participación ciudadana, trasladadas al entorno de la empresa.



## DESAFIOS

- Identificar las competencias en los procesos de gestión humana de empresas “inclusivas”
- Adecuar las políticas de RRHH a los procesos de inclusión de poblaciones en situación de vulnerabilidad para el acceso al trabajo.
- Las empresas deben coordinar con otros actores locales para la sostenibilidad laboral de las personas.
- En la planificación estratégica poner foco en las personas (los trabajadores), para el logro de los objetivos estratégicos.



Red Latinoamericana de  
Desarrollo de Competencias  
y Organizaciones Sostenibles  
[www.redcompetencias.org](http://www.redcompetencias.org)



<https://durmientesdeuruguay.uy/>  
<https://www.elabrojo.org.uy/>