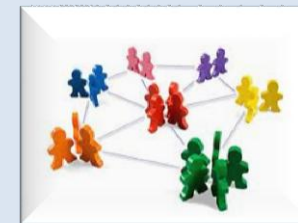


4º Encuentro de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles

Montevideo del 29 de Octubre al 1º de Noviembre



BOLETIN N° 6 – ENERO 2013

<http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=16>

Síntesis 4º Encuentro de la RED - Montevideo - Uruguay

AUSPICIADO y APOYADO POR:



Al servicio
de las personas
y las naciones

Con el patrocinio de empresas públicas e instituciones locales aunado al apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, OIT/CINTERFOR, OIT oficina Regional para México y Cuba y con la participación de 160 personas representantes de organizaciones públicas y privadas de Latinoamérica, se llevó a cabo en Montevideo el 4º Encuentro de la RED latinoamericana de Gestión de personas por competencias y organizaciones sostenibles, entre el 29 de octubre y 1 de noviembre, 2012.

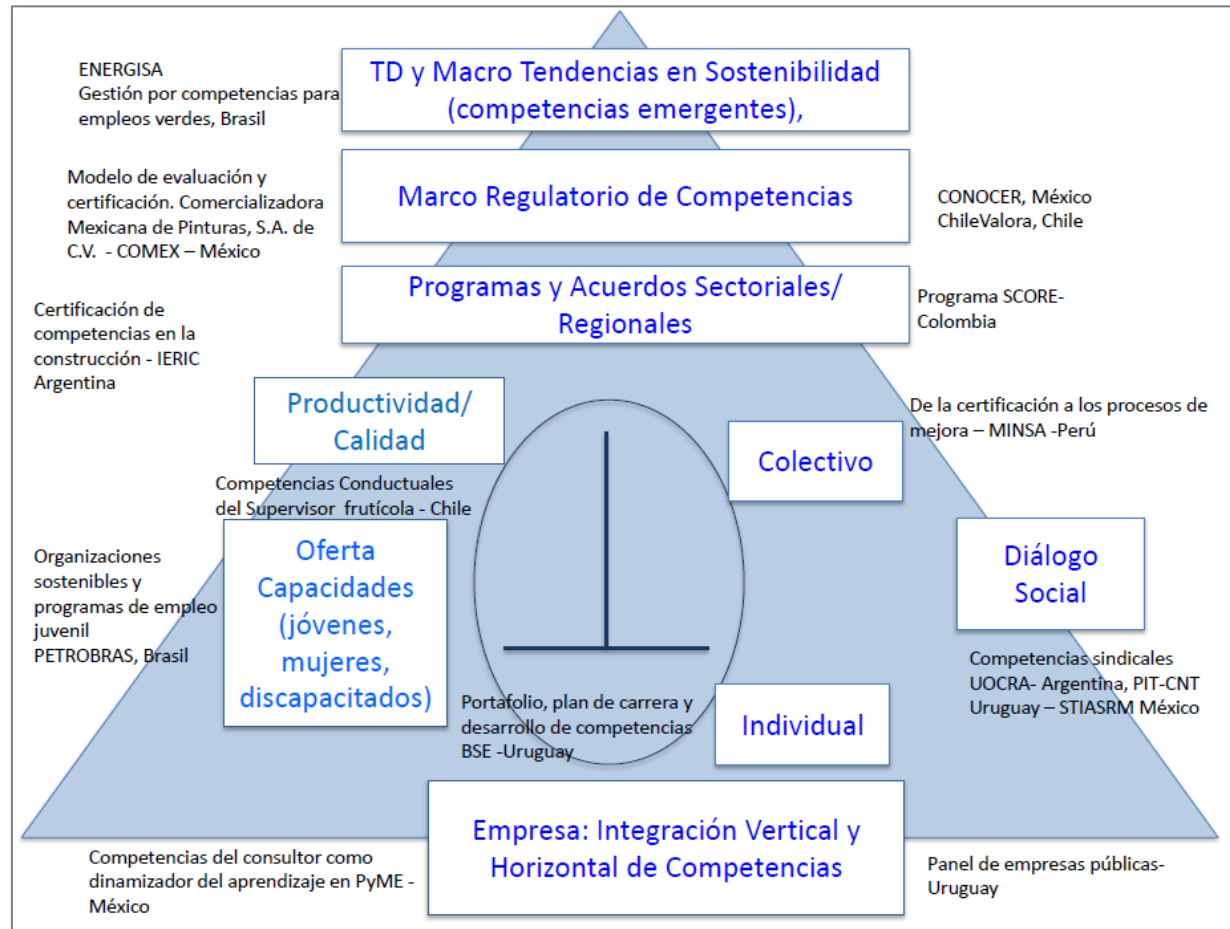


La bienvenida estuvo a cargo del Comité Organizador del NODO Uruguay y del equipo internacional de la RED. La inauguración del encuentro contó con la participación autoridades locales y con la Directora de de OIT/ CINTERFOR.

Dr Nelson Loustoneau Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; **Sr. Raúl Sendic** Presidente de ANCAP; **Cr. Alejandro Irastorza** Director del Banco de la República; **Sr. Mario Castro** Presidente Banco de Seguros; **Ing. Gonzalo Casaravilla** Presidente de UTE y la **Dra. Martha Pacheco**: Directora de OIT/ CINTERFOR.

Las conclusiones centrales del Encuentro:

La Gestión de Personas por Competencias es un instrumento clave para que las organizaciones impulsen el trabajo decente y su sostenibilidad. El siguiente gráfico pretende mostrar la relación entre ejes de análisis, perspectivas y las presentaciones en plenaria que se realizaron durante el Encuentro. Asimismo, los cuadros relativos a productividad/calidad, oferta jóvenes, las dimensiones individual y colectiva, integración horizontal y vertical de competencias hacen referencia a las presentaciones de la feria de experiencias.



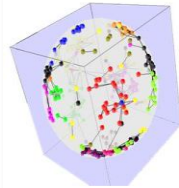
Eje temático diario: Gestión por competencias, organizaciones sostenibles y políticas de empleo juvenil

Desarrollo de competencias y empleo juvenil: un desafío para la gestión humana

OIT / CINTERFOR
Fernando Vargas

Presentó sobre la base del cambio de paradigma, la obsolescencia del conocimiento y el cambio en la demanda en la sociedad de la información. Puso en evidencia algunos rasgos y características de los jóvenes y el papel de OIT en la promoción de soluciones de inserción, empleo y formación para el trabajo.

Jóvenes, empleo y educación: algunos rasgos y características



- Además del rezago en competencias básicas, los contenidos de la educación temprana aún no incluyen en muchos casos, el desarrollo de competencias para la iniciación y sostenimiento de empresas.
- Solo entre el 30% y 50% de los jóvenes que logran concluir sus estudios de nivel medio, acceden al nivel superior. (CEPAL)
- Más de la mitad de los jóvenes de 20 a 24 años no completa los 12 años de estudio, el mínimo de escolaridad necesaria para evitar caer en condiciones de pobreza.

¿Que desafíos encara la Gestión de Talento Humano ante los jóvenes?



- En el relacionamiento con el sistema educativo
- En la atracción de talentos
- En las prácticas de selección
- En la motivación y el desarrollo de carrera
- En los estilos de liderazgo y gestión
- En la apreciación del desempeño

Panel de empresas públicas

Hubert Arbildi - Gerente de RRHH ANCAP; **Nair Cortalezzi Alvarez**- Gerente Ejecutiva División Gestión Humana BANCO REPÚBLICA; **Guillermo Testorelli Schnitzspahn**- Director de la División Capital Humano BANCO DE SEGUROS; **Liliana Rodríguez Beltrame**, Gerente de División RRHH de UTE.

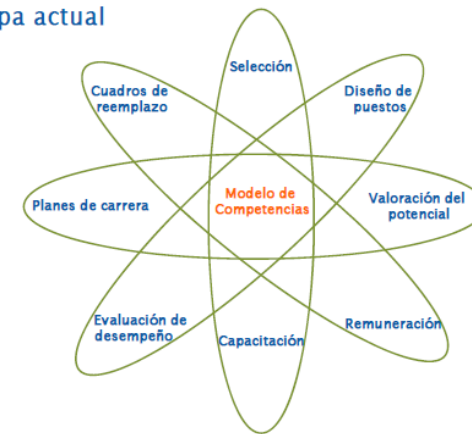
Cuatro Empresas públicas del Uruguay están desarrollando procesos de gestión de personas por competencias como un factor clave para su sostenibilidad. Se señaló su importancia en la gestión del conocimiento, la adaptación al cambio, la mejora del clima laboral y la generación de valor. Se compartieron características de los procesos de implementación así como las lecciones aprendidas.

Implementación de la Gestión por Competencias | INICIOS



Proceso de la Implementación

Etapa actual



Programas de empleo juvenil PETROBRAS –BRASIL

María Alves Fernandes de Oliveira
Gerente de Desarrollo de Recursos Humanos.

Presentó el modelo de desarrollo de recursos humanos que se ofrece a los empleados tales como: curso de formación y educación continua, los programas de formación, coordinados y/o apoyados por Petrobras, sus resultados e impactos en la formación de jóvenes brasileños que están estudiando temas relacionados al Sector de Petróleo, Gas, Energía y Biocombustibles, así como su inserción en el mercado de trabajo. Estos programas se ofrecen exclusivamente a la sociedad de Brasil.

Competencias organizacionales
y individuales corporativas



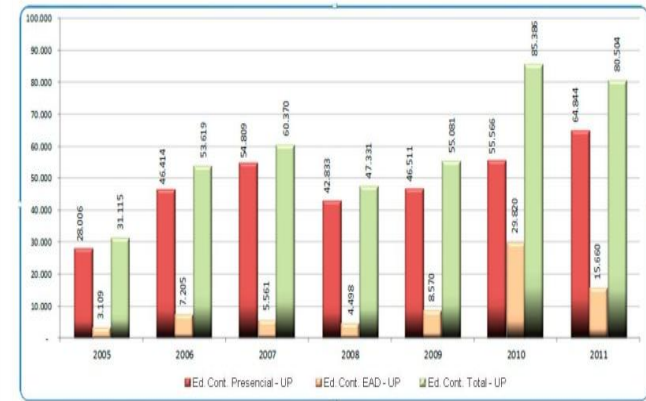
Competencias técnicas
específicas



Objetivo

desarrollar un programa educativo para aprendices en el Sistema Petrobras que promueva la inclusión social de jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad socio-económica, por medio de su calificación personal y profesional, contribuyendo de esa manera, para su mejor inserción en el mercado de trabajo y para la construcción de un proyecto de vida productivo.

Educación Continua (Presencial y a distancia)



- PFRH -
Programa Petrobras
de Formación de
Recursos Humanos

**7.416 BECAS YA
PUESTAS A
DISPOSICIÓN CON
INVERSIONES DE
PETROBRAS**

PRHs ANP (apoyo)

PRHs de Nivel Superior

705 BECAS OTORGADAS

455 BECAS DE GRADUACIÓN

165 BECAS DE MÁSTER

74 BECAS DE DOCTORADO I

11 BECAS DE DOCTORADO II

PRHs Petrobras

PRHs de Nivel Superior

436 BECAS OTORGADAS

303 BECAS DE RETENCIÓN (anterior a los 2 últimos años de GRAD.)

50 BECAS DE GRADUACIÓN

54 BECAS DE MÁSTER

28 BECAS DE DOCTORADO I

1 BECA DE DOCTORADO II

PRHs de Nivel Técnico

6.275 BECAS OTORGADAS

Eje temático diario: Diálogo social para y en la gestión por competencias

Resultados de diálogo social en las experiencias de GPxC Leonard Mertens – Mauricio Reyes Consultores internacionales

Se planteó que las competencias son un “constructo hipotético”, por el cual es necesario realizar un acuerdo entre los actores que lo utilizarán, por lo tanto se consideran que son una construcción social. Esto es reforzado con estudios, en los cuales se señala que las principales dificultades al implementar la GPxC en las organizaciones son del ámbito de la comunicación y participación interna durante el proceso. Bajo este esquema, se plantea el Diálogo Social, propuesto por la OIT, como un camino que asegura una participación y comunicación, lo que aumenta significativamente las probabilidades de éxito en la implementación de la GPxC. DE esta manera, se exploran los distintos planos del Diálogo Social que se han utilizado en la GPxC en Latinoamérica, así como los niveles de Diálogo Social aplicados. Por último, se plantean los desafíos hacia futuro que nos necesarios de enfrentar, y la características generales de los procesos de implementación de la GPxC a profundizara para que éstas se consoliden.



Los Planos de Diálogo Social y GPxC

NACIONAL	Sistemas Nacionales Ej.: CONOCER (México), Chile (ChileValora), IFP (Varios)
SECTORIAL	Sectores Organizados Ej.: Construcción (Argentina); Azúcar (México); Exportac. Fruta (Chile)
REGIONAL	Organización por Provincia o Estado Ej.: Turismo Bahía de Banderas; Autopartes (Sonora, Querétaro); PYMES
EMPRESA	Organizaciones que aplican GPxC: Ej.: UTE (Uruguay), Grupo Vidanta (México)



Competencias sindicales para el diálogo social.

Gustavo Gándara, UOCRA-Argentina, Héctor Masseilot - PIT -CNT-URUGUAY, Adrian Sánchez – Sindicato de trabajadores de la Industria Azucarera –MÉXICO.

Las presentaciones giraron en torno a las experiencias sindicales de diálogo social en distintos sectores y países. En cada caso se hizo hincapié en las capacidades sindicales para el diálogo social en el marco de proyectos de gestión de personas trabajadoras.

Para que estas capacidades puedan desarrollarse es necesario tener en cuenta ciertas condiciones, necesidades y criterios, que son claves para la participación de todos los actores sociales y así hagan fecundos los procesos de gestión. Finalmente se apuntó a algunas capacidades sindicales y colectivas para el diálogo social y la negociación.

Condiciones

- la construcción de mecanismos de participación individuales y colectivos
- la mejora de la participación de los actores sociales para asegurar un sistema de gestión inclusivo y permanente
- la presencia sindical en la definición de políticas y en las distintas etapas de desarrollo, ejecución y evaluación del proceso de gestión
- el desarrollo de un sistema integral y articulado de gestión, que englobe y contenga todas las dimensiones y necesidades de las personas y los requerimientos de la organización



Capacidades sindicales para el diálogo social y la negociación

- **Conocimientos asociados**
 - Historia del movimiento sindical.
 - Contexto productivo.
 - Políticas sociolaborales y económicas nacionales y regionales.
 - Funcionamiento y estructura sindical.
 - Organizaciones sindicales internacionales.
 - Derechos Laborales. Libertad sindical.
 - Normas nacionales e internacionales del trabajo. Derechos Humanos.
 - OIT y el trabajo decente, principales Convenios y Recomendaciones
 - Características de los grupos vulnerables.
 - Negociación colectiva.
 - Diálogo social
 - Convenio colectivo.
 - Sistemas de relaciones laborales.
 - Mecanismos e instancias de resolución de conflictos.
 - Uso de las Tics.
 - Técnicas de comunicación
 - Técnicas de planificación estratégica y de desarrollo de proyectos.

Capacidades sindicales para el diálogo social y la negociación

Función principal

Crear, mejorar o institucionalizar el diálogo social y la negociación colectiva para alcanzar los objetivos del trabajo decente en sus cuatro dimensiones, de manera que posibilite mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población trabajadora y fortalecer al sindicato.

Capacidades colectivas sindicales

1. Fortalecer las instancias de diálogo social y negociación, mediante el desarrollo de acciones de formación, sensibilización y reestructuración organizativa.
2. Desarrollar propuestas tendientes a institucionalizar el diálogo social o fortalecerlo, realizando alianzas con otras organizaciones sindicales, lo que permitirá fortalecer al movimiento sindical.
3. Aplicar el proceso de diálogo social, teniendo en cuenta el contexto, el tema central y las características de los interlocutores, con la finalidad efectuar propuestas de desarrollo o resolver situaciones diversas.

Capacidades sindicales para el diálogo social y la negociación

Habilidades, aptitudes, actitudes y valores puestos en juego.

- Análisis, observación y síntesis
- Trabajo en equipo
- Adaptación a diferentes escenarios
- Apertura ante nuevas propuestas de actuación.
- Aprender de la experiencia
- Tolerar situaciones frustrantes
- Identificar actores y aliados estratégicos.
- Autocrítica, conciencia de sus puntos débiles y fuertes
- Comunicación
- Creatividad, dinamismo.
- Desarrollo de propuestas en función del contexto
- Liderazgo
- Decisión
- Persuasión
- Confianza en sí mismo
- Solidez
- Visión de futuro

Eje temático diario: Diálogo social para y en la gestión por competencias

La expansión del Sistema Nacional de Competencias en el Sector Productivo 2007-2012

CONOCER – MÉXICO

Juan Carlos Erreguerena Director General Adjunto de Promoción y Desarrollo - CONOCER

Una experiencia de más 17 años del caso mexicano en que el CONOCER ha promocionado y facilitado el desarrollo de este Sistema, a través de la creación de una Red Nacional de Comités de Gestión por Competencias, del desarrollo de Estándares de Competencia y de la conformación de una Red Nacional de Soluciones de Certificación y Evaluación.

Se analizaron los principios rectores que sustentan la ejecución de la estrategia. Se tiende a generar una reflexión sobre temas polémicos como ¿Ayuda y colabora un Sistema Nacional de Competencias para el Diálogo Social? ¿Las empresas y organizaciones les conviene o no participar en un Sistema Nacional? ¿Cómo se puede vincular un Sistema Nacional de Competencias con sistemas de Gestión de la Productividad? ¿Cuál debe ser el rol de los subsidios?

El Sistema Nacional de Competencias (SNC) apoya la competitividad económica y el desarrollo con base en el capital humano, y consta de tres piezas clave

Piezas Clave del Sistema Nacional de Competencias (SNC)



2.- Los Registros Nacionales aseguran la transferencia de conocimiento, la transparencia de la información y la integración con el sector educativo

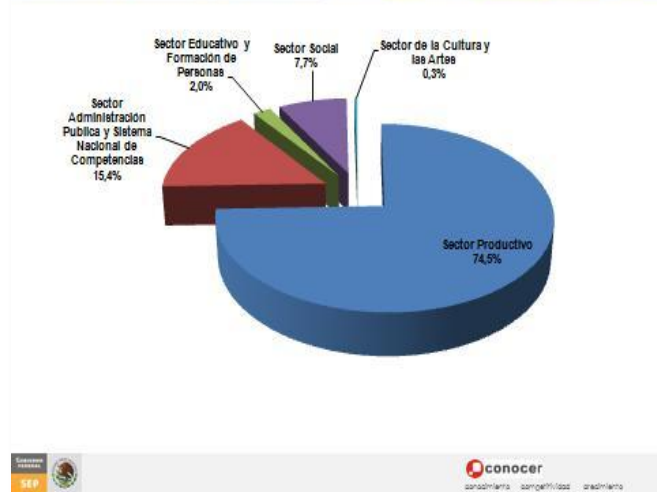
Piezas Clave del Sistema Nacional de Competencias (SNC)



A septiembre del 2012, el SNC cuenta con 119 Comités Sectoriales de Gestión por Competencias



A septiembre del 2012, el Registro Nacional de Estándares de Competencia de México cuenta con más de 297 estándares, inscritos o en proceso de inscripción



Diálogo Social en el Sistema de Certificación de Competencias Laborales La experiencia de ChileValora

Ximena Concha Bañados
Secretaria Ejecutiva Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora.

ChileValora constituye la única instancia de carácter tripartito con carácter resolutivo dentro del Estado chileno. Su carácter tripartito es el que da sustento y legitimidad al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en el marco de Ley 20.267 promulgada en Chile en el año 2008. Sistema con un alto compromiso por parte de los actores. Por su parte, a nivel de la industria, se han logrado instalar 34 Organismos Sectoriales representativos de las principales actividades productivas del país. A casi tres años de su creación, podemos afirmar que el diálogo social es un proceso en desarrollo, que presenta características diversas dependiendo del sector productivo, preparación y nivel de protagonismo que adoptan los actores que participan en él. ChileValora tiene el desafío de consolidar y proyectar esta instancia, para abordar una agenda que se articule a la estrategia nacional para el desarrollo del capital humano en Chile.

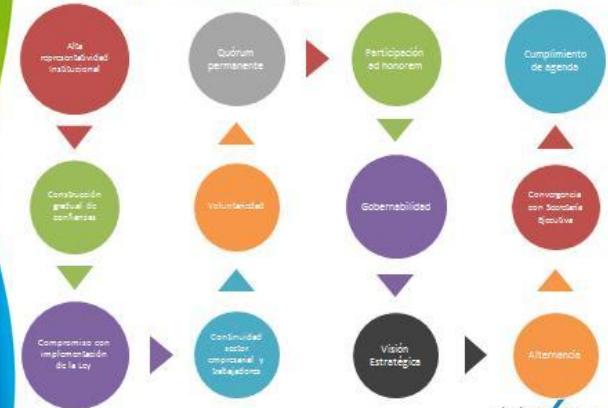
Objetivo del Sistema

- o Reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico.
- o Favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.



chilevalora

Caracterización Diálogo Social nivel Directorio



chilevalora

Principales Resultados

- 1 • Desarrollo de las bases administrativas y jurídicas del Sistema: Reglamentos y Reglas del Juego
- 2 • Construcción de la Estrategia general del Sistema
- 3 • Instalación Secretaría Ejecutiva
- 4 • Difusión tripartita del sistema a nivel sectorial y regional
- 5 • Creación Institucionalidad para el levantamiento de Perfiles OSCL con presencia en 21 sectores productivos
- 6 • Creación de Catálogo y Registro Personas
- 7 • Creación de Institucionalidad para la certificación. Respuesta inicial positiva
- 8 • Articulación para la capacitación basada en competencias

chilevalora

Desafíos para el Diálogo Social a nivel de los OSCL en ChileValora



chilevalora

Eje temático diario: Gestión del aprendizaje y competencias emergentes

Desarrollo de competencias emergentes

Nina Billorou y Julieta Leibowicz
Consultoras internacionales

Se plantearon los factores que inciden en el surgimiento de nuevas competencias y las condiciones para que las mismas se generen. Se abordaron también aquellos aspectos a considerar para facilitar la identificación y el reconocimiento de las nuevas competencias y la integración en procesos, productos, organización del trabajo, gestión de personas.



Factores críticos en la construcción del aprendizaje y competencias

- ❖ Saberes previos
- ❖ Qué se hace (actividad)
 - 
- ❖ Sentido /significado que se le da a la nueva información
- ❖ Aprendizaje colaborativo
- ❖ Ambiente / entorno que promueva el aprendizaje

Cambios medioambientales y competencias



El desarrollo de competencias emergentes en la organización

- Condiciones para que emerjan y se apliquen nuevas competencias:
 - Concepción estática vs dinámica de las competencias
 - Entorno propicio:
 - cultura de aprendizaje continuo de las personas y la organización (procesos participativos, gestión del conocimiento, medición de resultados)
 - Reconocimiento e integración de las nuevas competencias en:
 - procesos,
 - productos,
 - organización del trabajo,
 - la gestión de personas

Gestão por competências para empregos verdes

Energisa BRASIL

Antonio Medina

Diretor Corporativo de Gestão de Pessoas

Presentó el sistema de integrado de gestión de personas por competencias del Grupo Energisa, abordando las dimensiones de reclutamiento y selección, los perfiles de cargo y las competencias requeridas, así como la evaluación del desempeño y el plan de carrera, incluyendo la capacitación.

A partir de la visión, misión y valores del Grupo Energisa, aborda ocho acciones dirigidas a la conservación medioambiental y la preservación de los derechos y la salud de los trabajadores



El impacto de las competencias conductuales del supervisor frutícola CHILE

Rodrigo López - Gerente General del Organismo Técnico Intermedio AGROCAP y **Héctor Ojeda**-Psicólogo Organizacional INTERFASES

Se abordó la relevancia de distinguir a los mandos medios de nivel superior y aquellos mandos medios de nivel operativo. Si bien es cierto que las competencias conductuales de gestión identificadas son las mismas, los criterios de desempeño deben ser diferentes.

Se propuso una malla de formación para los mandos medios que puede ser utilizada libremente por las empresas, organismos de capacitación, colegios técnicos de nivel medio, centros de formación técnica y entidades de formación superior.

Se concluyó que el Mando Medio es un motor que mueve la empresa, es fundamental desarrollar la capacidad de aprender a cuantificar y poner valor monetario e intangible a los efectos de su gestión

Los resultados del estudio presentado, pueden ser un insumo para formular nuevos estudios en torno al tema, con el fin de profundizar y determinar niveles de las competencias, modalidad de formación y evaluación de aprendizajes transferidos al puesto de trabajo.



Competencias organizacionales de trabajo colaborativo y mejora continua. Proyecto PERS (SCORE) - COLOMBIA

Jaime Arboleda-

Director de Productividad y Competitividad del C.C. y T. Antioquia
Idalia Calderón Velásquez. Gerente General de Confeccionarte

Se presentó el objetivo del proyecto, los actores, los módulos y los resultados a obtener al interior de las empresas. Principales lecciones aprendidas y desafíos para la continuidad, asegurar su sostenibilidad y la productividad y la calidad del empleo.

La experiencia de la empresa Confeccionarte S.A.S evidencia la puesta en marcha del proyecto, las diferentes acciones relacionadas con la cooperación en el lugar de trabajo, la conformación del Equipo de Mejoramiento Empresarial (EME), los canales de información y comunicación, implementación del programa 5S, registro de información para manejo de indicadores, y los resultados cuantitativos más significativos, las lecciones aprendidas, los principales desafíos.

Programa modular de capacitación



Resultados del programa PESR

- Aumento de la productividad de las empresas
 - Mejor uso de los materiales y los recursos
 - Lugares de trabajo más seguros
 - Mejores condiciones laborales para hombres y mujeres
 - Disminución del impacto en el medio ambiente
- PESR

REUNIONES DIARIAS.



Diariamente se realiza una reunión de 10 minutos en cada módulo de producción; esto permite evaluar los resultados del día anterior y proyectar las metas del nuevo día. Gracias a esta gestión se ha logrado aumentar las eficiencias, disminuir los índices de defectos en la línea, y el compromiso de los colaboradores.

PESR

RESULTADOS.

INVERSIONES.	
DESCRIPCIÓN	VALOR
Compra de canastas para organizar hilos	USD 223
Compra de lámparas	USD 947
Mejoramiento de pisos, paredes y conexiones eléctricas	USD 2.784
Cambio en sistema de corte de manual a neumático	USD 13.363
Total	USD 17.316
DESCRIPCIÓN	VALOR
Implementación de pausas activas (9.600 minutos)	USD 748
Reuniones diarias (19.200 minutos)	USD 1.487
Total mensual (28.800 minutos)	USD 2.245
Total anual (345.600 minutos)	USD 26.940
Inversión total (Año)	USD 44.256

PESR

GANANCIAS.	
DESCRIPCIÓN	VALOR
Ahorro mensual en compra de hilos	USD 1.114
Ahorro mensual de energía	USD 142
Valor mensual por venta de retal	USD 175
Incremento en las utilidades	USD 13.224
Total mensual	USD 14.655
Total anual	USD 175.857

PESR

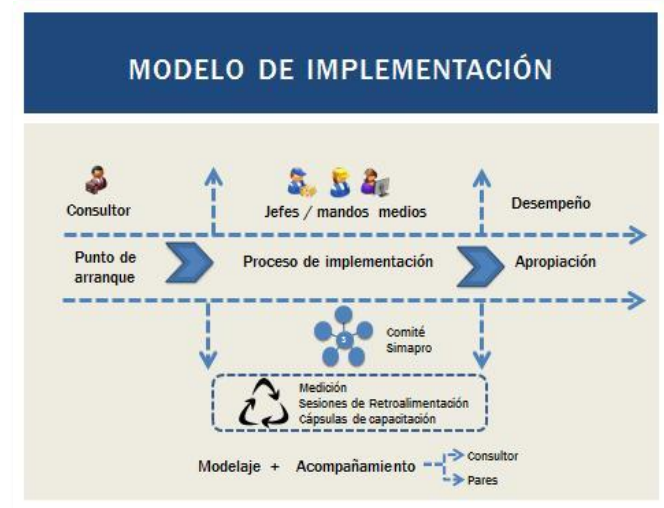
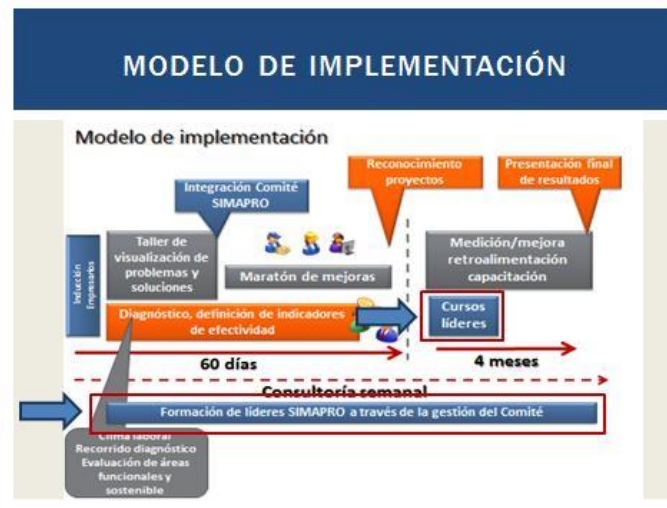
Competencias del consultor como dinamizador del aprendizaje en PyME - México

Ma. Dolores Correa Laphan
 Coordinadora en México el programa SIMAPRO PyME

La importancia de las pequeñas empresas en la economía de nuestros países se aprecia claramente, al generar más del 70% del empleo, sin embargo la vulnerabilidad de este segmento queda de manifiesto cuando las estadísticas indican que el 80% de las PYME no sobrevive 5 años.

El desarrollo de las competencias de los mandos medios resulta de vital importancia para el sostenimiento y crecimiento de la empresa. La implementación de una metodología que demanda la participación activa de todos los colaboradores, liderados por los jefes inmediatos, ha permitido observar, además de los resultados en productividad y mejora en condiciones de trabajo que se generan, el desarrollo de capacidades en los equipos de trabajo y en forma especial en sus líderes.

Con todo esto la función del Consultor adquiere nuevos enfoques al cambiar el rol tradicional de experto que aporta soluciones, al de formador, entrenador, facilitador, que dinamiza el aprendizaje de la pequeña y mediana empresa.



Eje temático diario: Reconocimiento social de competencias y plan de carrera

De la certificación a los procesos de mejora

Ministerio de Salud del Perú
Irma Carrasco Meza

Se desempeña en la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud (MINSA).

Presentó la articulación de los objetivos sanitarios con la Gestión de recursos humanos por competencias que el MINSA está implementando en la búsqueda de la calidad de los servicios de salud.

Aplican una guía para la identificación, normalización y elaboración de instrumentos de evaluación por competencias.

La certificación de competencias es considerada como estrategia para la mejora del desempeño en la atención de IRAS en niños menores de 5 años -1° nivel de Atención.

La experiencia realizada mostró que se habían producido mejoras relativas a la actualización de las Guías y protocolos de Atención en IRAS así como en la regulación del tiempo real de la Atención Integral en Salud. Sin embargo, se visualizó la necesidad de aplicar un plan de mejora.

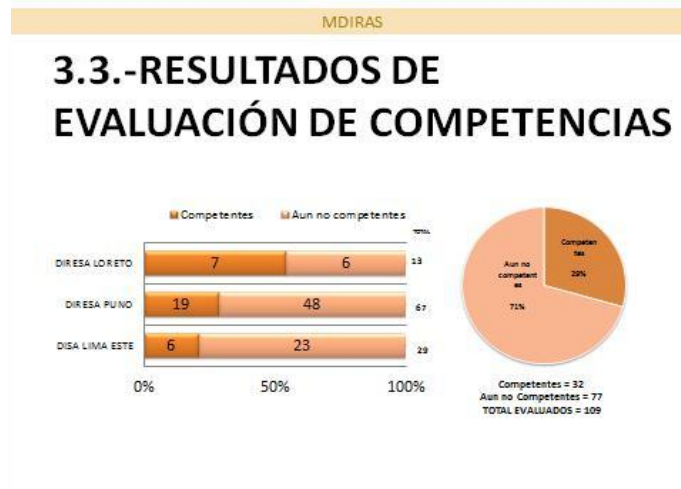


MDIRAS

PRIORIDAD SANITARIA	Infecciones respiratorias agudas no neumónicas, síndrome obstructivo bronquial agudo, asma y neumonía en niños menores de cinco años
ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	DISA IV Lima Ciudad, DIRESA Puno y DIRESA Loreto
GRUPO OBJETIVO	Médicos Generales que laboran en EESS del Primer Nivel de Atención
OBJETIVO	Evaluar y Certificar la competencia "Atención de Infecciones Respiratorias Agudas, Síndrome Obstructivo Bronquial Agudo y Asma en niñas y niños menores de cinco años"

Experiencia:

Certificación de competencias como estrategia de mejora del desempeño para la atención de Infecciones Respiratorias Agudas en niños menores de 5 años en Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención (MDIRAS)



Modelo de evaluación y certificación Comercializadora Mexicana de Pinturas, S.A. de C.V. - COMEX MÉXICO

Luzmaría Argüelles, Gestora del proyecto y Iolanda Orozco, Directora del Centro de Formación Integral en COMEX

Presentaron el modelo de certificación de competencias, enfocado a fortalecer su Red de Concesionarios, canal autoservicio y al mercado de usuarios de sus productos.

Los resultados obtenidos han permitido validar la propuesta, demostrando que es factible desarrollar modelos con alto sentido social que generen un incremento claro en la productividad.

El sistema ha permeado hasta Estados Unidos, donde las tiendas del grupo, han adoptado el modelo de certificación por competencias con validación institucional, bajo los mismos criterios metodológicos y de operación de México.

Objetivo Reconocer las capacidades de las personas



Certificación con **validez nacional** avalado por la SEP.
DESARROLLO PARA TODOS.

Comex

Conceptos y rasgos

- Mejorar la **competitividad** en el sector a través de un **Sistema Nacional**, impulsando la **excelencia**.
- **Vincular aplicadores/usuarios** con los **concesionarios** de las tiendas, para establecer **alianzas** que permitan ofrecer **mejores servicios al cliente final y beneficios para todos**.
- **Certificar** al personal de tienda para que **generen la mejor experiencia de compra**.
- El **modelo** de capacitación y evaluación tiene un **alto sentido de responsabilidad social** además de un **incremento medible** en la **productividad** del negocio (Círculo virtuoso: convento (Puebla), casa hogar (Chih. Gdl. Gro.), museo del ferrocarril (Hgo.), escuela técnica (Mor), entre otros).

Comex

Desafíos

- **Comunicarlo en medios masivos.** Podríamos impulsar a que más empresas se sumen. Por PRIMERA VEZ ESTAMOS RECONOCIENDO la gran labor de quienes ejercen estos oficios y funciones "de batalla".
- MEXICO merece saber que hay empresas preocupas por su gente. Necesitamos más apoyo de las áreas de comunicación y publicidad.
- Nos ha faltado hacer una mejor campaña interna de comunicación sobre los resultados que estamos teniendo para "enamorar" a toda la empresa.

Comex

Sostenibilidad del modelo

- Hacer **alianzas**, empezando con el personal interno. Es el que primero debiera estar impulsando el proyecto desde TODAS sus áreas.
- Tener **claridad** en lo que debemos y queremos exigir de las instituciones, asociaciones, cámaras, que se han acercado para usar los estándares y/o como centros evaluadores.
- Buscar **fondos** de las secretarías, a nivel federal y estatal, para tener una mejor cobertura.

Comex

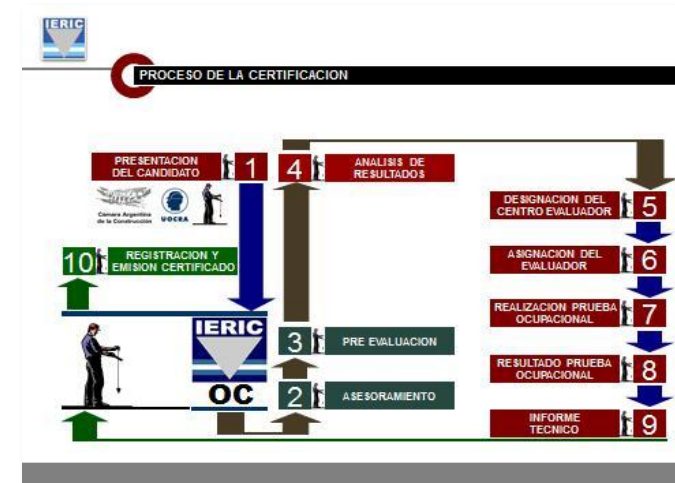
Certificación de competencias en la Construcción: Impacto y aprendizajes IERIC ARGENTINA

Raúl Massarini, Gerente General del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción – IERIC

Presentó el IERIC, sus funciones, estructura. La alianza estratégica empleadores/trabajadores.

Los puntos abordados fueron:

- Certificación de competencias, perfiles, normas, metodología, tutores, evaluadores, proceso de evaluación y certificación. Vigencia de las certificaciones.
- Orígenes de las solicitudes: Trabajador, Sindicato, Empresas.
- Cuadros resúmenes de evaluaciones por oficios y por regiones.



- RESULTADOS SECTORIALES ESPERADOS DE LA CERTIFICACION
- RESULTADOS
- POLITICA INTEGRAL DE CALIDAD RESPECTO DE LOS PROCESOS LABORALES DE LA INDUSTRIA QUE APORTE A LOS PROCESOS DE MEJORA CONTINUA EN LAS EMPRESAS
 - INFORMACION OPORTUNA Y PRECISA ACERCA DE LAS CALIFICACIONES PROFESIONALES
 - INDICADORES PARA LA SELECCIÓN, CAPACITACIÓN Y PROMOCION DE LOS TRABAJADORES
 - RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y VALORIZACION DE SU HISTORIA LABORAL
 - ARTICULACION ENTRE LOS ACTORES DE LA INDUSTRIA
 - CONSTITUCION DE INFORMACION DE BASE PARA LOS ACTORES DE LA INDUSTRIA

Portafolio, plan de carrera y desarrollo de competencias

BANCO DE SEGUROS - URUGUAY

Alicia Di Bartolomeo - Gerente de los Departamentos de Capacitación y Desarrollo y Relaciones Laborales del Banco de Seguros del Estado

Ricardo Chiesa docente de gestión de personas y gestión del cambio en la Universidad Católica del Uruguay

Presentaron el enfoque por Competencias adoptado por el BSE que partió de un cambio de paradigma respecto a la evaluación del desempeño y de la fuerte percepción del valor que tiene el desarrollo de competencias alineadas a la estrategia organizacional.

Se aplicó la evaluación, no como un juicio sobre las personas, sino como una forma de retroalimentación para fijar metas de desarrollo. El proceso cuenta con un fuerte apoyo de la Dirección.

Se planificó una instancia piloto para permitir una mejor internalización de la nueva herramienta, teniendo en cuenta el gran cambio cultural.

Se diseñó una guía de desarrollo, incluyendo varios medios de aprendizaje, con el fin de ayudar a elaborar los planes individuales de desarrollo de competencias.

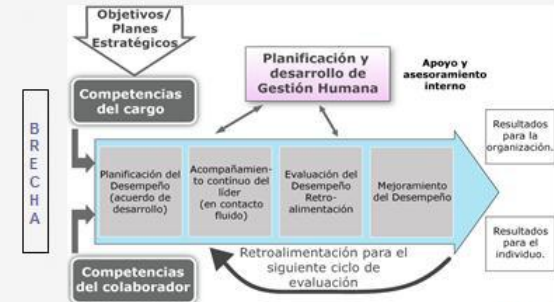
Se vinculó la evaluación y el desarrollo de competencias de las personas con su certificación ISO, articulando de ese modo los procesos de evaluación y planes de carrera.

Características fundamentales del Modelo

- Herramienta construida a la medida del BSE
- Alineada a su visión-misión-valores y estrategia
- Adaptada a su cultura
- Basada en comportamientos observables
- Con una amplia mirada alrededor del evaluado
- Posicionada en el desarrollo y no en la evaluación como un juicio (cambio de paradigma)
- Con importantes cambios de roles



Ciclo de Evaluación del Desempeño por Competencias



¿Quién evalúa a quién?



El camino del proyecto



Feria de experiencias

Formación de Operadores de equipos pesados utilizando Simuladores en realidad virtual aumentada CHILE - Leandro Pommiez Ilufi

Construcción de un modelo de formación de aprendices, como también diagnóstico y evaluación de Operadores de Maquinaria Pesada a través de equipos de simulación en realidad virtual aumentada. La base del modelo está en el diseño y construcción de Simuladores de equipo pesado para trabajadores del área de la construcción y la minería. Resultados: 500 operadores formados; Incremento de la práctica promedio en equipos en el período de Formación de 1% a 50%; 98% de transferencia de competencias, acreditado por la obtención de licencias clase "D" para operadores de equipo pesado; Cero incidentes, cero accidente y cero fatalidad en los procesos de entrenamiento, 100% seguros.



Competencia vs Discapacidad -URUGUAY Selección, integración y desarrollo de personas con discapacidad - BROU - Gilda Vence, Marysol Calero

En el marco de la normativa legal que exige cubrir como mínimo un 4% de las vacantes con personas con discapacidad, el Banco República planificó y llevó adelante el proceso de selección correspondiente por competencias. En las diversas instancias se contemplaron las necesidades organizacionales, así como las condiciones de accesibilidad requeridas por los postulantes, para cubrir puestos vacantes de Auxiliar Administrativo. A nivel organizacional se espera que la integración de personas con discapacidad contribuya a generar nuevas competencias, humanizar las relaciones de trabajo, aprovechar las oportunidades que brinda la diversidad y fortalecer los valores corporativos.



COMUNICACIÓN
Guía para la Integración de Personas con Discapacidad

ÍNDICE

1. Información general.
2. La discapacidad a lo largo de la historia.
3. Normas referentes a las personas con discapacidad.
4. Mitos sobre las personas con discapacidad.
5. Fuentes.
6. Discapacidad.
7. P.
8. Int.

**Elegida como
Mejor
presentación
de la feria 2012**

SIMAPRO – MÉXICO Ana Georgina Guillen, Marlon Mata, Mauricio Cánovas, Jesús Castro

Se presentó la experiencia en el Hotel Mayan desde la instalación de SIMAPRO en el 2010 hasta la fecha en las áreas de lavandería, ropería, ama de llaves, áreas públicas, seguridad, y stewards. Un trabajo participativo, basado en el diálogo social entre las partes y la intervención de gerencia, supervisores y trabajadores. Los resultados obtenidos como mejora de la productividad, disminución de accidentes, estabilidad en el clima laboral, programas de desarrollo y promoción personal, evidencian la expansión de SIMAPRO en la organización.



UniPanamericana Fundación Universitaria
Olga Isabel Santamaría - Fernando Fernández Ortiz
de Landaluze

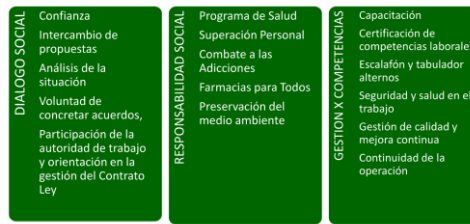
Institución de Educación Superior de las Cajas de Compensación que ofrece programas de formación por ciclos bajo el enfoque de competencias y Servicios a las Empresas, para el diseño y desarrollo de la Gestión de Personas por Competencias para:

Fortalecer la gestión institucional mejorando la productividad para su sostenibilidad. Actualizar y fortalecer los programas de formación con base en las competencias requeridas. Generar programas de consultoría y asesoría. Generar un programa de formación específico.



Diálogo social e implementación SIMAPRO en los Ingenios Azucareros de México
Maximiliano Camiro Vázquez, Humberto López
Ramírez, Adrián J. Sánchez Vargas

Se presentaron antecedentes y pilares del Programa de modernización, diálogo social, negociación colectiva, Red SIMAPRO, consejos mixtos locales, implementación en 4 ingenios y resultados en las áreas de implementación de cada ingenio, mejores prácticas, medición, capacitación, seguridad y salud en el trabajo y retroalimentación.



La Gestión del Talento Humano por Competencias:
Factor clave para la productividad empresarial
Claudia María Vargas Zúñiga

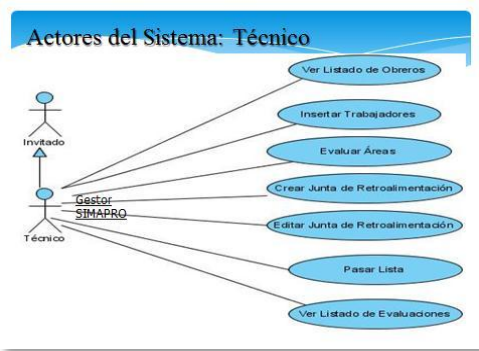
El SENA ofrece al sector productivo un referente metodológico que contribuya a la gestión del talento humano por competencias.

El SENA ha orientado la implementación de la metodología en empresas grandes, medianas y pequeñas, desde el 2009, obteniendo resultados que se evidencian a través del análisis de indicadores relacionados tanto con la gestión de talento humano como de la productividad.



Grupo Azucarero "AZCUBA" Software "MedProVCC" Cuba
Eduardo Larrosa Vazquez

A partir de la generalización del SIMAPRO como herramienta para la medición de la productividad, se desarrolló un software con el objetivo de facilitar el trabajo, además de automatizar la herramienta SIMAPRO, proporcionando un mejor entendimiento y mayor rapidez en la captura de los datos, su estudio y posterior toma de decisiones. Se logró instalar y aplicar en todos los Centrales Azucareros del país, proporcionando una mejor comunicación entre éstos.



Normas Técnicas de competencia laboral y Diseños Curriculares en empleos verdes Centroamérica y República Dominicana
Olga F. Hidalgo Villegas, Gloria E. Acuña Navarro (INA), Edgardo Valenzuela – INFOP

Se presentó la experiencia de desarrollo y homologación de normas técnicas y diseños curriculares en la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana en materia de empleos verdes así como los estudios de prospección de mercados en el sector. Se abordaron las normas en los sectores: agrícola, energías renovables, medioambiente, construcción civil y carbono neutro.



NORMA TÉCNICA Y DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS LABORALES

Recuperador/a de material aprovechable

OCUPACIÓN: Recuperador de material aprovechable
Código: CIUO –
Fecha de elaboración: Abril 2011

Gestión por Competencias: Proyecto piloto en unidades de UTE y propuesta global para la organización. Sector Eléctrico Uruguay
Analia Halty Vega, Julián Eduardo Malcón González

El enfoque a competencias se utilizó como herramienta de cambio en un conjunto de unidades que representan aproximadamente el 10% de la población de la empresa. El trabajo se centró en la introducción de un modelo de competencias con foco en la evaluación y el desarrollo. Se desarrolló un sistema de evaluación. En el 2010 se comenzó a trabajar en un Proyecto integral para la UTE, que entre sus objetivos principales tiene la redefinición del modelo de Gestión Humana basado en el Modelo por Competencias.

PROYECTO PILOTO EVALUACIÓN

- Para el piloto se adoptó una evaluación tipo 360°

Cada Conducta se evalúa según una de las cuatro siguientes calificaciones:

- No se realiza
- Se realiza con dificultad
- Se realiza bien
- Se realiza muy bien

Lo que se evalúa es la calidad y frecuencia con que se realiza la conducta.

