

Gestión por competencias y negociación colectiva

Nivel sectorial y empresa



Integrantes

- ◆ Panamá
- ◆ Cuba
- ◆ Uruguay
- ◆ México
- ◆ Vicente-Alvaro-Bercker-Telma-Pablo-Eduardo-Jorge-Carol-Rodrigo-Nina-Ricardo

Problema

- ◆ Tortuosos procesos de negociación colectiva por el desencuentro de las partes involucradas en la productividad de una empresa
- ◆ Dificultades para concretar una articulación efectiva

Actores



Niveles

The diagram features a large green triangle pointing downwards, positioned against a blue curved background at the top. Inside the triangle, three white rounded rectangular boxes are stacked vertically, each containing a level of organization. The top box is labeled 'Nacional', the middle box is labeled 'Sectorial', and the bottom box is labeled 'Organización'. The text is in a bold, black, sans-serif font.

Nacional

Sectorial

Organización

1. Modelo de gestión humana
2. Precaria política pública
3. Articulación entre sectores/actores
4. Pobre diálogo social en la negociación colectiva
5. Formación de actores en GxC



- Resistencia a transparentar la información
- Falta de confianza entre las partes
- Poca claridad de las descripciones de los cargos
- Ambigüedad en la evaluación del desempeño
- Autoridad con pocas facultades/interés en regular y acompañar los procesos
- Poca formación empresarial en la gestión de negocios por competencias
- Manejo administrativo deficiente de las empresas
- Falta del reconocimiento del sindicato como el interlocutor para negocias

Articulación entre sectores/actores

- Formalizar un foro incluyente de los actores, con agenda de reuniones periódicas para difundir, sensibilizar, acordar actividades, escuchar casos exitosos
- Generar mecanismos de motivación que muestren los beneficios de la GxC
- Establecer el camino a recorrer, establecer metas por sector y actores para que sepan a donde se quiere llegar
- Informar y socializar la GxC entre los actores para generar confianza y conciencia y compromiso con la visión del modelo
- Crear modelos de implementación por sectores

Precaria política pública

- Brindar formación a los funcionarios que realizan política pública
- Reforzar el seguimiento a los programas desarrollados
- Mayor formación del modelo en las nuevas generaciones para permearlo como cultura de vida laboral
- Lograr que instituciones internacionales del trabajo como la OIT, realicen acciones mas incisivas para promover e impulsar la gestión de política pública en los gobiernos de los diferentes países

Articulación entre sectores/actores

- Definir y difundir el ¿por qué y para qué?
- Crear modelos de implementación por sectores
- Generar estructuras de diálogo social tripartitos
- Transferencia de experiencias en LA

Modelo de gestión humana

- Encontrar y mostrar los beneficios y ventajas que ofrece al sector, empresa y trabajador el trabajo por competencias
- “Vender” el modelo desde los beneficios tangibles: Ganancia económica sostenible

Fortalecimiento y formación de actores

- Informados y formados para una aplicación creativa
- Procesos de construcción y validación colectiva de los modelos de implementación para evitar la resistencia al cambio de los actores

Visualizar un diálogo a futuro,
basado en una estructura
tripartita con respaldo, asesoría y
apoyos internacionales

- ✓ **Empresas:** Resolver problemas presentes
- ✓ **Trabajadores:** Mejorar sus ingresos y condiciones de trabajo
- ✓ **Actores:** Anticiparse a los problemas futuros