

# Integración de GxC en procesos transversales y estratégicos

Algunas recomendaciones



**Preciso, Conciso y Macizo!!**

# Índice

- Contextualización
- Identificación problemas
- ¿Qué queremos lograr?
- Instrumentación de soluciones

# Identificación del Problema

Falta de/escasa articulación  
entre la gestión por  
competencias con otros  
procesos estratégicos.

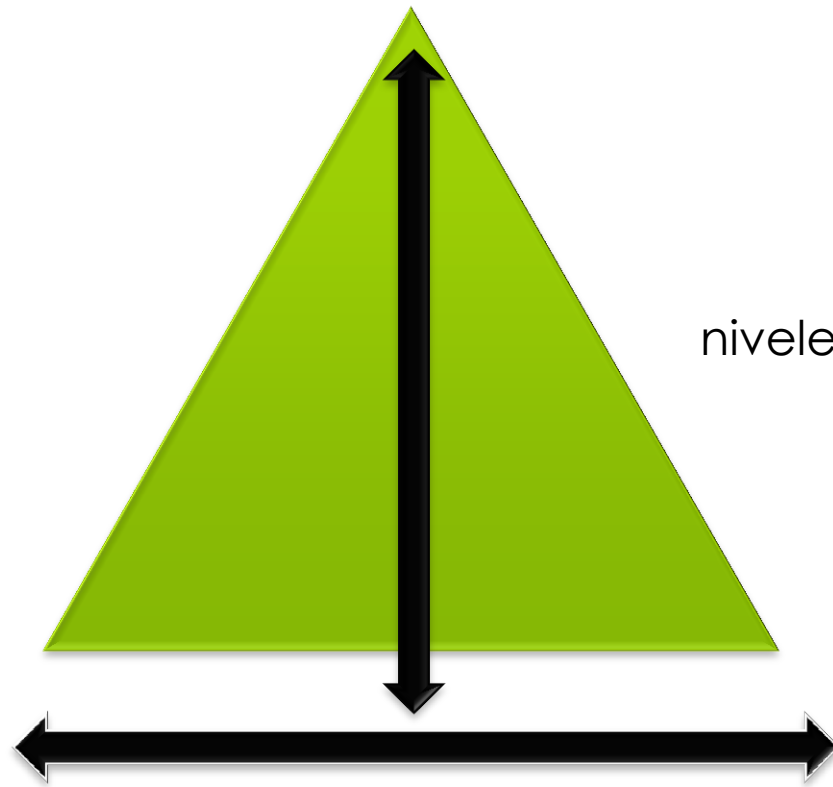
# Instrumentación efectiva de soluciones

## **Momentos críticos:**

- 1) Diseño
- 2) Implementación
- 3) Actualización/mantenimiento – retroalimentación.

# Modelo de integración y alineamiento horizontal y vertical

Monitoreo,  
demostración y  
evaluación de  
resultados



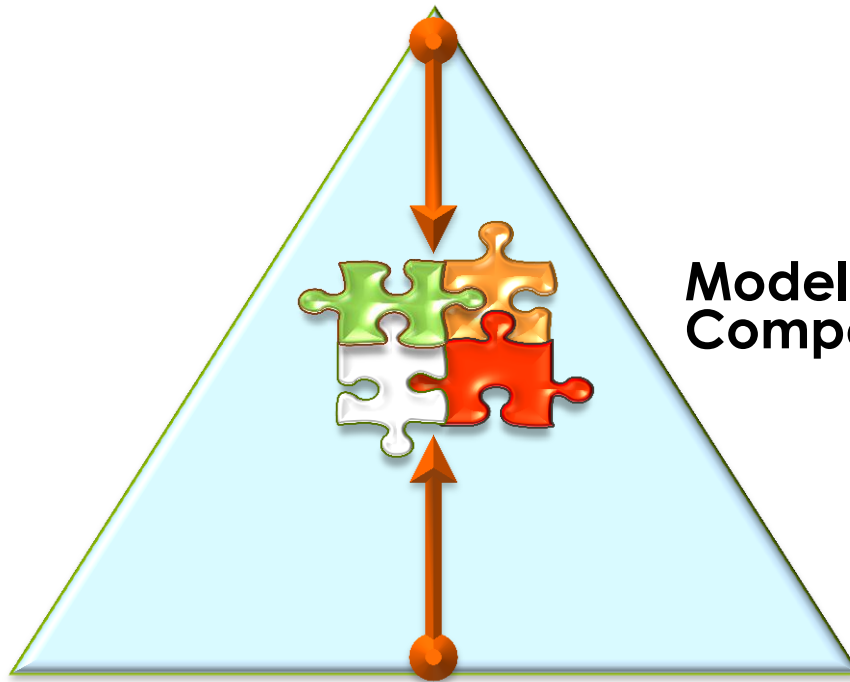
niveles

áreas

**Estrategia**



**Futuro**



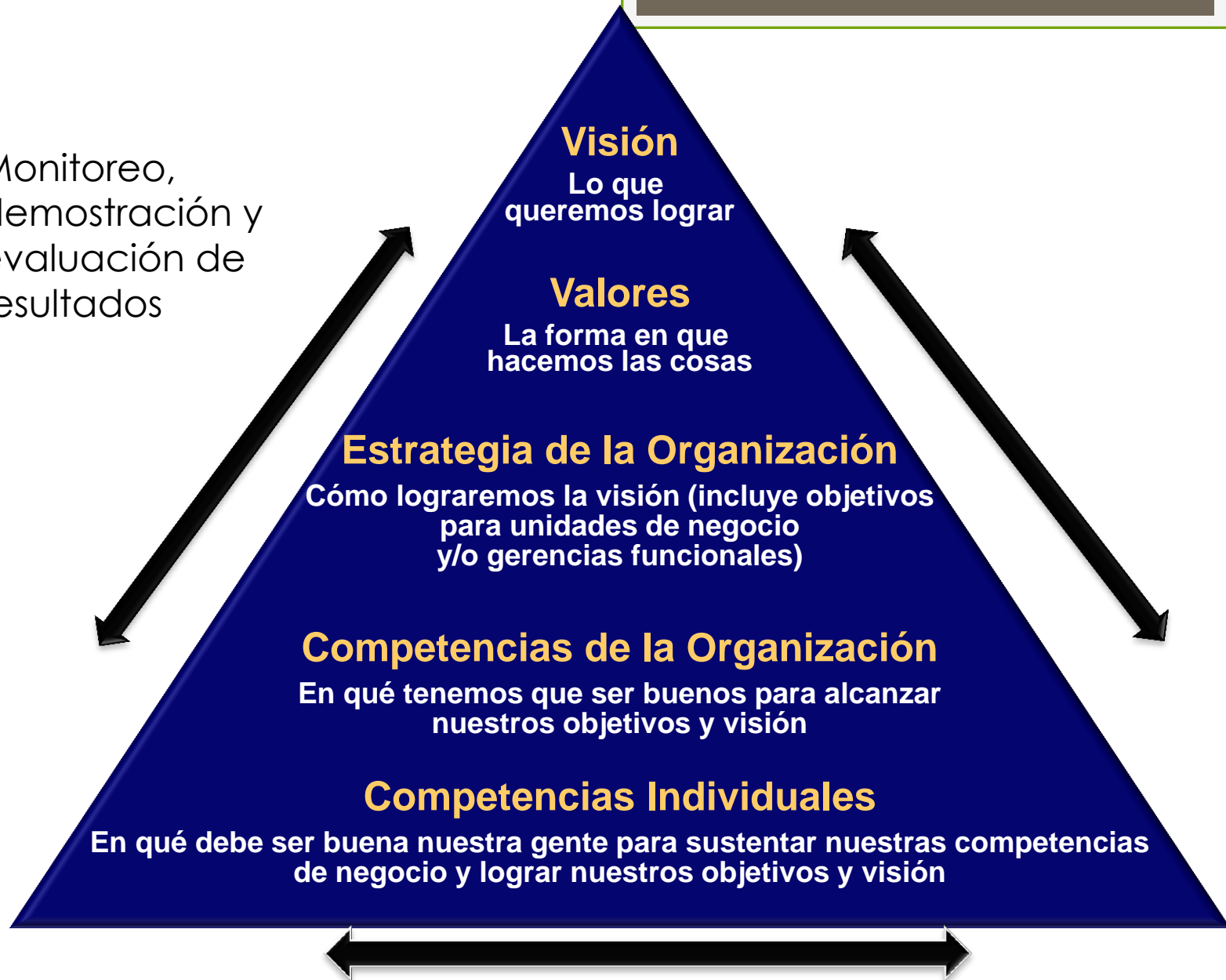
**Modelo de Competencias**

**Buenas Prácticas**



**Pasado**

Monitoreo,  
demostración y  
evaluación de  
resultados



# D i s e ñ o

---

Involucramiento de RRHH y trabajadores

---

Apropiación de estrategia

---

Comunicación/participación

---

Definir competencias clave (indiv./colect.) - Focalización

---

Diagnóstico de demanda de competencias

---

Estructura flexible

---

Indicadores sociales y de productividad

---

Competencias meta-aprendizaje

---

Revisión y evaluación del modelo

---



# Diseño

- RRHH y equipos de diseño fuertemente involucrados en la estrategia.
- Apropiación de la estrategia por parte de los diferentes actores y niveles.
- Comunicación/participación
- Competencias clave de la organización (colectivas e individuales) alineados a la estrategia – focalización.
- Diagnóstico de la demanda de competencias en función de la estrategia.
- Estructura flexible (prever tendencias)
- Competencias clave – establecer indicadores sociales y de productividad.
- Competencias meta-aprendizaje.
- Prever la revisión y evaluación del modelo.

# Implementación

Definición de roles (equipos representativos)

Ajuste permanente

Equipos: intereses comunes

Transparencia – rendición de cuentas

Difusión de resultados

# Implementación

- Definición de roles. Equipo con los diferentes actores (representación sindical, dirección, áreas, mandos medios).
- Ajuste permanente
- Integración de equipos en función de intereses comunes.
- Transparencia, difusión de resultados y rendición de cuentas.

# Actualización/mantenimiento – retroalimentación

Seguimiento-evaluación participativa de indicadores

Anticipación a cambios

Observatorio de competencias??=??????

Revisión, profundización y redireccionamiento permanente del modelo

Demostración y evaluación de resultados

# Actualización/mantenimiento – retroalimentación

- Seguimiento/evaluación participativa de indicadores.
- Anticiparse a cambios.
- Competencias organizacionales de vigilancia tecnológica y del contexto (Observatorio..)
- Revisión, profundización y redireccionamiento permanente del modelo
- Demostración y evaluación de resultados

## Equipo do trabalho

