



Marco Conceptual y Tendencias en la Formación y Gestión de Personas por Competencias

Julieta Leibowicz, Nina Billorou, Leonard Mertens y Mauricio Reyes
Equipo Coordinador Internacional de la RED





Entendemos...



Gestión de Intangibles

Competencia Individual

Competencia

Resultados

Perfil de Competencias

Evaluación de Competencias

Modelo de Competencias

Integración

Gestión de Tangibles

Competencia Organizacional

Atributos

Tareas

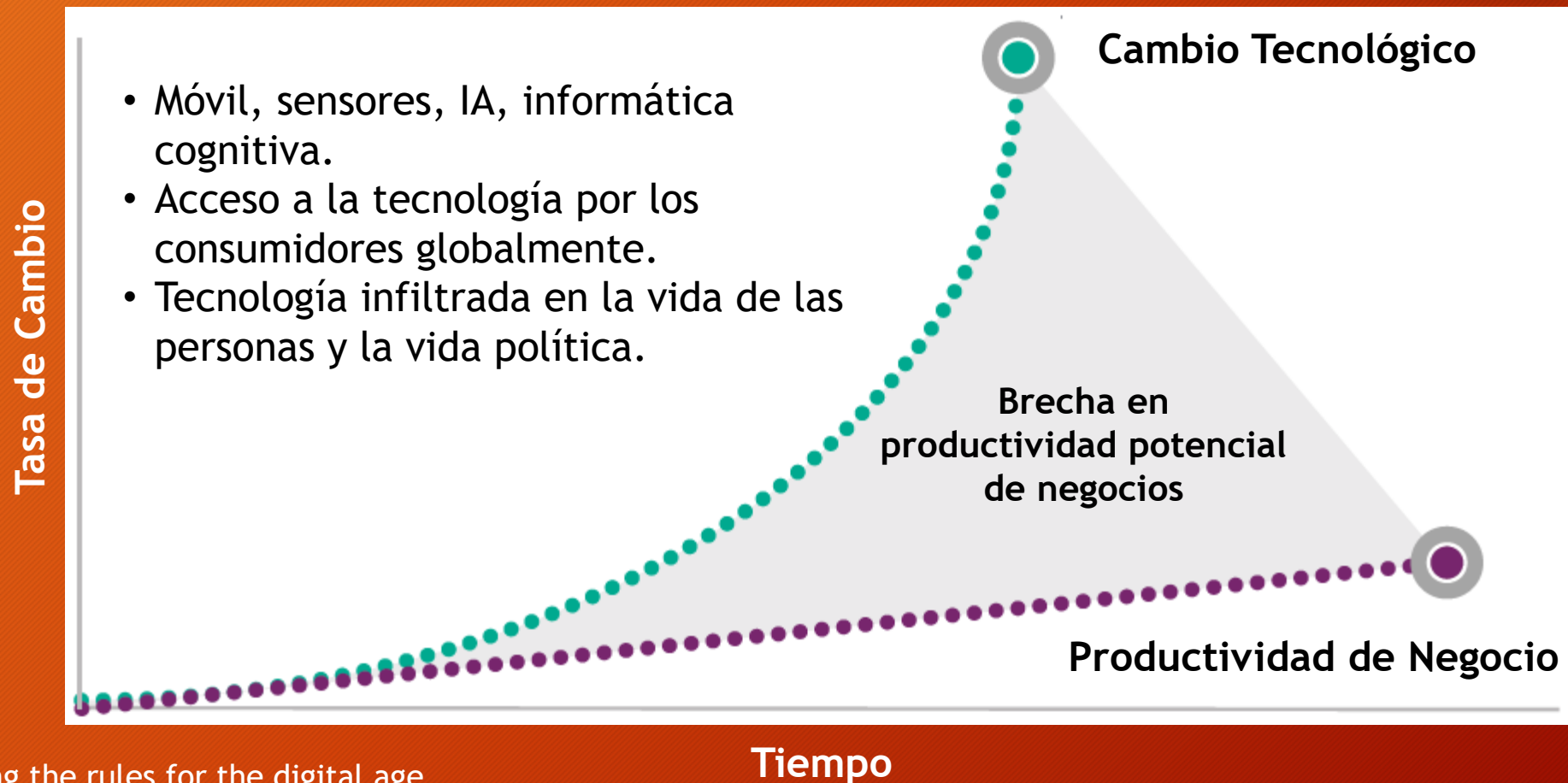
Descripción de Cargo/Puesto

Evaluación de Desempeño

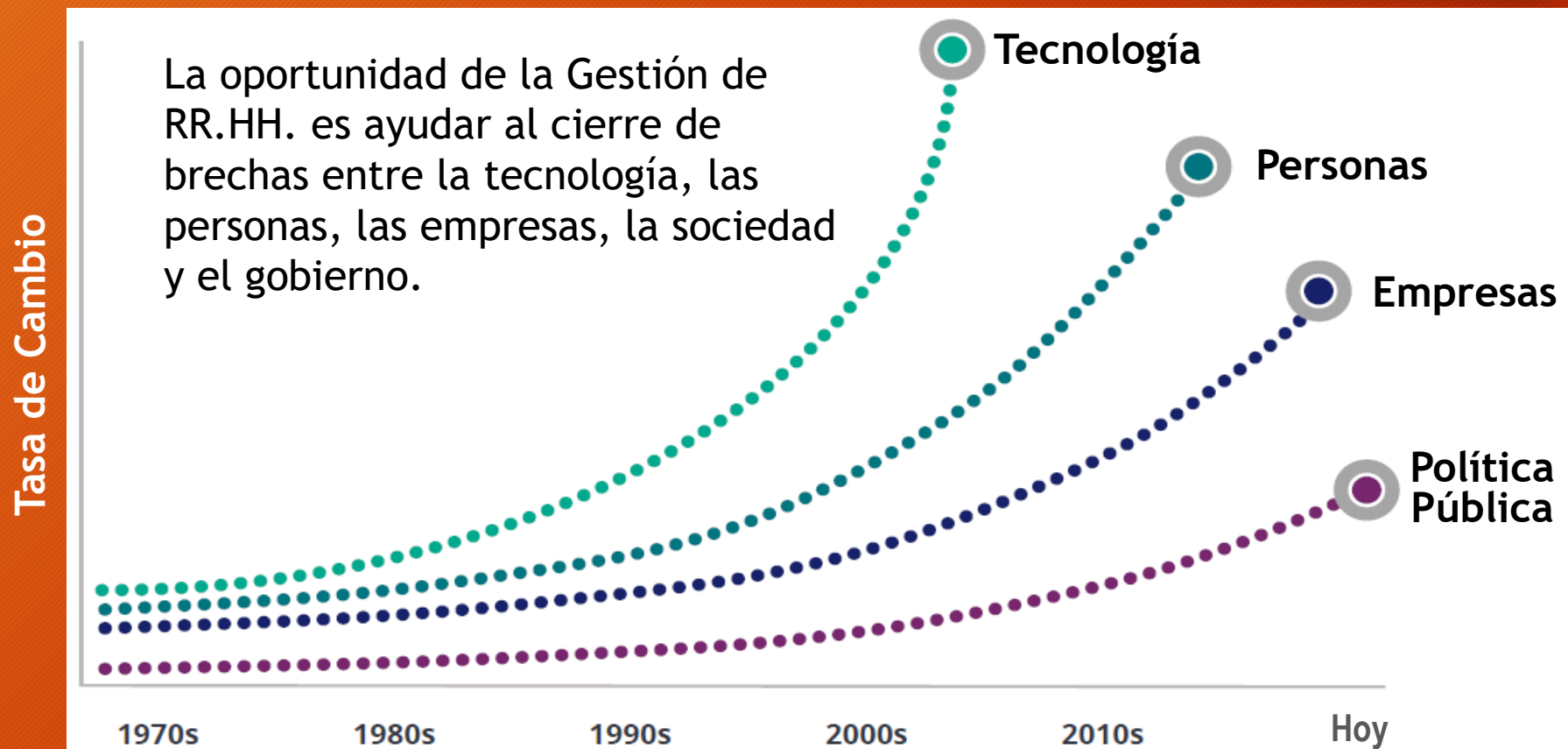
Estrategia/Plan de Negocio-Institución

Estructura Organizacional Funcional

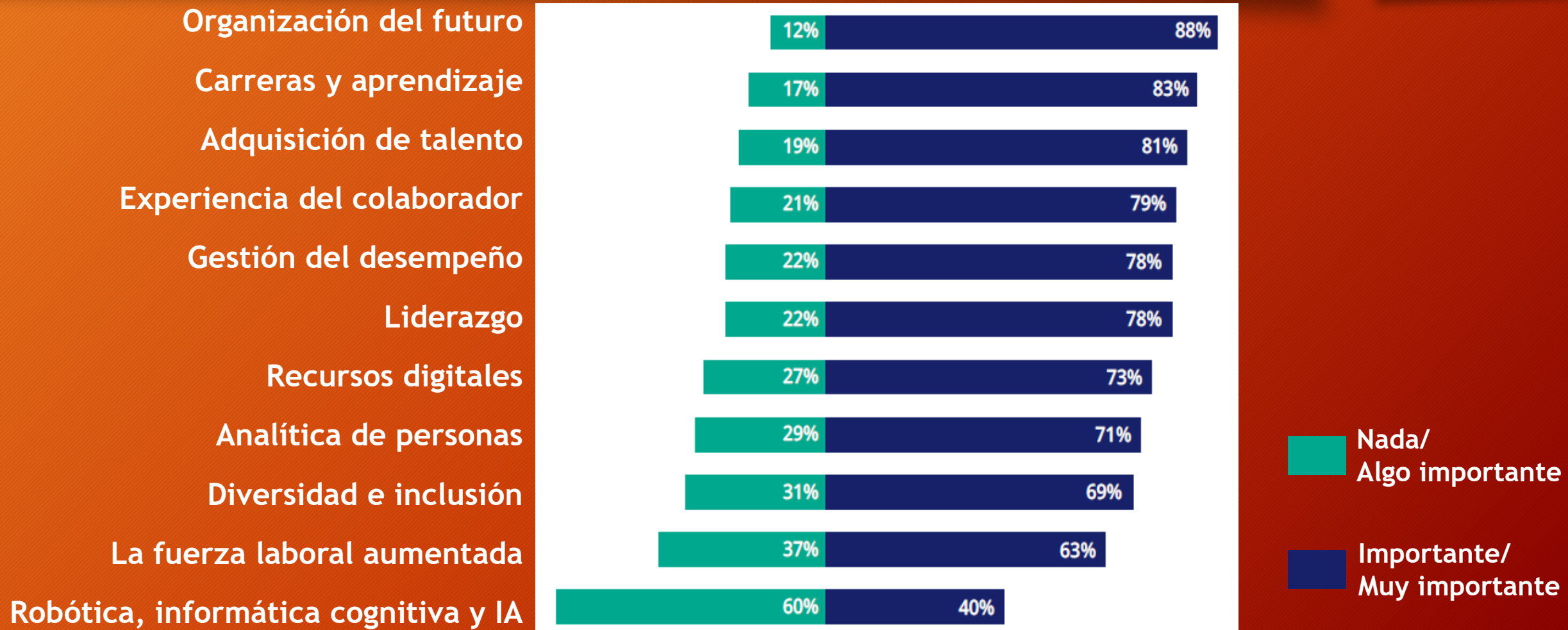
Contexto: Qué parece estar sucediendo



Contexto: Qué está sucediendo realmente



Las Tendencias de Gestión de RR.HH. 2017 por Importancia



Las Tendencias en la Gestión de RR.HH. 2017



Cómo rediseñamos la organización y su liderazgo para el futuro

Tendencia 1.

La organización del futuro: Está llegando ahora.



Tendencia 6.

Liderazgo disruptivo: empujando los límites.



Cómo construimos un nuevo sistema de gestión para empoderar e involucrar a los equipos

Tendencia 5.

Gestión del desempeño: juega una mano ganadora.



Tendencia 9.

Diversidad e inclusión: la brecha de la realidad.



Las Tendencias en la Gestión de RR.HH. 2017

Contexto y
Tendencias
Gestión
RR.HH.2017

Cómo diseñamos la experiencia del colaborador para el compromiso, la productividad y el crecimiento

Tendencia 4.

La experiencia del colaborador: cultura, engagement y más allá.



Cómo construimos una cultura de aprendizaje continuo, adaptabilidad, crecimiento y desarrollo personal

Tendencia 2.

Carreras y aprendizaje: tiempo real, todo el tiempo.



Las Tendencias en la Gestión de RR.HH. 2017




Cómo aprovechamos la tecnología digital para diseñar y mejorar el trabajo, el lugar de trabajo y la fuerza de trabajo

Tendencia 7.
Recursos humanos digitales: plataformas, personas y trabajo



Tendencia 10.
El futuro del trabajo: la fuerza de trabajo aumentada



Cómo aprovechamos los datos, las tecnologías cognitivas y la inteligencia artificial para mejorar la organización y sus equipos

Tendencia 3.
Adquisición de talento: ingresa el reclutador cognitivo.



Tendencia 8.
Analítica de personas: recalcular la ruta.



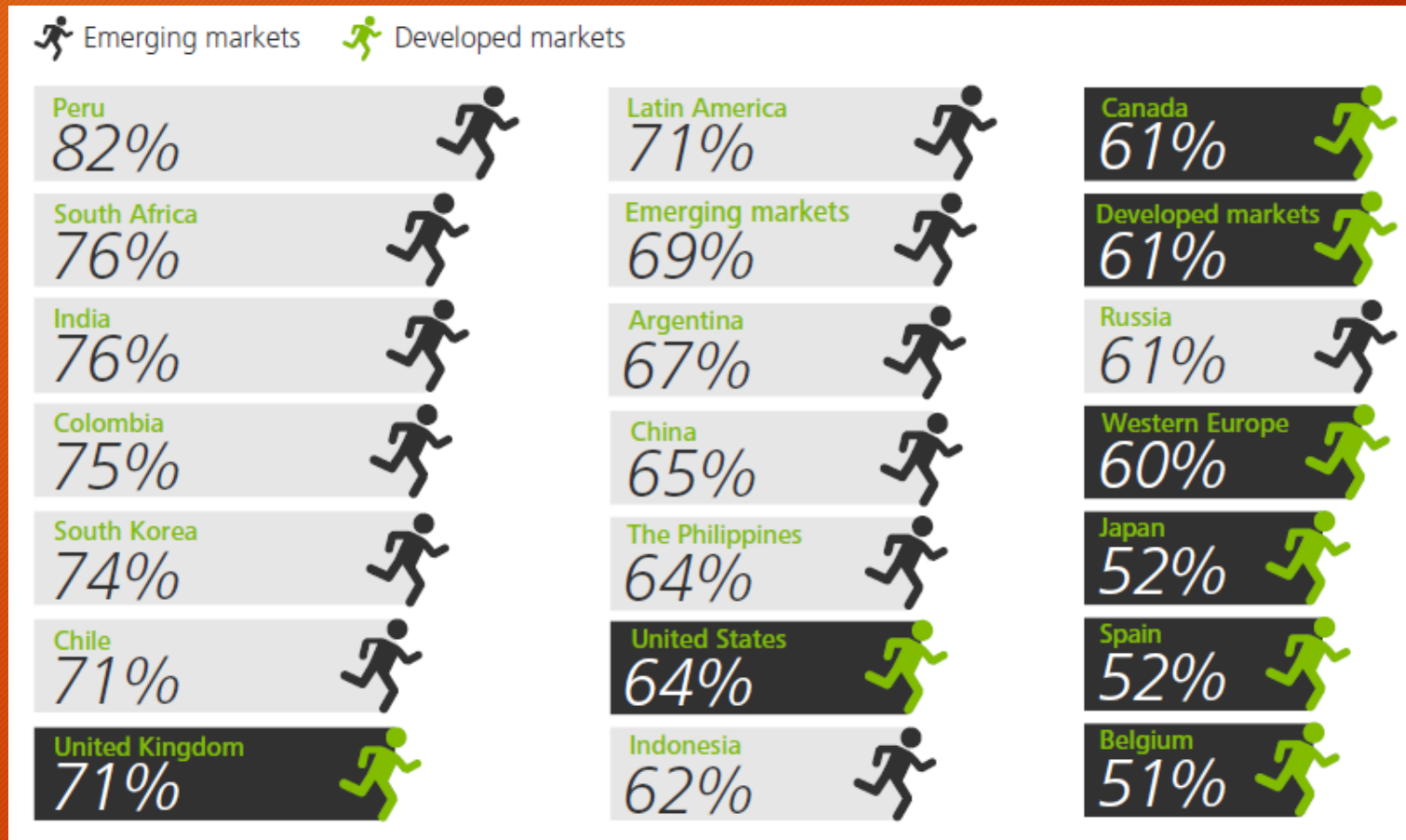
Entonces, cómo...



- Rediseñamos la organización y su liderazgo para el futuro.
- Construimos un nuevo sistema de gestión para empoderar e involucrar a los equipos
- Diseñamos la experiencia del colaborador para el compromiso, la productividad y el crecimiento.
- Construimos una cultura de aprendizaje continuo, adaptabilidad, crecimiento y desarrollo personal.
- Aprovechamos la tecnología digital para diseñar y mejorar el trabajo, el lugar de trabajo y la fuerza de trabajo.
- Aprovechamos los datos, las tecnologías cognitivas y la inteligencia artificial para mejorar la organización y sus equipos.

¿Y nuestros Millennials?: Son los menos “leales” a sus actuales organizaciones

Porcentaje que espera irse en los próximos cinco años



Pero tienen otros valores...

En términos generales, ¿cuáles son los valores más importantes que cree que debería seguir una empresa para tener éxito a largo plazo?



Entonces, debiéramos agregar, en nuestro contexto de América Latina...



- Cómo retenemos y aprovechamos el potencial de los Millennials.
- Cómo establecemos sistemas de gestión, y de retribución, más justos y equitativos.
- Cómo aseguramos un trabajo decente para nuestros colaboradores.

GxC en el Rol de Gestión de Personas



necesidades de mejora

análisis de necesidades de mejora en la organización

otras necesidades de mejora

necesidades de mejora relacionadas con competencias

otras necesidades de mejora en las competencias

necesidades de mejora en la capacitación

capacitación



¿En qué proceso utiliza la empresa / organización competencias laborales?



Capacitación	40	44,4%
Evaluación y gestión del desempeño	27	30,0%
Reclutamiento y selección	25	27,8%
Diseño de puestos de trabajo	19	21,1%
Promoción, sustitución y sucesión	16	17,8%
Incentivos y compensaciones	12	13,3%
Formación dual de aprendices	11	12,2%
Todas las anteriores (Modelo de Gestión de RR.HH. basado en Competencias)	9	10,0%

Algunas tendencias en Modelos de la GPxC



Modelos:

- De espectro amplio a ‘ágil’, orientados a un cambio específico.
- De impacto a mediano plazo a la consecuencia inmediata: para la empresa y el trabajador.
- Centrados en el puesto específico a de carácter transversal/holístico.

Algunas tendencias de FxC en las organizaciones



- Uso y profundización de metodologías fuera del aula:
 - *On the Job Training* (capacitación en el puesto de trabajo).
 - Coaching y mentoría al interior de la organización (por ejemplo, a Millennials).
 - Co-aprendizaje, en equipos.
- Formación - Certificación.
- Vinculación y alianzas con organizaciones e instituciones del entorno para la formación y preparación de RR.HH.
- Uso de tecnología: móvil, redes sociales, en la nube, asincrónico...

Capital Humano = Competencias + Compromiso (Engagement)



Algunas Herramientas de Gestión del Compromiso (Engagement)



- Medición/Gestión del Engagement.
- Medición/Gestión del Clima Organizacional.
- Gestión del Contrato Psicológico/Emocional.
- Gestión de la Felicidad/Salario Emocional.
- Sistemas de Reconocimiento.
- Sistemas de Compensación Total (Transaccional y Relacional).

9° ENCUENTRO
DE LA RED LATINOAMERICANA DE
DESARROLLO DE COMPETENCIAS
Y ORGANIZACIONES SOSTENIBLES



Seminario Internacional
**COMPETENCIAS PARA
LA EMPLEABILIDAD,
LA CALIDAD EDUCATIVA
Y LA COMPETITIVIDAD**

Muchas Gracias



Red Latinoamericana de
Desarrollo de Competencias
y Organizaciones Sostenibles
www.redcompetencias.org