



A2-51363

Gestión de recursos humanos por competencias

Competencias y competitividad

Montevideo, Uruguay • del 22 al 26 de octubre 2007



COMPETENCIAS Y COMPETITIVIDAD

Las competencias laborales constituyen un referencial valioso, promovido y reconocido, en función de sus múltiples aplicaciones, en un creciente número de contextos internacionales, nacionales, en sectores gubernamentales y no gubernamentales, en las empresas, en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En el entorno cambiante de la globalización, muchas organizaciones centran sus metas en considerables inversiones tecnológicas como canal principal de innovación y crecimiento, otorgando menor peso al talento humano que poseen.

De forma contrapuesta, encontramos otras organizaciones que conciben a las personas como el “capital humano” de las mismas, por lo que valoran y cuidan este capital constituido por recursos humanos que tienen un papel estratégico en las mismas.

En el primer caso, predomina un enfoque tradicional de administración de personal, mientras que en el segundo las organizaciones han experimentado un cambio en la filosofía de administración adoptando una nueva forma de gestión de las personas que trabajan en las mismas. Estas concepciones están en las raíces del cambio y en la integración de un “área de recursos humanos” en las organizaciones.

Las competencias laborales, incorporadas en la gestión de recursos humanos, conforman un eje central del trabajo organizacional, al tiempo que se visualizan como el binario de funcionamiento en las organizaciones.

Las experiencias realizadas en cualesquiera de los mencionados sectores en diversas regiones del mundo, resaltan el impacto positivo del enfoque de gestión por competencias en virtud de su potencialidad para la articulación de los subsistemas de gestión (reclutamiento y selección, formación continua, evaluación del desempeño, promoción, plan de carrera, sistemas de compensación) con los resultados globales y objetivos estratégicos de las organizaciones, el mejoramiento continuo de la productividad, la competitividad, la calidad del empleo así como con la calidad de productos y servicios.

Por tanto, entre las cuestiones claves ponemos el acento en torno a: ¿Cuáles son las vinculaciones entre gestión de recursos humanos por competencias y competitividad?; ¿Cómo utilizar el referencial de competencias en la selección de recursos humanos, en la formación y la evaluación del desempeño?; ¿Qué relaciones existen entre estrategia de productividad, competitividad, calidad del empleo y aprendizaje?; ¿Cómo incide la cultura organizacional en la igualdad de oportunidades, la productividad y calidad?

El presente programa, que se realizará simultáneamente en dos niveles (básico y avanzado), tiene como propósito contribuir al desarrollo y fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones, en particular, en la gestión de los recursos humanos mediante el abordaje de temas clave, utilizando como referencia experiencias vigentes en las regiones latinoamericana y europea del sector público y privado. En este evento contaremos con el valioso aporte de especialistas de organizaciones internacionales.

Este programa, en sus dos niveles, ofrece a los/as interesados/as una oportunidad y un ambiente de aprendizaje propicio para:

- Analizar y discutir marcos conceptuales;
- Identificar opciones metodológicas e instrumentales para la gestión de recursos humanos por competencias;
- Relacionar estrategias de aplicación con su contexto laboral.

Perfil general de los/as participantes

- Directivos y responsables del desarrollo organizacional y de las áreas de gestión y desarrollo de personal;
- Directivos de organizaciones no gubernamentales
- Representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores involucrados en el desarrollo y gestión de recursos humanos.
- Directivos y responsables en el diseño y ejecución de políticas públicas para el desarrollo de recursos humanos.

El programa de nivel básico está dirigido a personas interesadas en integrar un modelo de competencias en la gestión de sus recursos humanos en sus organizaciones.

El programa de nivel avanzado está dirigido a personas y organizaciones que han adoptado el enfoque de gestión por competencias y están interesadas en profundizar y compartir experiencias en relación con las vinculaciones entre los subsistemas de recursos humanos y la competitividad.

Objetivo general – Nivel básico

Contribuir al diseño de propuestas de GRHxC contextualizadas e integradas al desarrollo de su organización.

Objetivos específicos – Nivel básico

- Identificar los abordajes conceptuales y principales aplicaciones del enfoque por competencias en los subprocesos de GRH.
- Definir la arquitectura de un modelo de competencias integrado al desarrollo organizacional.
- Aplicar instrumentos para la identificación de competencias en la organización.
- Identificar procedimientos e instrumentos de evaluación, autoevaluación y desarrollo de competencias.
- Proponer recomendaciones para la construcción de una propuesta viable de gestión por competencias, a partir de las relaciones entre recursos humanos y la mejora continua de la competitividad.

Contenido – Nivel básico

Eje transversal: género y trabajo decente (digno); gestión de conocimientos; procesos participativos; aprendizaje permanente.

1. La gestión de recursos humanos por competencias y su impacto en la competitividad de las organizaciones.
2. La conceptualización de competencia laboral y sus aplicaciones específicas en el marco de la gestión de recursos humanos: el referencial de competencias y la selección de personal, el desarrollo permanente, la evaluación del desempeño, el planeamiento de carrera.
3. La definición de la arquitectura de competencias en la organización: competencias claves, las competencias específicas, normas y perfiles de competencias. Procesos participativos de definición de competencias.
4. ¿Por qué evaluar el desempeño? El proceso de evaluación: que se evalúa, en referencia a qué, cómo se evalúa, quiénes participan. Claves metodológicas en los procesos de desarrollo permanente de las competencias en la organización.
5. Los perfiles de competencia para el reclutamiento y la selección de personal.
6. La construcción de un encuadre organizacional integrador de gestión de recursos humanos.

Objetivo general Nivel Avanzado

Contribuir a mejorar el modelo de GRH por competencias y optimizar su rendimiento, mediante la extensión de su aplicación, la sofisticación de herramientas, la integración a objetivos y proyectos, la rendición de cuentas ('accountability'), apoyándose en indicadores de impacto y rendimiento.

Objetivos específicos – Nivel avanzado

- Identificar, en el diseño de la arquitectura del modelo de competencias, la integración y vinculación con la gestión de conocimientos - capital humano.
- Definir los perfiles integrales de competencia, tanto individual como grupal (corporativos y de equipo).
- Potenciar las competencias utilizando 'coaching' y tutoría (interna, externa, individual, grupal), instrumentos de auto formación y evaluación (nuevas herramientas de aprendizaje).
- Evaluar impacto de la gestión por competencias (indicadores, ROI, Balanced Scorecard).
- Definir la estrategia de implantación y vinculación a redes de aprendizaje

Contenido – Nivel avanzado

Eje transversal: capacidad dinámica, innovación, Trabajo decente (digno) y Responsabilidad social empresarial; Gestión del cambio y herramientas de aprendizaje permanente - individual y grupal

- Identificar, en el diseño de la arquitectura del modelo de competencias, la integración y vinculación con la gestión de conocimientos - capital humano.
- Definir los perfiles integrales de competencia, tanto individual como grupal (corporativos y de equipo).
- Instrumentar la gestión de desempeño para desarrollar las competencias utilizando 'coaching' y tutoría (interna, externa, individual, grupal), instrumentos de auto formación y evaluación (nuevas herramientas de aprendizaje).
- Incorporar SIMAPRO (sistema de medición y avance de la productividad) como herramienta de competencia grupal.
- Evaluar impacto de la gestión por competencias (indicadores, ROI, Balanced Scorecard).
- Definir la estrategia de implantación, gestión del cambio y vinculación a redes de aprendizaje

Enfoque de trabajo

El enfoque de aprendizaje se basa en la construcción del conocimiento y del saber hacer a partir del análisis, la discusión de informaciones conceptuales y prácticas aportadas por los/as participantes y los/as docentes y de ejercicios aplicados a temas relevantes del curso.

Con el propósito de contribuir al desarrollo de este proceso, los/as participantes tendrán acceso a la página Web del curso. La creación de un lugar de reunión antes, durante y 1 mes después del curso en Montevideo, facilitará el acceso a un flujo de información útil para los/as participantes en su contexto laboral y apoyará a que los/as mismos asuman un rol activo en el aprendizaje propio y del grupo.

La secuencia de trabajo será la siguiente:

Fase	Fechas	Modalidad	Contenidos
Fase 1	24.5.09.- 19.10. 2007	A distancia	<ul style="list-style-type: none">▪ El curso iniciará con un <i>trabajo preliminar</i> vinculado con la temática. Al respecto, los/las participantes seleccionados/as recibirán indicaciones para la recolección de información del propio contexto. Este trabajo será un insumo importante durante el programa para trabajar sobre casos concretos.
Fase 2	22.10.- 26.10. 2007	Presencial (Montevideo)	<ul style="list-style-type: none">▪ Durante el curso, a <i>nivel grupal</i>, se combinarán presentaciones de especialistas con trabajos en pequeños grupos en los que los/as participantes tendrán oportunidad de compartir experiencias, analizar información y extraer conclusiones relevantes para su trabajo individual.▪ El aprendizaje a <i>nivel individual</i> consistirá en la reflexión sobre su propia experiencia y en la elaboración de una propuesta de gestión de recursos humanos a ser desarrollada de forma paralela al tratamiento de los contenidos.
Fase 3	29.10 2007 31.01. 2008	A distancia	Después del curso en Montevideo, los/as participantes tendrán la oportunidad de continuar su aprendizaje mediante el intercambio de informaciones y experiencias en el foro de seguimiento previsto en la página Web. En este espacio también se compartirán los resultados de la evaluación final del curso.

COSTOS Y CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN

El costo total de participación es de USD 2090.- dividido en costos de formación y de subsistencia. Los costos de formación de USD 1,570.- cubren la realización y evaluación de la actividad formativa a distancia y presencial.

El costo restante de USD 520 - corresponde al alojamiento con desayuno en un hotel, hospedaje en un cuarto individual, seguro médico y dinero de bolsillo para la cena.

En el costo de participación están incluidos los almuerzos y café en las pausas de la mañana y de la tarde.

El Centro de Turín cuenta un número limitado de **becas parciales**, por un valor de USD 800 disponibles para cubrir una parte de los costos del curso. Al solicitar una beca de estudio, las instituciones o las personas interesadas deberán comprometerse a asumir la diferencia del costo del curso.

Para **participantes locales** que no harán uso del hotel y les es otorgada una beca parcial, la diferencia del costo a asumir es de USD 770.

Para **participantes de otros países** que se alojarán en el hotel y les es otorgada una beca parcial, la diferencia a asumir es USD 1,290, además de los pasajes internacionales.

POR FAVOR NOTAR: Estos precios **no incluyen los pasajes aéreos**, ni otros costos adicionales de viaje (p. ej. los gastos de taxi o de los pasajes en autobús, tasas aeroportuarias, costos de stop-over, de visa, etc.). El/la participante será responsable de obtener la visa necesaria para Uruguay.

Para optar por una beca se les solicita contactarnos con anticipación!

Aquellas personas que no consiguieran una beca parcial pueden participar mediante el pago integral del costo de participación.

La fecha límite para la presentación de las candidaturas a este programa es el 21 de septiembre del 2007.

Especificando el nivel (básico o avanzado) al cual desean inscribirse, las personas interesadas deberán dirigirse a:

Responsable de programas: Sra. Julieta LEIBOWICZ

+39011-693 6577; j.leibowicz@itcilo.org

Asistente de programas: Sra. Gladys VARGAS

+39011-693 6561; g.vargas@itcilo.org

Fax: ++39-011-6936469, ++39-011-6936350

Programa DELTA: Educación a distancia y tecnología de la formación

Centro Internacional de Formación de la OIT

Viale Maestri del Lavoro, 10; 10127 Torino, ITALIA