

A2-00888



Centro
Internacional
de Formación

Gestión de recursos humanos por competencias

Competencias y competitividad

Turín, del 21 de mayo al 01 de junio 2007



<http://www.itcilo.org/gestionxcompetencias>

Programa DELTA (Educación a Distancia y Tecnología de la Formación)

¿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 orientada al aprendizaje, la innovación y la adaptabilidad al cambio. Estas concepciones están en las raíces del cambio y en la integración de una “dirección de recursos humanos” en las organizaciones que tienen la misión de ocupar un rol estratégico.

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. En este sentido, se subraya la importancia de procesos participativos de empleadores y trabajadores en la gestión de un cambio organizacional.

Las experiencias realizadas 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, competitividad, productividad y responsabilidad social empresarial?; ¿Qué relaciones existen entre la innovación, la mejora continua, la calidad del empleo y aprendizaje?; ¿Cómo diseñar una arquitectura dinámica e integral de competencias de acuerdo a las características de la organización?; ¿Cómo utilizar el referencial de competencias, en la formación y la evaluación del desempeño?; ¿Cómo gestionar la implantación del modelo de competencias?; ¿Cómo relacionar las competencias con la gestión de calidad?; ¿Cómo construir una cultura de competencias sustentada en la igualdad de oportunidades, la participación y relaciones laborales evolutivas?

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, así como de instituciones gubernamentales y privadas.

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 DE LOS/LAS 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 y organizaciones interesadas en integrar un modelo de competencias en la gestión de sus recursos humanos.

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.
- Diseñar y aplicar instrumentos para la identificación de competencias en la organización.
- Identificar procedimientos e instrumentos de evaluación, autoevaluación y desarrollo de competencias.
- Identificar necesidades y definir modalidades y dispositivos de formación y aprendizaje permanente en la organización.
- 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); aprendizaje permanente; gestión del conocimiento; procesos participativos.

La gestión de recursos humanos por competencias y su impacto en la competitividad de las organizaciones.

La conceptualización de competencia laboral y sus aplicaciones específicas en el marco de la gestión de recursos humanos: el referencial de competencias y los subsistemas de gestión. Desafíos y transformaciones que implica la GRHxC.

Enfoques y diseño de procesos participativos de definición de competencias. Competencias claves, organizacionales y específicas, individuales y colectivas. Alcance y profundidad de la identificación. Componentes de la descripción de competencias.

La definición de la arquitectura de competencias en la organización: integración vertical y horizontal. La estrategia de comunicación.

¿Por qué y para qué evaluar el desempeño? El proceso de evaluación: qué se evalúa, en referencia a qué, cómo se evalúa, quiénes participan.

Claves metodológicas en los procesos de desarrollo permanente de las competencias en las personas y la organización.

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

- Diseñar una arquitectura dinámica e integral de competencias y su vinculación con la gestión de conocimientos - capital humano.
- Elaborar 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.
- Integrar competencias a sistemas de calidad (ISO; HACCP), salud y seguridad (OHSA), productividad ('lean manufacturing', TPM) y Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- Aplicar diferentes modalidades de certificación de competencias.
- 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.

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

La cultura organizacional, gestión por valores, contexto en evolución.

La gestión del conocimiento, el aprendizaje y su incidencia en la productividad y competitividad de las organizaciones; calidad en el trabajo, género y diversidad.

Competencias de equipo, corporativos y organizacionales.

Gestión de talento humano, creatividad e innovación.

Medición de impacto de las competencias en la productividad, la competitividad y condiciones de trabajo.

El proceso de evaluación del desempeño con base en competencias y sus efectos directos e indirectos.

Certificación de la competencia: modalidades y calidad del proceso.

Gestión de cambio, plan de comunicación y negociación, redes de aprendizaje (vinculaciones entre empresas, con universidades y centros de formación e investigación).

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 Turín, 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	23.04.-18.05. 2007	A distancia	El curso iniciará con un trabajo preliminar 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	21.05.- 01.06. 2007	Presencial (Turín)	Durante el curso, a nivel grupal, 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 nivel individual 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. Viaje de estudio a Madrid, España y discusiones con especialistas.
Fase 3	04.06.- 31.08. 2007	A distancia	Después del curso en Turín, 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.

VIAJE DE ESTUDIO

Se realizará un viaje de estudio a Madrid, España. Durante la estadía en Madrid, se visitarán empresas españolas de renombre que aplican el enfoque de gestión de recursos humanos por competencias y se tendrá la oportunidad de contactar especialistas, discutir sobre las metodologías y experiencias de estas organizaciones.

COSTOS Y CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN

El costo total por participante de este curso es de USD 5,410.- dividido en costos de formación y de subsistencia. Los costos de formación de USD 3,490.- cubren la preparación, realización y evaluación de la actividad formativa a distancia y presencial.

En el costo de formación está incluido el viaje de estudio a Madrid que cubre el alojamiento, desayuno, viáticos para las comidas y traslados en bus a las empresas a visitar.

El costo restante de USD 1,920.- corresponde a la estadía en el campus de la OIT (hospedaje en un cuarto individual, pensión completa, lavandería, actividades socio-culturales y seguro médico).

POR FAVOR NOTAR: Estos precios **no incluyen los pasajes aéreos¹**, ni otros costos adicionales de viaje (p. ej. los gastos de taxi o de los pasajes en autobús, tasas de aeropuertos, costos de stop-over, de visa, etc.). Los participantes serán responsables de obtener las visas necesarias para Italia/los países Schengen.

El Centro de Turín cuenta un número limitado de **becas parciales**, por un valor de USD 3,000, disponibles para cubrir una parte de los costos del curso. Al solicitar una beca de estudio, las instituciones de las personas interesadas deberán comprometerse a asumir la diferencia del costo del curso, equivalente a USD 2,410, además de los pasajes internacionales. Dicho compromiso

debe ser comunicado mediante una nota enviada a las direcciones indicadas abajo.

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 18 de abril del 2007.

Acceda a la página web del curso:
<http://www.itcilo.org/gestionxcompetencias>, haga un clic en ¿Cómo participar?, descargue el formulario de inscripción y el cuestionario de selección del nivel.

Las personas interesadas deberán dirigirse a:

Responsable de programas: **Sra. Julieta LEIBOWICZ**

+39011-693 6577j; 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

¹ Se sugiere a las personas interesadas consultar la responsable del programa para definir las fechas del recorrido aéreo: desde su lugar de origen a Madrid y de allí a Turín, con Iberia, y regreso a Madrid, para tomar el vuelo previsto para iniciar el viaje de estudio. El regreso a su lugar de origen, debe preverlo desde Madrid a partir del sábado 2 de junio 2007.