



RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

“MODELO DE APRENDIZAJE CONTINUO”

Primer Congreso de Calidad en la Gestión

“APRENDER CON EL EJEMPLO”

Mendoza, 22 y 23 de Octubre de 2009

Mgter Prof. Flavia Celeste Cola

Residente Mercedes, Rodríguez



ENFOQUE DE TRABAJO POR COMPETENCIAS LABORALES APLICADO A LA GESTIÓN DE ORGANIZACIONES Y DE RECURSOS HUMANOS



- El desarrollo del potencial del capital humano**
- La alineación de personas**
- La conjunción de factores facilitadores para la transformación y profesionalización de las mismas**

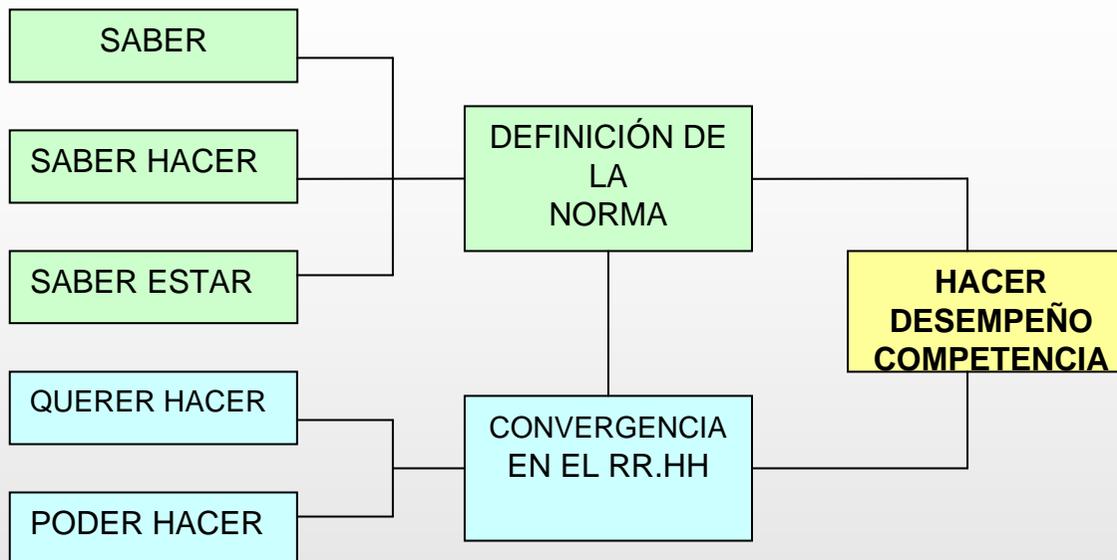
SUSTENTO EPISTEMOLÓGICO DEL MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS LABORALES

Posicionamiento Psico – pedagógico

Posicionamiento Constructivista

Enfoque de competencia laborales

ELEMENTOS ESENCIALES AL CONCEPTO Y MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES



**SU ABORDAJE
INTEGRAL DESDE
LOS RR.HH.
MEJORA LA
PRODUCTIVIDAD Y
CLIMA POSITIVO EN
LAS RELACIONES
ORGANIZACIONALES**

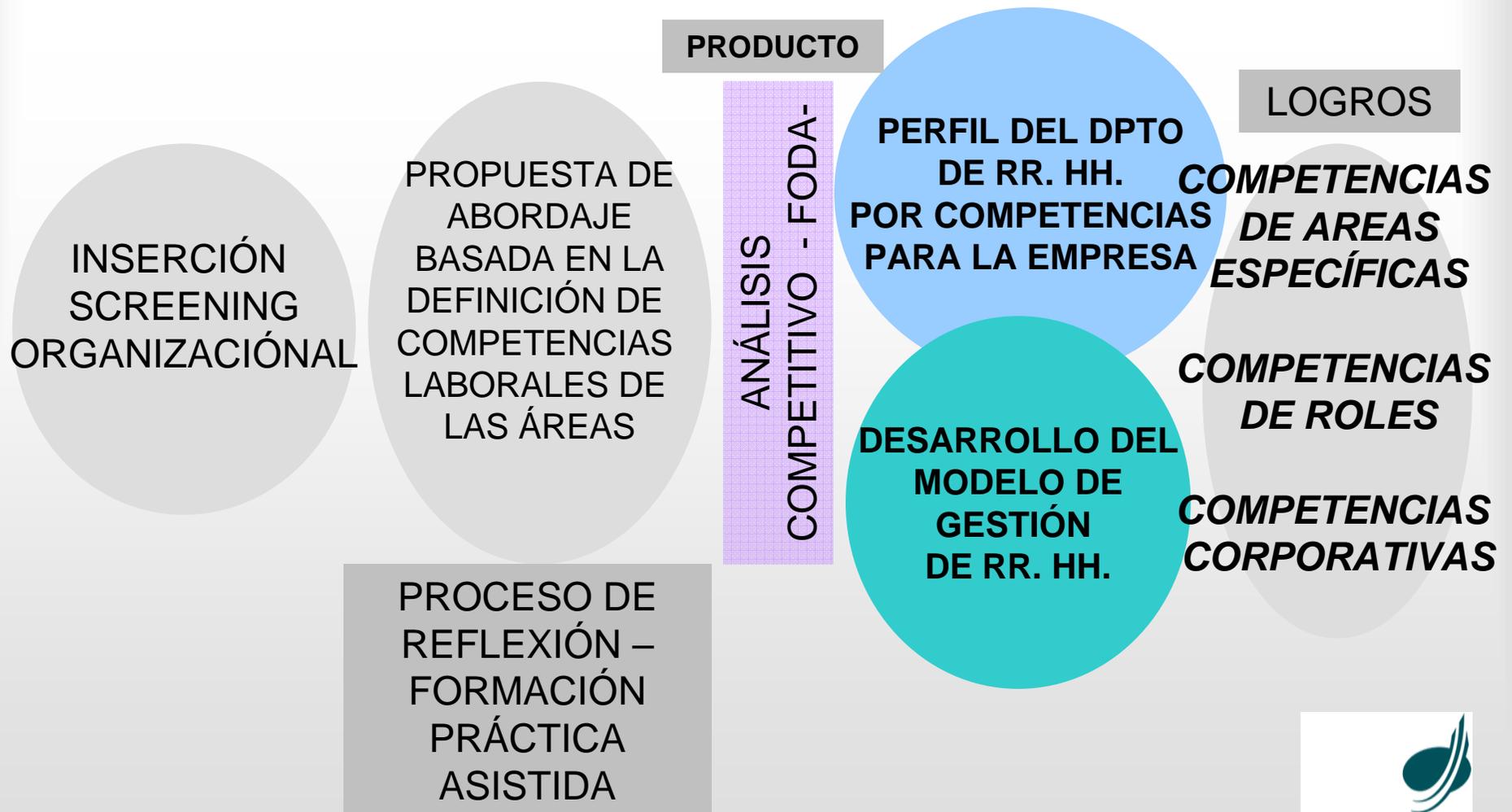
**APORTES CAPITALIZADOS
POR EL EQUIPO CONSULTOR
DE LA FUNDACIÓN PYMET**

**EN LA GESTIÓN DE RR.HH. POR
COMPETENCIAS LABORALES**



FUNDACIÓN PYMET
pequeña y mediana empresa transformada

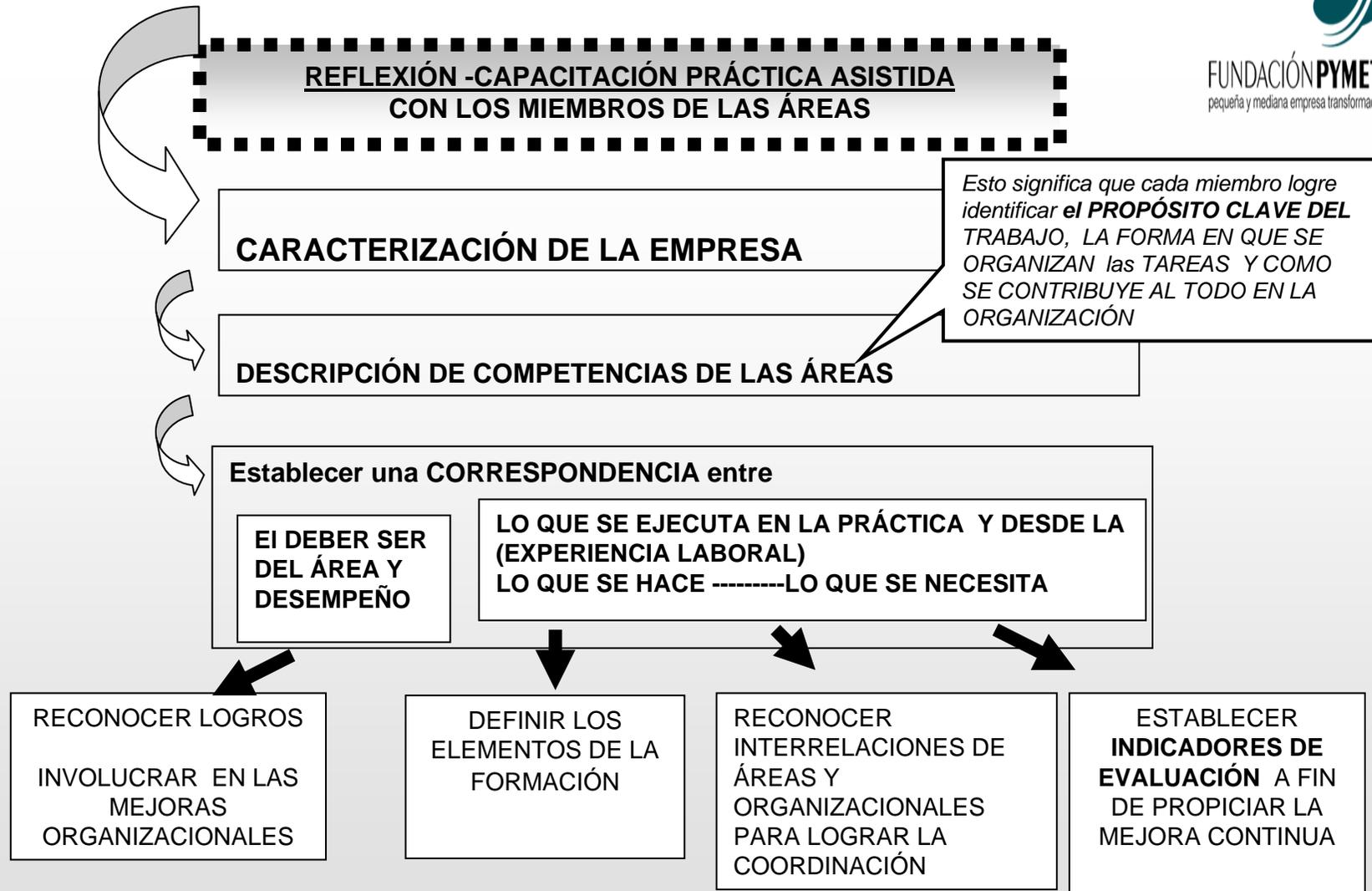
FASES DE DESARROLLO DEL MODELO



Estrategia de trabajo de aplicada



FUNDACIÓN PYMET
pequeña y mediana empresa transformada



**ANÁLISIS
COMPETITIVO -
FODA-**

**PERFIL DEL DPTO
DE RR. HH.
POR COMPETENCIAS
PARA LA EMPRESA**

**DESARROLLO DEL
MODELO DE
GESTIÓN
DE RR. HH.**

Problemas y demandas de la Organización detectados según sus ámbitos

Requerimientos

Ámbito de:
La comunicación

La toma de decisiones

Las tareas

Ámbito de:
Definición de áreas y roles
Definición de objetivos e indicadores
Uso y manejo de la información crítica
Incorporación personal
Capacitación
Evaluación

Ámbito de lograr:
Redes con el entorno
Imagen social de la empresa
Oportunidades formativas y sociales

Elementos de competencia de área de RR.HH

Orientar la planificación.

Asistir a Mandos Gerenciales

Facilitar la comunicación organizacional

Definir competencias laborales
Seleccionar RR.HH.
Desarrollar la formación sistémica
Manejar estratégicamente la información
Evaluar el desempeño

Coordinar la vinculación

Desarrollar proyectos de vinculación

Competencias claves

Asesorar la Planificación Estratégica y Ejecución de Programas

Gerenciar los procesos de Adm de RRHH

Vincular con el Contexto

PROPÓSITO CLAVE DEL ÁREA DE RR.HH CONSTRUIDO POR EL EQUIPO CONSULTOR DE LA FUNDACIÓN PYMET

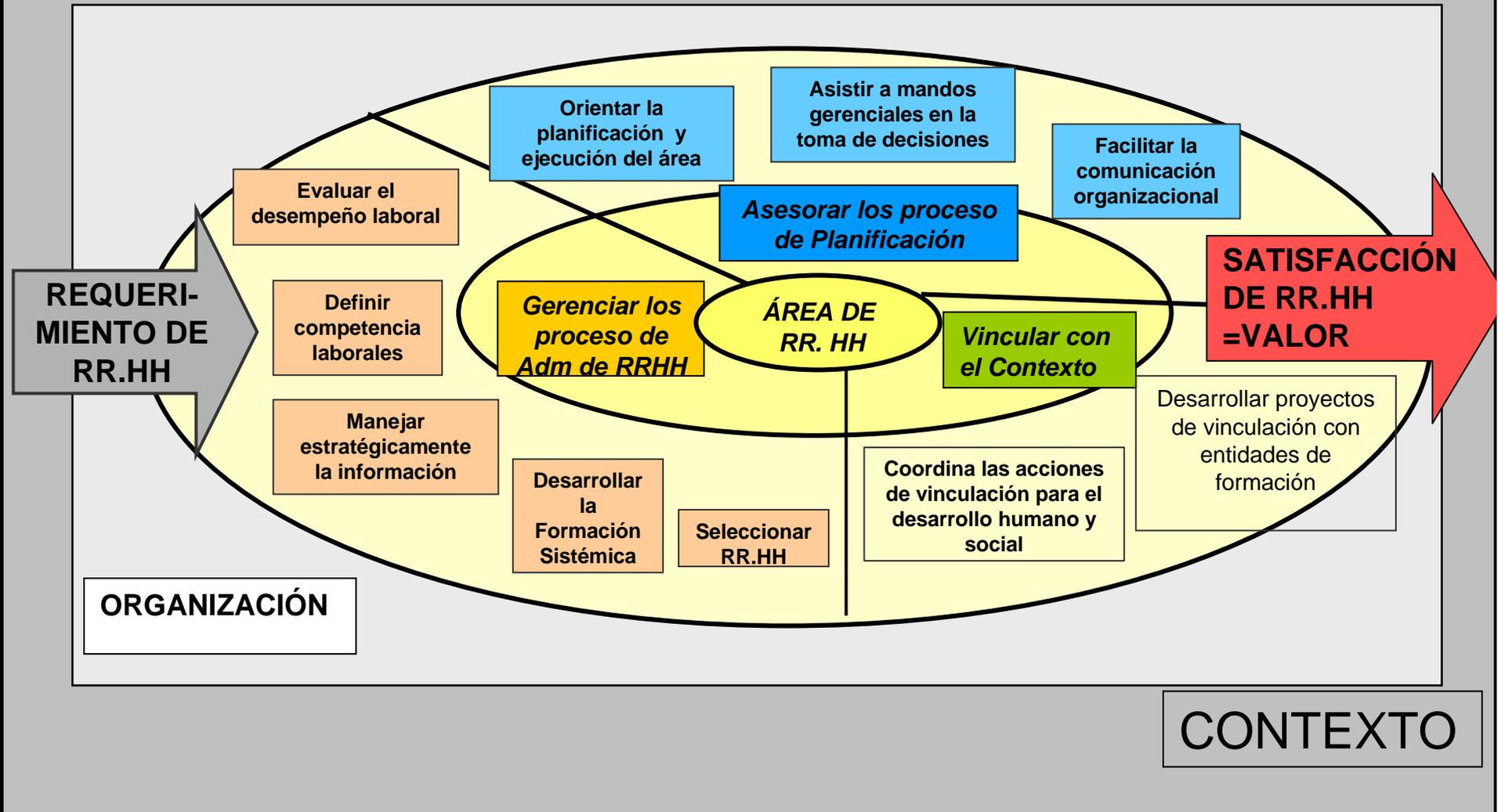
Administrar los Recursos Humanos desde un enfoque de competencias, para definir y gestionar prácticas de RRHH competitivas,

alineando a todos los niveles y departamentos de la empresa,

a fin de integrar y facilitar la ejecución de la estrategia y objetivos corporativos.

MODELO DE GESTIÓN DEL

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS



MAPA FUNCIONAL DEL ÁREA

| COMPETENCIAS CLAVES | ELEMENTOS DE COMPETENCIA |
|--|--|
| <p>Gerenciar procesos de administración de recursos humanos y relaciones laborales en la empresa de acuerdo a las políticas establecidas por la organización</p> | <p>Manejar estratégicamente la información disponible sobre los RRHH de la organización, sistematizando la misma para su aprovechamiento organizacional, a fin de establecer una gestión enfocada en el desarrollo de los Recursos Humanos.</p> |
| | <p>Definir las competencias laborales los puestos, realizando el análisis funcional y descripción de los mismos y estableciendo los estándares de desempeño que permitan la gestión de recursos humanos enfocada en competencias.</p> |
| | <p>Seleccionar Recursos Humanos competentes de acuerdo a la descripción de puestos laborales, a las normas de competencias establecidas y a los requerimientos que establece la organización.</p> |
| | <p>Desarrollar la formación sistémica en la empresa atendiendo a optimizar el despliegue de las competencias establecidas por los puestos y teniendo en cuenta los objetivos y políticas que establece la organización</p> |
| | <p>Evaluar el desempeño laboral de los Recursos Humanos de acuerdo a la descripción de los puestos por competencias laborales, a los estándares de calidad definidos por la organización y teniendo en cuenta las exigencias legales de las normativas vigentes en relación al rol y actividad.</p> |
| <p>Asesorar los procesos de planeamiento estratégico y ejecución de los programas organizacionales definidos para la consecución las metas anuales previstas.</p> | <p>Orientar en la planificación y ejecución de proyectos de cada área, alineando a los diferentes sectores con las estrategias y políticas corporativas.</p> |
| | <p>Asistir a los mandos gerenciales en la toma de decisiones facilitando información oportuna sobre problemas organizacionales identificados, obstaculizadores y factores posibilitadores de resolución en relación con Recursos Humanos y aspectos inherentes involucrados.</p> |
| | <p>Facilitar la comunicación organizacional tendiente a que se establezcan vínculos efectivos entre los miembros de la organización y se promueva un clima laboral enfocada en el logro de objetivos organizacionales</p> |
| <p>Vincular la empresa con el contexto macro y micro, estableciendo relaciones estratégicas que impacten en el desarrollo organizacional</p> | <p>Coordinar acciones de vinculación de la organización con el contexto, estableciendo alianzas de cooperación con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales tendientes al desarrollo del Compromiso Social Empresario.</p> |
| | <p>Desarrollar proyectos de vinculación con entidades educativas para el mutuo beneficio del desarrollo formativo-laboral</p> |

APLICACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN

**CASO: RECONOCIMIENTO Y DETERMINACIÓN
DE UNA *COMPETENCIA CLAVE GENÉRICA*
DE LA EMPRESA**



FUNDACIÓN PYMET
pequeña y mediana empresa transformada

COMPETENCIA CORPORATIVA
Coordinación e interacción con cliente interno

Comercial

Interpretar el comportamiento

Interactuar con el cliente interno

Comercializar los productos y servicios
PREAR

Brindar servicio de atención, asesoramiento y postventa

Personal

Gestionar procesos administrativos

Coordinar con el cliente interno

Liquidar los Haberes del personal

Logística

Manejar documentación para la gestión y control interno

Interactuar con las áreas

Coordinar operaciones de logística de materiales y transportes

Prevención de riesgo

Documentar la gestión de la prevención de Riesgos

Interactuar con el cliente interno

Evaluar riesgos en el desarrollo de trabajos

Planificar la prevención de riesgos, la higiene y seguridad

Almacén

Interactuar con el cliente interno

Gestionar operaciones de logística interna

Aplicar procesos administrativos de gestión y control de materiales

Por lo cual se concluyó ...

QUE LA **COORDINACIÓN-INTERACCIÓN CON
EL CLIENTE INTERNO**

.... Constituía un aspecto crítico por:

- DEBILIDAD PERCIBIDA POR TODOS
- ASPECTO GENERADOR DE MEJORA
 - ELEMENTO INHERENTE PARA LOGRO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS
- FACTOR CLAVE EN LA ALINEACIÓN DE LAS AREAS HACIA LA CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS CORPORATIVOS

LA COORDINACIÓN -INTERACCIÓN
Como COMPETENCIA CORPORATIVA
desarrollada y ejercida con madurez y profesionalismo
por todos los miembros
puede generar:

Ventaja de costo

Ventaja de diferenciación

Ventaja en el Factor Humano

=

**VENTAJA
COMPETITIVA**

APRENDIZAJES LOGRADOS DESDE LA GESTION DE RR.HH POR COMPETENCIAS LABORALES

🌐 DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA MEJORA ORGANIZACIONAL

- DINAMINA LOS RR.HH. HACIA LA MEJORA CONTINUA
- PRODUCE MADUREZ EN LOS RR. HH.
- FORTALECE LA RELACIÓN RR.HH. - EMPRESA

🌐 DESDE EL PUNTO DE VISTA METODOLÓGICO – ESTRATÉGICO

- DESARROLLA LAS HERRAMIENTAS OPORTUNAS Y EFECTIVAS
- PROPICIA LA IMPLEMENTACIÓN DE CALIDAD CON LOS RR. HH
- ASEGURA UN ENFOQUE SITUACIONAL