

**VISITA TÉCNICA - DELEGACIÓN DEL PERÚ
COOPERACIÓN SUR – SUR
PROGRAMA EUROSOCIAL II**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS
-GTHxC-**

RECORDEMOS...

Los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada individuo”.

Vincent Lombardi

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Red de Procesos Sistema Integrado de Gestión
Calidad con Calidez



- Procesos Estratégicos
- Procesos de Soporte
- Procesos Misionales

SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO



OIT - RECOMENDACIÓN 195 DE 2004 DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS



Reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, **tanto formal como no formal, y la experiencia laboral.**

Promover el desarrollo **del aprendizaje y la formación** en el lugar de trabajo.

Adoptar buenas prácticas en **materia de desarrollo de los recursos humanos.**

Creación marco nacional cualificaciones que deberá incluir un **sistema de certificación confiable** que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por sectores, industrias, empresas e instituciones educativas.

[www.sena.edu.co]

NORMATIVA



[El Decreto 1120 de 1996](#) establece al SENA como líder del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, el cual surge como una respuesta estatal de apoyo para la competitividad e innovación para las empresas del país.

[El CONPES 2945 de 1997](#) determina la conformación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

[El Decreto 933 de 2003](#) establece al SENA como ente regulador, diseñador, normalizador y certificador de Competencias Laborales

[El CONPES 81 de 2004](#) determina el avance del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

[El Acuerdo 006 de 2010](#) establece los lineamientos estratégicos y criterios para la gestión de las Mesas Sectoriales

[CONPES 3674 de 2010](#) establece lineamientos para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano –SFCH

En su Organización:

¿Se evidencian impactos en el desempeño de los colaboradores , una vez se implementan los planes de desarrollo?

¿ La rotación del personal afecta la productividad en la Empresa?

¿Cuenta con un Manual de perfiles de cargo por competencias?

¿Está definido un plan de carrera en la empresa?

¿El proyecto de vida de los colaboradores está alineado con los objetivos empresariales?

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS ES...



Un enfoque estratégico de promoción de las personas en el trabajo y de la competitividad en las empresas.

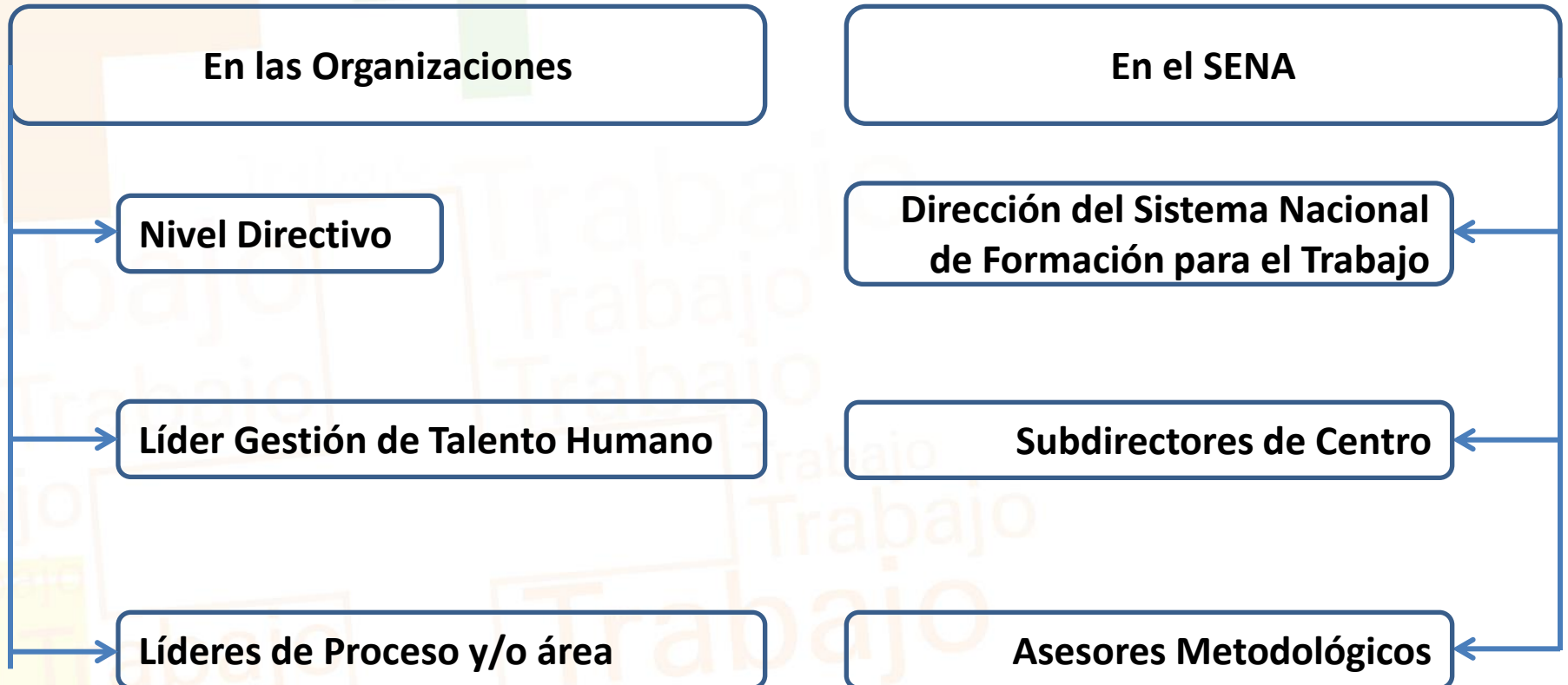


LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS BUSCA...

- Desarrollar y potencializar en las personas las competencias laborales y corporativas.
- Alinear y articular las capacidades de los trabajadores con los objetivos organizacionales.



¿QUIENES INTERVIENEN?





PRINCIPIOS

Dinamismo

Aprendizaje permanente

Desarrollo

Relación de Corresponsabilidad

BENEFICIOS

- ✓ Genera una ventaja competitiva fundamentada en el desempeño y en el desarrollo de los trabajadores de la organización.
- ✓ Brinda oportunidades de desarrollo de las personas, basadas en la identificación de brechas en su desempeño dentro de un marco de mejora continua
- ✓ Facilita el desarrollo de prácticas de gestión humana teniendo en cuenta las competencias del personal.
- ✓ Posiciona la imagen del área de Gestión Humana al dar respuestas estratégicas acordes con las necesidades del negocio.
- ✓ Fortalece el compromiso de las personas con la organización dentro de un ambiente de trabajo orientado al logro.
- ✓ Posibilita la gestión basada en resultados verificables, articulados con los indicadores de la organización.



FASES DE IMPLEMENTACIÓN



PLANEACIÓN

PROPÓSITO

Preparar la implementación de la metodología de Gestión de Talento Humano por Competencias, teniendo en cuenta el direccionamiento estratégico de la Organización.



EVIDENCIAS DE PRODUCTO

- Cronograma de actividades
- Diagnóstico de la Organización
- Manual de perfil de cargos por Competencias

GESTIÓN PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS

PROPÓSITO

Estructurar el proceso de preselección, selección e inducción, tomando como referencia el manual de perfil de cargos por competencias y programa establecido de Inducción.

EVIDENCIAS DE PRODUCTO



•Vinculación

•Perfil

•Integración

- Procesos de Pre selección, Selección e Inducción estructurados
- Técnicas e instrumentos de evaluación definidos
- Programa de Inducción

ORGANIZACIONES ATENDIDAS

GRANDES

COBASEC
HOSPITAL KENEDY
DANE
BELLOTA
LICORERA DE CALDAS
ELITE FLOWERS
AVIATUR
FFMM

MEDIANAS

BERLINAS DEL
FONCE
CAFARCOL S.A.
FUNDACIÓN CRECER
LTDA.
ARAUJO Y SEGOVIA
S.A.

MICRO

ALBORADA
EDITORES
CONSABER
HUMANO
KAPITAL
NETWORKS

¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

Claudia María Vargas Zúñiga

Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

cvargasz@sena.edu.co