

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

FUNDAMENTO

Vincular el sistema de compensación con las competencias es probablemente el cambio más trascendental de una implementación de la gestión de RR.HH. por competencias en una organización. Esto da la posibilidad de reconocer, y por lo tanto, motivar el aprendizaje y las iniciativas de innovación de las personas, que son los motores del mejoramiento de la productividad y el avance en prácticas de Trabajo Decente. Por otro lado, esto también implica darle un uso intensivo e inclusivo a las dimensiones del aprendizaje en el diálogo social, ya que la compensación normalmente es considerada el centro de los convenios colectivos. Esto además ayuda a interiorizar y hacer sostenible la gestión de RR.HH. por competencias en la organización. El interés por renovar e incrementar las competencias, por consiguiente, se ha convertido intrínsecamente en una parte de la estrategia, directamente relacionada con el presupuesto y planificación, innovación de procesos, organización del trabajo, gestión del talento, RSE, gestión del desempeño, capacitación y desarrollo, reclutamiento y selección, entre otros.

Las organizaciones, conscientes del rol estratégico que los RR.HH. tienen en la adaptación de éstas a las circunstancias cambiantes del entorno, en la eficacia operacional y avance en la creación de valor social y ambiental, están adoptando nuevas políticas de gestión de RR.HH. e instrumentos basados en competencias. Para brindar apoyo y herramientas a las organizaciones en este ámbito, la OIT ha desarrollado un modelo integrado y dinámico de gestión de RR.HH. por competencias, dentro del cual la compensación por competencias es un componente.

Este curso combinado trilingüe pretende contribuir al desarrollo de las organizaciones y al desarrollo de las capacidades en el ámbito de la gestión de los RR.HH., utilizando como referencia experiencias actuales de todo el mundo, tanto del sector público como privado.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Directivos, gerentes, encargados y consultores responsables del desarrollo organizacional y de gestión de RR.HH.; representantes sindicales; especialistas en compensación.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un sistema de compensación por competencias integrado y dinámico que satisfaga los objetivos organizacionales en contextos complejos, y alineado con una agenda de Trabajo Decente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Al término del curso, los participantes desarrollarán sus competencias en:

- identificar e integrar los elementos estratégicos de un sistema de compensación por competencias;
- diseñar un sistema de compensación fija por competencias que se ajuste a una organización en particular;
- diseñar un sistema de compensación variable por competencias que se ajuste a una organización en particular;
- gestionar el cambio en la implementación en la organización de un sistema de compensación por competencias.

CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

El curso está basado en un módulo (H4) de la colección de Gestión de RR.HH. por Competencias del CIF-OIT (www.itcilo.org/CBHRD).

El módulo incluye:

- Unidad de Aprendizaje 1: Integración de los componentes de un sistema de compensación estratégica por competencias: conceptos, herramientas y métodos.
- Unidad de Aprendizaje 2: Diseño de un sistema de compensación fija basado en competencias: conceptos, herramientas y métodos.
- Unidad de Aprendizaje 3: Diseño de un sistema de compensación variable por competencias:

conceptos, herramientas y métodos.

En Turín se presentarán las unidades de aprendizaje, que se finalizarán a distancia.

Siempre se buscará un equilibrio entre la teoría y la práctica. Además, se realizarán debates y ejercicios que estimularán la participación y la creatividad.

Un inicio de jornada de recapitulación irá seguido de oportunidades regionales de aprendizaje en profundidad. El intercambio internacional alimentará las propuestas regionales, nacionales o de las organizaciones.

Los participantes deberán preparar una propuesta para integrar o mejorar el enfoque por competencias en el modelo de gestión de los recursos humanos de su organización.

COSTOS Y CONDICIONES PARA PARTICIPAR

El costo total de este curso para cada participante es 2,500 Euros (costos de formación y de subsistencia). Los costos de formación (1,900 euros) comprenden la preparación, organización, ejecución y evaluación del curso. Los costos de subsistencia (600 euros) comprenden el alojamiento en pensión completa, el servicio de lavandería, las actividades socioculturales, la asistencia médica y el seguro.

Este importe no incluye el precio de los vuelos aéreos ni los costos de viaje adicionales (taxi, bus, escalas, visados).

Los participantes tienen la responsabilidad de obtener los visados necesarios para Italia/países Schengen.

El Centro Internacional de Formación de la OIT puede ofrecer un limitado número de becas parciales a los candidatos que cumplan con los requisitos de elegibilidad.

Fecha límite para la inscripción:
28 marzo 2013

Para cualquier información adicional, dirigirse a:
Paola Abbate - p.abbate@itcilo.org
Tel. +39 011 693 6659 Fax. +39 011 693 6469

A976307

Competency-based human resources management:
designing an integrated reward system

13 – 17 May 2013

29 April – 31 May 2013 Distance learning

Gestion des ressources humaines par compétences:
concevoir un système de rémunération intégral

13 – 17 mai 2013, Turin, Italie

29 avril – 31 mai, 2013 à distance

Gestión de recursos humanos por competencias:
el diseño de un sistema de compensación integral

13 – 17 mayo 2013, Turín, Italia

29 abril – 31 mayo, 2013 a distancia



International Training Centre
Centre international de formation
Centro Internacional de Formación

COMPETENCY-BASED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

BACKGROUND

Linking the rewards system to competency is probably the most fundamental change the implementation of competency-based HRM makes to an organisation. It allows knowledge and innovation to be recognised and motivates the people who drive improvements in productivity and Decent Work practices. It also facilitates the better inclusion of learning in consultative bodies, as rewards are naturally taken into consideration in collective agreements. In light of this, the organisation internalises and supports the competence process. Updating and strengthening competencies becomes an integral part of the company strategy, directly related to the budget, planning, innovation, organisation of work, talent management, CSR, performance management, training and recruitment.

Organisations aware of the importance of valuing the "capital" they have in their staff, in view of the strategic role they may play in operational effectiveness, are currently undergoing a paradigm shift and are adopting a new human resources management policy, influenced by the changing nature of the organisation's mission, its overall strategy and one based on competences. This approach is the reason the ILO created a competency-based HRM model, of which this training is a part.

This trilingual course aims to contribute to organisational development and capacity building in the field of human resources management, by using existing experiences from around the world in both the public and private sector as references.

PARTICIPANT PROFILE

Directors, officials and consultants responsible for organisational development and HR management.

GENERAL OBJECTIVE

To design an integrated and dynamic competency-based reward system that meets organisational objectives in a complex context and addresses the ILO's principles of Decent Work.

SPECIFIC OBJECTIVES

At the end of the course, participants will have improved their competences in:

- identifying and integrating the strategic elements of a competency-based reward system;
- designing a competency-based fixed reward system that fits into a particular organisation;
- designing a competency-based variable reward system that fits into a particular organisation; and
- developing tools and methods to implement a competency-based reward system in their respective organisations.

CONTENT AND METHODOLOGY

The course is based on a module (H4) that comes from the ITC-ILO competency-based collection on HRM (www.itcilo.org/CBHRD).

The module includes:

- **Learning Unit 1:** Integrate the strategic components of a competency-based reward system: concepts, tools and methods.
- **Learning Unit 2:** Manage a competency-based fixed reward system: concepts, tools and methods.
- **Learning Unit 3:** Manage a competency-based variable reward system: concepts, tools and methods.

The learning units will be introduced in Turin and finalised by distance learning.

Theory will be constantly set off by practice. Debates and exercises will boost participation and creativity.

A morning summary will be followed by contributions from participants. The international exchanges will feed into regional, national or organisational proposals.

Participants will be invited to prepare a proposal to integrate or improve the competency-based approach in the human resources management model of their organisation.

COSTS AND CONDITIONS

The total cost of this course for each participant is 2,500 Euros (tuition fees and living costs). Tuition fees (1,900 Euros) cover the preparation, organisation, delivery and assessment of the course. Subsistence costs (600 Euros) cover accommodation with full board, laundry, socio-cultural activities, medical care and insurance.

Airfares are not included in this cost, or additional travel costs (taxi, bus, stop-over, visa).

Participants are responsible for obtaining the necessary visa for Italy/Schengen countries.

The International Training Centre of the ILO may offer a limited number of partial fellowships to selected candidates.

Deadline for enrolment:
28 March 2013

For further information please contact:
Paola Abbate - p.abbate@itcilo.org -
Tel. +39 011 693 6659 Fax. +39 011 693 6469

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PAR COMPETENCES

CONTEXTE

Mettre en relation le système de rémunération et les compétences est probablement le changement le plus important lors de la mise en œuvre d'un système de GRH par compétences dans une organisation. Cela permet de reconnaître, et partant de stimuler, les initiatives d'apprentissage et d'innovation des individus, véritables moteurs de l'amélioration de la productivité et de l'avancée des pratiques de travail décent. Cela implique également l'inclusion de dimensions relatives à l'apprentissage dans le dialogue social, car la rémunération est naturellement considérée comme un élément central des conventions collectives. Ce faisant, l'organisation internalise et soutient la gestion des ressources humaines par compétences. La mise à jour et le renforcement des compétences deviennent partie intégrante de la stratégie d'entreprise, directement liée au budget, à la planification, à l'innovation, à l'organisation du travail, à la gestion des talents, à la responsabilité sociale de l'entreprise, à la gestion de la performance, au recrutement et à la sélection.

Les organisations conscientes de l'importance de valoriser le « capital » que constitue leur personnel - en raison du rôle stratégique qu'il peut jouer dans l'efficacité opérationnelle - vivent actuellement un changement de paradigme et adoptent une nouvelle politique de gestion des ressources humaines, influencée par la nature changeante de la mission de l'organisation, par sa stratégie globale et basée sur les compétences. Cette approche a justifié la création par l'OIT d'un modèle intégré et dynamique de gestion des ressources humaines par compétences, dont cette formation fait partie.

Ce cours mixte trilingue vise à contribuer au développement organisationnel et au renforcement des capacités dans le domaine de la gestion des ressources humaines, en utilisant comme références les expériences

relevées à travers le monde dans les secteurs public et privé.

PROFIL DES PARTICIPANTS

Dirigeants, cadres et consultants chargés du développement organisationnel et de la gestion des ressources humaines; représentants syndicaux; spécialistes des questions de rémunération.

OBJECTIF GÉNÉRAL

Concevoir un système intégré et dynamique de rémunération basée sur les compétences permettant d'atteindre les objectifs de l'organisation dans un contexte complexe et abordant l'Agenda du travail décent.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

À la fin du cours, les participants seront à même:

- d'identifier et d'intégrer les éléments stratégiques d'un système de rémunération basée sur les compétences;
- de concevoir un système de rémunération fixe basée sur les compétences adapté une organisation particulière;
- de concevoir un système de rémunération variable basée sur les compétences adapté à une organisation particulière; et
- de gérer le changement dans la mise en œuvre d'un système de rémunération basée sur les compétences au sein de l'organisation.

CONTENU ET METHODOLOGIE

Le cours est basé sur un module (H4) tiré de la collection du CIF-OIT sur la gestion des ressources humaines par compétences (www.itcilo.org/GRHxC). Il contient:

- **Unité d'apprentissage 1:** Intégrer les composantes stratégiques d'un système de rémunération par compétences: concepts, outils et méthodes.
- **Unité d'apprentissage 2:** Gérer les rémunérations fixes par

compétences: concepts, outils et méthodes.

- **Unité d'apprentissage 3:** Gérer les rémunérations variables par compétences: concepts, outils et méthodes.

Les unités d'apprentissage seront présentées à Turin et finalisées à distance.

La théorie sera en permanence combinée à la pratique. Les discussions et exercices stimuleront la participation et la créativité.

Le résumé matinal sera suivi par les apports des participants. Les échanges internationaux viendront alimenter les propositions régionales, nationales ou organisationnelles.

Les participants seront invités à préparer une proposition d'intégration ou d'amélioration de l'approche par compétences du modèle de gestion des ressources humaines de leur organisation.

PRIX ET CONDITIONS

Le prix total de ce cours mixte s'élève à 2 500 euros. Les frais didactiques (1 900 euros) englobent la préparation, l'organisation, la réalisation et l'évaluation de l'activité de formation. Les frais de subsistance (600 euros) couvrent l'hébergement en pension complète, la buanderie, les activités socioculturelles, les soins médicaux et l'assurance.

Le voyage en avion et les autres frais liés au voyage (taxi, bus, hôtel en cours de route, visa) ne sont pas inclus dans le prix.

Les participants sont responsables de l'obtention du visa éventuellement requis pour entrer en Italie/dans l'espace Schengen.

Le Centre international de formation de l'OIT offre un nombre limité de bourses partielles aux candidats sélectionnés.

Date limite d'inscription:
28 mars 2013

Pour obtenir des informations complémentaires, veuillez contacter: Paola Abbate - p.abbate@itcilo.org
Tel. +39 011 693 6659 Fax. +39 011 693 6469