

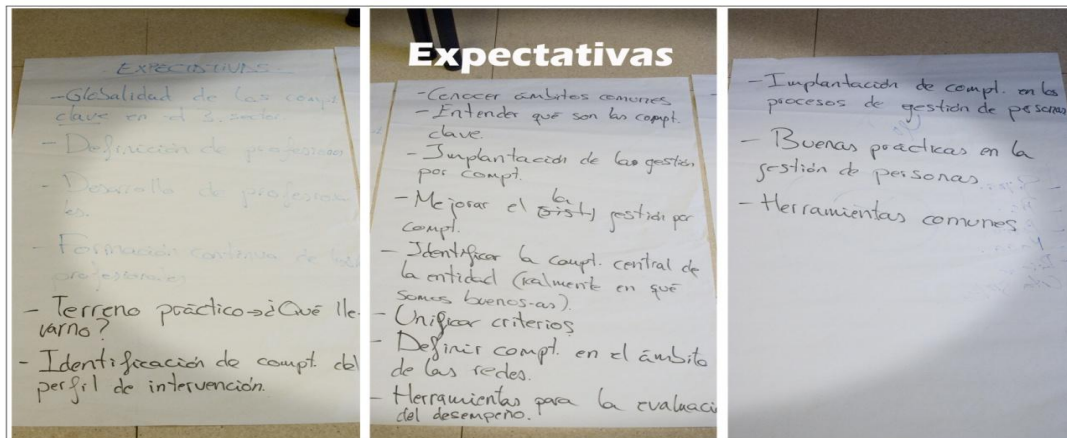
Acta Primera Sesión

25 de Mayo 2011 SEMINARIO: Competencias clave en las organizaciones del Tercer Sector Social



Expectativas , DEFINICIÓN de competencias, CLASIFICACIÓN, PROCESOS vinculados, Clasificación de perfiles y Evaluación

Expectativas



- Poder **llevar a la práctica** los aprendizajes compartidos en el seminario:
 - En relación a la evaluación del desempeño.
 - En relación a los desarrollos profesionales y formación continua.
 - Definir pasos concretos con los que poner en funcionamiento procesos de desarrollo por competencias.
- **Encontrar** de manera compartida **elementos comunes** (hormas) en torno a las competencias genéricas y por ámbitos específicos de actuación.
 - Identificar las competencias genéricas que tenemos en común como sector.
 - Contrastar diferencias con los enfoques sobre las competencias que tienen otras organizaciones.
 - Identificación de estos elementos comunes en relación con el trabajo en red.
- **Contrastar** la reflexión y la práctica **con otras organizaciones**.
 - Contrastar criterios y definiciones.
 - Contrastar la puesta en marcha de la gestión por competencias, como se está haciendo en el resto de organizaciones.
 - Compartir buenas prácticas.
 - Compartir experiencias y avances en torno a la evaluación del desempeño.
- Fomentar la **mejora continua** en torno a la gestión por competencias una vez se ha comenzado a trabajar procesos en este sentido.
- Que suponga un **Aprendizaje**.
 - Formación y conocimiento.

Primera dinámica: COMPETENCIAS



Objetivo general:

Identificar las competencias clave de y para las organizaciones del tercer sector social para poder evaluarlas e impulsarlas, procurando el desarrollo profesional y la mejora de la intervención.

Primera etapa: **Elaboramos nuestra propia DEFINICIÓN de competencias**

- Capacidades (aptitudes y actitudes) de las personas para desempeñar un trabajo
- Capacidades, aptitudes y valores de las personas para desempeñar el puesto de trabajo
- Conocimientos, habilidades y actitudes que la persona necesita para hacer un trabajo en la organización
- Capacidades personales requeridas para el desarrollo de funciones y tareas de la persona en la organización
- Son dinámicas y pueden desarrollarse

Elementos comunes:

- ⇒ Conocimientos (SABER)
- ⇒ Habilidades (SABER HACER)
- ⇒ Actitudes (SABER ESTAR)
- ⇒ En el marco de una organización
- ⇒ En relación directa con los puestos de trabajo y las funciones que se desempeñan en ellos

Segunda etapa: **elaboramos nuestra propia CLASIFICACIÓN de las competencias**

- Genéricas, corporativas, principales, claves o comunes, Relacionadas directamente con la naturaleza de la organización
- Específicas,
 - Técnicas/operativas
 - De gestión
 - Directivas
 - De intervención
- Agrupadas por familias de puesto
- Vinculadas al conocimiento (SABER –técnico, experiencia, trayectoria...-), a la habilidad (SABER HACER) y a las actitudes-cualidades (SABER ESTAR/SER)

Tercera etapa: **Vinculamos LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS a los PROCESOS de la organización**

PROCESOS ESTRATÉGICOS

- Planificación Estratégica.
- Misión
- Plan Gestión de RRHH
- Calidad
- Plan Comunicación
- Innovación. I+D

PROCESOS:

- Gestión de Personas:
 - Selección
 - Formación
 - Desarrollo profesional
 - Promoción/Rotación
 - Evaluación del Desempeño
 - Salida
 - Descripción de puestos
 - Remuneración
- Intervención: perfiles profesionales

Segunda dinámica: principales PERFILES existentes en nuestras organizaciones



OBJETIVO:

Identificar y describir los principales perfiles existentes en nuestras organizaciones.

Los PASOS dados en la dinámica fueron:

1. trabajo individual: cada persona listó los perfiles de su entidad con el fin de hacer una clasificación.
2. trabajo en grupo: llegar a un consenso de clasificación de perfiles.
3. exposición de la reflexión de los grupos.

La CLASIFICACIÓN resultante en cada uno de los grupos fue la siguiente:

1. GRUPO:	2º GRUPO:
<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENCIÓN (Atención directa) Educadores/as (TL; transporte; talleres...) Clínico (Psicólogos; médicos; ATS...) Asesoría jurídica Menores • ADMINISTRACIÓN Coordinación de áreas, programas-servicios Administración Auxiliares de logística, mantenimiento • GESTIÓN ¿RESPONSABLES? Coordinadores-as de centro • AUXILIARES (Soporte) 	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENCIÓN Educadores-as / Trabajadores-as Monitorado Animación y sensibilización, incidencia política Psicólogas-os Abogadas-os Médicas-os Psicoterapeutas • GESTIÓN: Económica , financiera Gestión proyectos , servicio RRHH Técnicos-as (calidad, PRL, género, informática...) • SERVICIOS AUXILIARES Limpieza • EMPRESAS
3. GRUPO:	4º GRUPO:
<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENCIÓN • SERVICIOS GENERALES Calidad I+D+I Formación Cocinera Administrativa • GESTIÓN 	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENCIÓN Responsables Técnicos/as Auxiliares • GESTIÓN- ADMINISTRACIÓN Responsables Técnicos/as Auxiliares • SERVICIOS GENERALES (ej. mantenimiento)

De la reflexión realizada en cada uno de los grupos, podríamos llegar a la siguiente
CLASIFICACIÓN:

- INTERVENCIÓN
- GESTIÓN
- SERVICIOS GENERALES

Evaluación

En cuanto a la evaluación las valoraciones más reseñadas han sido las que han enfatizado lo positivo de la **experiencia**, el **interés** despertado, y lo positivo del **compartir** con otras organizaciones. Por el contrario también se ha enfatizado la **dificultad para aclararse y confluir en el enfoque, y los conceptos concretos**.

Estas son las evaluaciones compartidas:

Aspectos positivos

- Ha sido un **buen comienzo**.
- Ha sido interesante sobre todo el **compartir con otras organizaciones**. Ha sido un contraste enriquecedor.
- El seminario estaba **bien enfocado**.
- Sensación de que hay **confluencia** en cuanto al enfoque sobre las competencias y que **existen puntos en común**.
- Sensación de **queda mucho por hacer**.

Sensaciones, vivencias de la jornada

- **“Me voy reforzada** al ver el trabajo de mi organización orientado.”
- **“Me ha aportado una visión más global.”**
- **“Me marchó inquieta, removida con más dudas que respuestas.”**
- **“Me doy cuenta de que no sé nada** de este tema al contrastar con lo que saben otros y otras”.
- **Ganas de operativizar** los contenidos hemos sido aportando.

Aspectos de mejora

- **Se solicita un acompañamiento** (seguimiento) a medio y largo plazo para poder llegar a un avance serio en este ámbito.
- También se plantea que sería interesante **llegar a otras organizaciones** que no están en el seminario y que podrían estar interesadas en este ámbito.
- **Supone bastante trabajo** si queremos hacer un aporte serio.
- **“Algo del lío en cuanto a conceptos, competencias...”**