

LAS EXPERIENCIAS DE



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# SCORE



Gestión del talento  
humano para la  
cooperación y el  
éxito empresarial





HOLA!  
ME RECUERDAN?,

SOY SCORE, UN PROGRAMA  
MUNDIAL DE FORMACIÓN Y ASISTENCIA  
TÉCNICA PARA APOYAR A LAS EMPRESAS EN  
EL INCREMENTO DE SU PRODUCTIVIDAD Y LA  
MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

¿VIERON EL PANEL DE INFORMACIÓN  
DE LA EMPRESA QUE IMPLENTÓ EL  
MÓDULO 4: "GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO PARA LA COOPERACIÓN  
Y EL ÉXITO EMPRESARIAL"?

SI LA INFORMACIÓN PUBLICADA EN EL  
PANEL LES INTERESA TANTO COMO A MÍ,  
LOS INVITO A LA REUNIÓN CON EL EQUIPO  
DE MEJORAMIENTO EMPRESARIAL



MUY BIEN CHICOS, ESTE  
MES SUPERAMOS NUESTRAS  
METAS, LOS PROGRAMAS DE  
INCENTIVO TIENEN NOMBRE:  
ÁREA DE PRODUCCIÓN.

Síííí



FALTAN 15 MINUTOS PARA  
LA REUNIÓN DEL EME CON SCORE,  
DEJEMOS TODO EN ORDEN PARA  
LLEGAR PUNTUALES.

MÁS TARDE, EN LA SALA DE REUNIONES...

BUENAS TARDÉS, YA QUIERO VER TODAS LAS MEJORAS QUE IMPLEMENTAMOS DE ACUERDO A NUESTRO PLAN DE MEJORAMIENTO EMPRESARIAL.

ESTAMOS ORGULLOSOS DE CONTARLES QUE HEMOS DISEÑADO Y CONSTRUIDO UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA COOPERACIÓN Y EL ÉXITO EMPRESARIAL EN EL QUE TODOS PARTICIPAN.

COMENCEMOS LA PRESENTACIÓN, TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE MEJORAMIENTO EMPRESARIAL YA ESTÁN LISTOS.

EL PLAN DE GESTIÓN DEL PERSONAL DEBE ESTAR ALINEADO CON LOS OBJETIVOS GENERALES DE LA EMPRESA Y SE ENFOCA EN TENER A LAS PERSONAS CORRECTAS EN EL MOMENTO Y LUGAR CORRECTOS.

AL PENSAR EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO DEBEMOS GUIARNOS CON 5 PASOS ESTRATÉGICOS:

- PASO 1: DEFINIR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA EMPRESA.
- PASO 2: IDENTIFICAR UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ADECUADA.
- PASO 3: EVALUAR LAS NECESIDADES FUTURAS DE RECURSOS HUMANOS
- PASO 4: CONSULTAR AL PERSONAL DE LA EMPRESA SOBRE LAS NECESIDADES Y ESTRATEGIAS
- PASO 5: IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS.

COMO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES YO LES CONTARÉ SOBRE LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL PERSONAL Y SUS BENEFICIOS.

#### POLÍTICAS:

- PROMOVER EL DESARROLLO DE LAS CALIFICACIONES DE CADA TRABAJADOR PARA QUE PUEDA CUMPLIR CON LAS EXPECTATIVAS DE SU FUNCIÓN Y SUS OBJETIVOS LABORALES PERSONALES.
- BRINDAR A LOS TRABAJADORES LOS ESPACIOS PARA QUE PARTICIPEN EN EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES Y SE HAGAN RESPONSABLES DE SU TRABAJO.

#### BENEFICIOS:

- PERMITE A LOS TRABAJADORES ADQUIRIR LAS DESTREZAS NECESARIAS PARA SU TRABAJO EN UN AMBIENTE LABORAL CAMBIANTE.
- PERMITE A LOS TRABAJADORES AUMENTAR SU PRODUCTIVIDAD, SER MÁS EFICIENTES, RESISTIRSE MENOS AL CAMBIO PORQUE ESTÁN MÁS INVOLUCRADOS, MOTIVADOS Y POR ENDE MÁS SATISFECHOS CON EL TRABAJO.
- GENERA EMPODERAMIENTO: LOS TRABAJADORES DISEÑAN SUS PLANES DE DESARROLLO PERSONAL, JUNTO CON SU SUPERVISOR.

YA QUE CONOZCO LA FÁBRICA COMO LA PALMA DE MI MANO, ME HE CONVERTIDO EN EL ESPECIALISTA DEL PROCESO DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL, AHORA VERÁN LA IMPORTANCIA DE ESTE PROCESO.



• PRIMERO: CÓMO PRESENTAR A LOS NUEVOS TRABAJADORES?

Llevar a cabo un recorrido a pie con el nuevo trabajador



Presentar los trabajadores a los demás integrantes del equipo, compañeros de trabajo, supervisores, gerentes, etc.



Entregar un paquete de inducción que incluya un mapa, las políticas, etc.

1. El compromiso con los trabajadores (una declaración).
2. Las expectativas de los trabajadores.
3. Las reglas y reglamentaciones.
4. El horario de trabajo (horas normales y condiciones para las horas extraordinarias).
5. El salario y los beneficios.
6. El derecho a licencia.
7. La explicación del recibo de sueldo.
8. Los procedimientos de sugerencias.



AHORA LES MOSTRO LOS BENEFICIOS:

FAMILIARIZA A LOS TRABAJADORES CON LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA.

ASEGURA QUE LOS TRABAJADORES TENGAN TODA LA INFORMACIÓN Y LAS HERRAMIENTAS QUE NECESITAN PARA EMPEZAR A TRABAJAR.

MEJORA LA PRODUCTIVIDAD INICIAL

DESARROLLA EL COMPROMISO A LARGO PLAZO.

PROVEE LA OPORTUNIDAD DE ESTABLECER BUENAS RELACIONES LABORALES DESDE EL INICIO.

LA FORMACIÓN ES ESENCIAL PARA ASEGURAR QUE LOS TRABAJADORES SIGAN TENIENDO LAS CUALIFICACIONES CORRECTAS PARA SU TRABAJO.

UN OBJETIVO FUNDAMENTAL DE LA FORMACIÓN ES MEJORAR EL RENDIMIENTO EN UN TRABAJO ESPECÍFICO AUMENTANDO LAS CAPACIDADES Y LOS CONOCIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES.

LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS, LA RECONVERSIÓN DE LAS TAREAS Y LOS ASCENSOS PUEDEN GENERAR LA NECESIDAD DE NUEVAS DESTREZAS PARA LOS TRABAJADORES.



LA FORMACIÓN NO SE LIMITA SOLAMENTE A LAS DESTREZAS TÉCNICAS. LOS TRABAJADORES TAMBIÉN DEBEN RECIBIR REGULARMENTE FORMACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA Y SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES EN EL LUGAR DEL TRABAJO.

POR EJEMPLO, DEBE HABER UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PERIÓDICO CON RESPECTO A LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, LA INTIMIDACIÓN Y EL HOSTIGAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA TODAS LAS ÁREAS DE LA EMPRESA.

TAMBIÉN SE DEBE IMPARTIR REGULARMENTE FORMACIÓN SOBRE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO Y SOBRE LA UTILIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE SUGERENCIAS PARA PLANTEAR INQUIETUDES E IDEAS DE MEJORA.



EL BENEFICIO PRIMARIO DE LA FORMACIÓN ES LA MEJORA CONTINUA. LOS TRABAJADORES SERÁN MÁS EFICIENTES. FORMACIÓN SIGNIFICA CALIFICACIONES MÚLTIPLES.

BRINDAR FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES ES UNA MUESTRA DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO Y LA RETENCIÓN DE LOS TRABAJADORES...

AUMENTANDO SU MOTIVACIÓN. CUANDO O LOS TRABAJADORES APRENDEN A TRABAJAR DE FORMA MÁS EFICAZ, SE SIENTEN MOTIVADOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD, LO CUAL A SU VEZ AUMENTA LA CAPACIDAD DE LA EMPRESA PARA BRINDAR MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO.



PARA COMPLEMENTAR TENEMOS LOS PROTOCOLOS DE MOTIVACIÓN COMPUESTOS POR INCENTIVOS MONETARIOS Y NO MONETARIOS. DE ESTA MANERA TRATAMOS DE PROMOVER LA SATISFACCIÓN Y EL BIENESTAR DE NUESTROS TRABAJADORES.



HAN LOGRADO DESARROLLAR UN SISTEMA INTEGRADO ENFOCADO EN LOS RECURSOS HUMANOS, LOGRANDO ASÍ UNA MEJOR GESTIÓN DE SUS TALENTOS Y CAPACIDADES, LO QUE A SU VEZ GENERA UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD PARA LA EMPRESA.



ES DEBER DE TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, INFORMARNOS SOBRE LAS POLÍTICAS GENERALES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ASÍ CONOCEREMOS NUESTROS DERECHOS, BENEFICIOS Y TAMBIÉN NUESTRAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.



MISIÓN CUMPLIDA EQUIPO!

HAN CONSTRUIDO JUNTOS UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA COOPERACIÓN Y EL ÉXITO EMPRESARIAL EN EL QUE TODOS COOPERAN.



ELABORAMOS POLÍTICAS QUE CONTIENEN LOS COMPROMISOS GENERALES, LAS RESPONSABILIDADES Y LAS ACCIONES ESPECÍFICAS.

GRACIAS AL TRABAJO EN EQUIPO NUESTRA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA COOPERACIÓN Y EL ÉXITO EMPRESARIAL, ESTÁ EN FUNCIONAMIENTO.

**Para Bolivia:**  
Rodrigo Mogrovejo  
mogrovejo@ilo.org  
Tel: 591 (1) 22116920  
[www.scorebolivia.org](http://www.scorebolivia.org)

**Para Colombia:**  
Carolina Trevisi  
trevisi@ilo.org  
Tel: 57 (1) 6237524  
[www.scorecolombia.org](http://www.scorecolombia.org)

**Para Perú:**  
Efrain Quicaña  
quicaña@ilo.org  
Tel: 51 (1) 6150317  
[www.scoreperu.org](http://www.scoreperu.org)

**Para la región:**  
Olga Orozco  
orozco@ilo.org  
Tel: 51 (1) 6150348

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra  
  
Swiss Confederation  
  
Federal Department of Economic Affairs FDEA  
State Secretariat for Economic Affairs SECO

