



I SIMPOSIO
LATINOAMERICANO
DE TALENTO HUMANO Y
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
EN LA INDUSTRIA DE PETRÓLEO Y GAS
26 y 27 de agosto de 2014 | Lima, Perú
ORGANIZA:
arpel

ANCAP: Estrategia en la Gestión de las Personas

Hubert Arbildi

27 de agosto de 2014 Lima-Perú



Estrategia...a través de la línea...

- Modelo de Competencias
- Fomentar el desarrollo del máximo potencial de las personas y de las relaciones laborales.
- Fomentar la equidad
- Promover la alineación, compromiso y motivación con la estrategia global de ANCAP
- Promover un cambio de estilo de gestión en la conducción de las personas:
 - La persona en un rol central
 - Las personas con responsabilidad de conducción **implementan** las políticas de recursos humanos
 - Gestionar en forma **participativa** promoviendo el **trabajo en equipo** (modelo de GP).

¿Qué relacionamiento busca ANCAP con la Organización Sindical?

- **Diálogo (Credibilidad y Confianza) y Negociación**
- **Cooperación y Entendimiento.**
- **Respeto a las personas.**
- **Respeto por los canales de Negociación.**
- **Respeto a los acuerdos asumidos entre las partes.**

ANCAP propone tratar a las RRL desde dos ámbitos:

REIVINDICATIVO: Planteos de los trabajadores a tratar en cada Gerencia o en la Comisión de Asuntos Laborales.

Estratégico, Programático y Social: temas estratégicos y puntos de interés en común, de impacto positivo para el trabajador, su organización representativa, y para ANCAP.

*No nos quedemos sólo con los **resultados** para valorar lo que se hace, el éxito no son sólo los resultados, sino las dificultades que se pasan para obtenerlos y la lucha permanente y el espíritu de plantearse desafíos, y también la valentía para superarlos. El **camino** es la recompensa.“*

Oscar Washington Tabárez

Estrategia en la Gestión de las Personas

La estrategia persigue los siguientes objetivos clave para soportar la estrategia de negocios de ANCAP

- Provocar un cambio en el perfil de los trabajadores de ANCAP basado en las siguientes competencias:

- Visión Estratégica
- Trabajo en equipo
- Orientación a Resultados
- Comunicación
- Foco en el Cliente
- Negociación
- Liderazgo para el cambio

- Fomentar el desarrollo del máximo potencial de las personas y de las relaciones laborales

- Fomentar la equidad

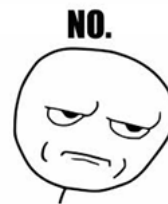
- Promover la alineación, compromiso y motivación con la estrategia global de ANCAP

- Promover un cambio de estilo de gestión en la conducción de las personas:

- La persona en un rol central
- Las personas con responsabilidad de conducción **implementan** las políticas de recursos humanos
- Gestionar en forma **participativa** promoviendo el **trabajo en equipo** (modelo de GP).

Lo que NO es la persona en el centro:

- Me tienen que avisar cuando me van a realizar un descuento.
- Me tienen que pagar las horas extras aunque no estén pasadas.
- Tienen que confiar en mi palabra y no pedirme certificados.
- Tienen que atender mis necesidades
- ANCAP esta para mi y no yo para ANCAP.
- La función esta para el funcionario.
- Todo es derecho nada es obligación



Lo que es la persona en el centro

Espacio de Desarrollo personal

- Participación, involucramiento, motivación
- Desafíos, aprender, enseñar
- Alineación del proyecto personal con el proyecto de la empresa (valores, competencias, etc.)
- Crecimiento
- Derecho a recibir una mirada integral
- Derecho a recibir reconocimiento

Persona en el centro: ¿Para qué?

- Para agregar valor
- Para obtener los resultados
- Para lograr los objetivos
- Para servir
- Motivación:

Extrínseca
Intrínseca
Trascendental



Servimos, Desarrollando personas

Servir a la empresa y ser socio estratégico del Negocio

Gestión de las Personas

- Objetivos
- Desempeño y potencial

Desarrollar a las Personas

- Formación y desarrollo
- Cuadros de reemplazo
- Planes de carrera
- Promociones

Relacionamiento Laboral

Comunicación en cascada

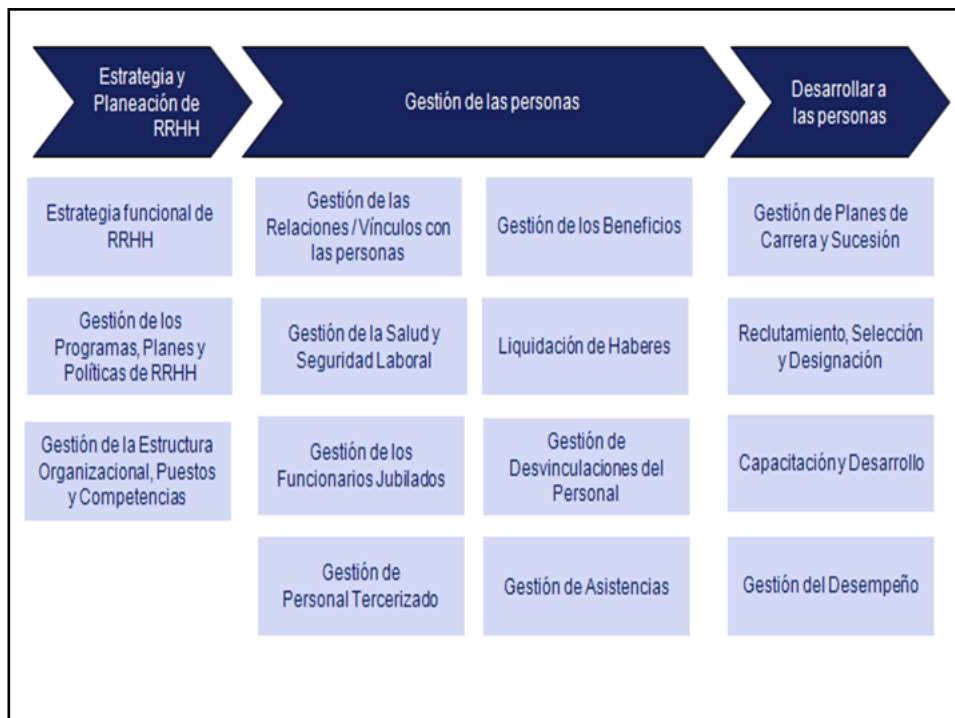
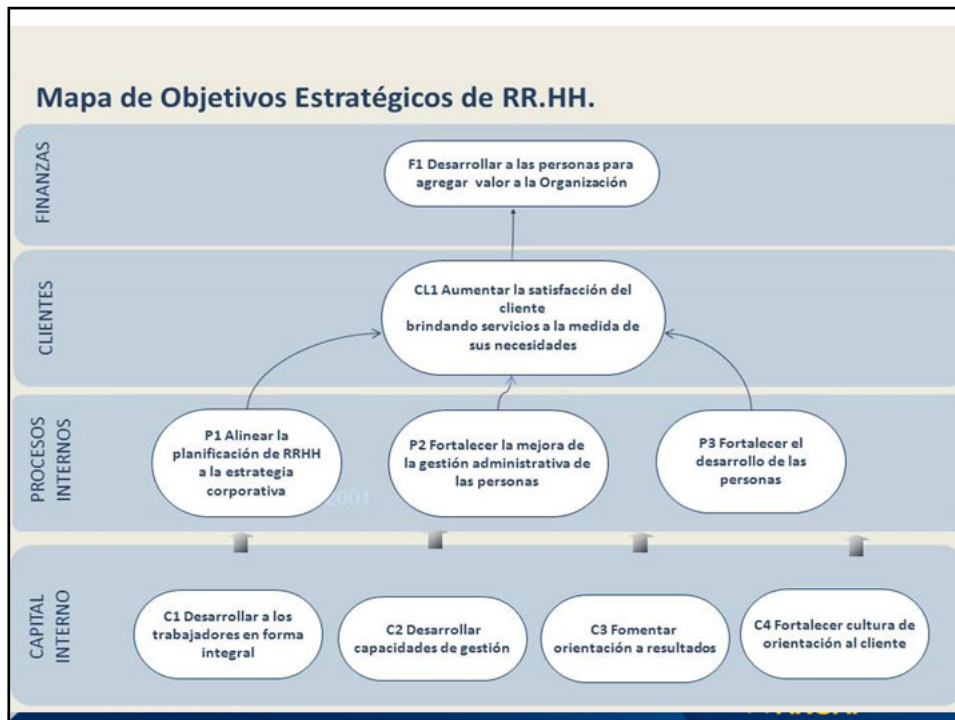
Dar soporte para la gestión

- Estructura organizativa
- Estructura de compensaciones
- Dotación y perfiles

Valores, cultura, competencias, criterios organizacionales

CAPACITACIÓN

ANCAP



Relaciones Laborales. Fed-Ancap, organizaciones sindicales

¿Qué relacionamiento busca ANCAP con la Organización Sindical?

Relacionamiento a través del:

- **Diálogo (Credibilidad y confianza)**
- **Negociación**
- **Cooperación.**
- **Entendimiento.**
- **Respeto a las personas.**
- **Respeto a los acuerdos asumidos entre las partes.**

Artículo 4º de la Ley Nº 18.508 Negociación Colectiva en el marco de las Relaciones Laborales en el Sector Público:

“Negociación colectiva en el sector público es la que tiene lugar, por una parte entre uno o varios organismos públicos, o una o varias organizaciones que los representen y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de funcionarios públicos, con el objetivo de propender a alcanzar acuerdos que regulen:

- A) Las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral.*
- B) El diseño y planificación de la capacitación y formación profesional de los empleados en la función pública.*
- C) La estructura de la carrera funcional.*
- D) El sistema de reforma de la gestión del Estado, criterios de eficiencia, eficacia, calidad y profesionalización.*
- E) Las relaciones entre empleadores y funcionarios.*
- F) Las relaciones entre uno o varios organismos públicos y la o las organizaciones de funcionarios públicos correspondientes y todo aquello que las partes acuerden en la agenda de la negociación. Las partes están obligadas a negociar, lo que no impone la obligación de concretar acuerdos.”*

En el marco de:

Definiciones estratégicas funcionales de la empresa actuales y futuras.

¿Para qué?

Desarrollo de los objetivos claves definidos por la empresa.

ANCAP propone tratar a las RRL desde dos ámbitos:

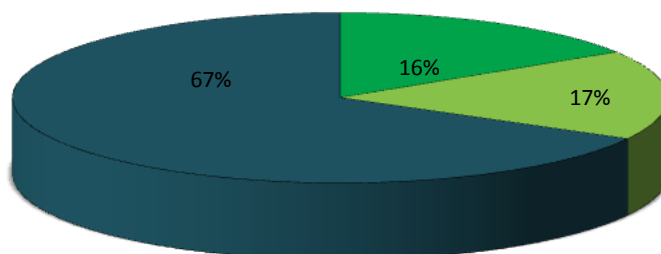
1. **REIVINDICATIVO:** Planteos de los trabajadores a tratar en cada Gerencia o en la Comisión de Asuntos Laborales.
2. **PROGRAMÁTICO y Social:** temas estratégicos y puntos de interés en común, de impacto positivo para los trabajadores, su organización representativa, y para ANCAP

Acuerdo Marco

- El Acuerdo Marco se alcanzó en diciembre de 1993 y se modificó en noviembre del 2000
- Significó un gran avance en el ámbito nacional en cuanto a la regularización de las relaciones laborales, prevención y resolución de conflictos.
- Por ello, se propone su revisión e incorporación de los acuerdos que se alcancen a futuro y otros conceptos que se consideren pertinentes

¿Por qué trabajar con esta Estrategia?

El **Banco Mundial** calculó que los países que concentran el **80% de la riqueza**, deben su bienestar en un **67% al capital intelectual** (educación, investigación científica y tecnológica), en un **17% a su capital natural** (materias primas) y en un **16% a su capital productivo** (maquinaria, infraestructura).



■ Capital productivo

■ Capital natural

■ Capital intelectual

CAPACITACIÓN

▲ ANCAP

Índice de Competitividad Global 2013

Suiza	1	Guatemala	90
Singapur	2	Jamaica	98
Puerto Rico	34	El Salvador	101
Chile	38	Bolivia	102
Panamá	44	Nicaragua	103 (108)
Costa Rica	58	Guyana	106
México	59	Argentina	108(94)
Brasil	60 (48)	República Dominicana	109
Perú	65	Honduras	115(90)
Colombia	73	Paraguay	123
Ecuador	75(86)	Venezuela	138
Uruguay	89(73)	Haiti	147

¿Porque trabajar con esta Estrategia?

¿De qué depende la excelencia laboral?

1. **Cociente Intelectual.**
2. **Pericia = Sentido Común + Conocimiento + Experiencia.**
3. **Inteligencia emocional y social:**
 - Conocimiento de uno mismo.
 - Autorregulación.
 - Motivación.
 - Empatía.
 - Habilidades sociales.

Fuente: La inteligencia emocional en la empresa, Daniel Goleman

¿Porque trabajar con esta Estrategia?

¿Qué impacta en los resultados de la empresa?

- Influencia del liderazgo
- Personas
- Información
- Planeamiento
- Procesos

