La transformación de la gestión del talento humano en el sector palmicultor

Por: Carolina Barragán Bermúdez, Yaneth Camargo Rodríguez, María Divina de la Cruz de Oro, Magaly León Llanos y Marta Lucía Rivera Molano, Gestión del Talento Humano por Competencias, Centro de Gestión Administrativa SENA-regional Distrito Capital.

Desde 2020 Salamanca Oleaginosas S. A., Palmeras de Puerto Wilches S. A. y, últimamente, Promotora Palmera de Antioquia S. A. S., La Plantación, Nuevo Mundo Oleico S. A. S. y Bioplanta Palmera S. A. S., ubicadas en diferentes zonas del país, vienen implementando exitosamente la Metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias (GTHXC), que promueve el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), a través de la Coordinación de Cualificaciones.

Esta se ha ajustado a las expectativas que el sector de la palma de aceite tiene en materia de productividad laboral, ya que contar con personal competente y con las capacidades específicas es un factor altamente estratégico para alcanzar las metas en materia de productividad y sostenibilidad. Justamente, con esta metodología cobran mayor relevancia las competencias del talento humano y su alineación con la misión y objetivos estratégicos de las organizaciones, y en ese sentido el SENA pone a disposición del sector palmicultor esta estrategia de articulación para promover la cualificación de las personas y fortalecer los procesos de atracción, desarrollo y bienestar.

La Gestión del Talento Humano por Competencias abarca cinco fases que incluyen la estructuración de los perfiles de los cargos, continúa con los procesos de selección de personal, gestión del desarrollo (inducción-reinducción general y específica; evaluación del desempeño; plan de desarrollo y plan carrera), gestión de la compensación (buenas prácticas en compensación y planes de beneficio) y finaliza con acciones de sostenimiento e indicadores sugeridos para medir el proceso de Gestión Humana (Figura 1).

Contar con personal competente y con las capacidades específicas es un factor estratégico para alcanzar las metas en productividad y sostenibilidad.

Figura 1. Fases de abordaje de la Metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias (GTHXC). Fuente: Centro de Gestión Administrativa SENA-regional Distrito Capital.

Equipo de trabajo de Gestión del Talento Humano por Competencias. Foto: SENA.

Las empresas del sector que han participado ajustaron los perfiles del cargo en materia de conocimientos, formación y experiencia, lo que les ha permitido identificar las competencias requeridas con base en los referentes del sector (normas sectoriales de competencia laboral (NCL-NSCL)), mapas ocupacionales, clasificación nacional de ocupaciones (C. N. O.) y su correspondiente correlativa con la clasificación única de ocupaciones para Colombia (CUOC). En lo relacionado con el desarrollo del talento humano, se han estructurado planes de inducción y desarrollo a la medida, así como el sistema de evaluación de desempeño.

La experiencia con estas empresas ha permitido identificar una gran oportunidad para la promoción y realización de procesos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, dado que desde el perfil del cargo se asocian los estándares de competencia, con los cuales se pueden estructurar proyectos de certificación. Así mismo, se han identificado otros beneficios como promoción de buenas prácticas de documentación y medición del proceso, ajuste de la estructura organizacional (organigrama) con objetivos estratégicos, definición de planes de desarrollo para el cierre de brechas y fomento de la cualificación, fortalecimiento del compromiso de los trabajadores y posicionamiento estratégico del proceso de talento humano, como los principales aspectos en los que la implementación de la gestión por competencias, genera valor a las organizaciones del sector.

Con este servicio, el SENA ofrece a las empresas de todos los sectores productivos orientación especializada en cada una de las fases, lo mismo que en la construcción de instrumentos y herramientas que facilitan la documentación e implementación de la gestión de talento humano bajo el enfoque de competencias. Es muy importante resaltar que la información recopilada durante estos procesos de acompañamiento se convierte en insumo para la actualización del *Catálogo de cualificaciones del sector palmero*, que servirá de referente en la articulación de las empresas frente al Marco Nacional de Cualificaciones y por ende impacta en la comprensión y desarrollo de las competencias de los trabajadores.

Se invita a todas las empresas del sector a beneficiarse de esta metodología y ser parte de la transformación de la gestión del talento humano en el sector palmicultor para que junto con la oferta ambiental, la tecnología disponible y la genética de las palmas, se logren las metas de productividad y sostenibilidad.

Sesión de trabajo con empresarios. Foto: SENA.

Para más información se pueden contactar a través del correo electrónico: mgestiongth@sena.edu.co o registrarse a través del link que aparece en la descripción del siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=icdmgDurPXk

Recuerde que los servicios del SENA son gratuitos.