



**RED CAPITAL HUMANO
LEVANTAMIENTO DE FOCO EN EL INRH**

Fecha: 15 de JULIO de 2008.

Hora; 9.30 a.m.

Participaron;

- Manuel Font; Vicepresidente del INRH
- Rolando Cabrera, Director de RRHH del INRH
- 37 gestores de recursos humanos, de ellos 15 directores de RRHH
- De 2 Grupos empresariales y 14 empresas

Rolando Calzada director de recursos humanos del INRH; el Instituto cuenta con 4 Grupos Empresariales, una empresa MIXTA y 60 de sus empresas están en perfeccionamiento. Caracteriza el Capital Humano del INRH, con **35 581** trabajadores, con un incremento de **3,8%**, con respecto al 2007. Las mujeres representan el 53,9% de la fuerza técnica.

Presenta el foco del encuentro, Diana Salazar expone el proyecto Red Capital Humano su constitución oficial de la Red Capital Humano el 28 de marzo de 2008 presenta el Video y los temas a tratar, los objetivos que se han propuesto en el marco del proyecto como contribución a la gestión del conocimiento sobre el Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano.

- **Presentación del Video No. 1 del 2008; EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO: proyecciones para esta nueva etapa (30 min.)**

- **Intervenciones realizadas ; 11 , entre ellas;**

Avelino Grandal; Plantea la necesidad de calificar al personal, los graduados de 9no grado necesitan calificarse.

Morales; Se introducen equipos nuevos que requiere de una capacitación básica del trabajador. No se cuenta con Ingenieros hidráulicos suficientes y la preparación es básica para lograr la productividad. Se han perdido los normadores, la gente que sabe hacer y esto afecta la productividad. EL activo de productividad aporto elementos importantes que concentra en el 60% los factores internos del cumplimiento del plan. Es necesario resolver los medios de protección, el organismo tiene su estrategia que deberá dar sus frutos, eso significa atención al hombre.

Echevarria; Las escuelas que teníamos desaparecieron, Se requiere un sistema integrado de gestión y formar a los gestores en ello.

Manuel Font; Caracteriza el agua como recurso vital que más tensiones genera, su utilización eficiente debe cuidarla de su contaminación ambiental

Precisa que de los 35 143 trabajadores del INRH, el 46,4% tiene el 9no grado o menos, es un reto ante la transformación de la tecnología de 1er nivel en el mundo. Se cambia el 53% de las bombas, el 100% de la cloración, la modernización de las redes hidráulicas, lo que necesita la preparación de los recursos humanos, desde el proyectista. La capacitación del INRH tiene que dirigirse a los objetivos esenciales.

La capacitación no es ir a 2 ó 3 cursos. Las escuelas fueron subordinadas a los grupos, ahora están en el nivel central para cumplir objetivos estratégicos generales centramos dos escuelas. La escuela nacional debe nutrir las escuelas ramales en provincias.

La capacitación debe ser estratégica dirigida a:

- Elevar el nivel del trabajador que trabaja directamente con los RRHH.
- Se requiere fuerza de trabajo calificada, este sector necesita aplicar el cambio no atropellado, ni por saltos.

Tony; El MTSS debe cambiar la forma de evaluar e inspeccionar. Van al expediente, la hoja de resumen. Viene la ONIT ve el expediente, la nómina, pero no hay un cambio en la forma de controlar la actividad.

Calzada; EL Sistema de Capital Humano es el más complejo dentro del sistema de gestión empresarial. ONIT te califica por raya roja, el expediente la parte coercitiva, también hay que llevarlos y hacerlos bien. En nuestras empresas hay expedientes que les faltan documentación, el título no está.

Debemos perfeccionar nuestra evaluación del desempeño, tenemos empresas con 800 trabajadores y ningún deficiente. Ejemplo, Acueducto del Este con 900 trabajadores y ninguno evaluados con deficiente. La medición del desempeño es vital.

La capacitación la seguimos midiendo por cantidad de cursos, no hay una medición de su efectividad, la capacitación se vuelve un gasto.

Sobre las NC- 3000 hay que buscarlas, estudiarlas, motivar a la gente para el cambio que se requiere.

Gestores que contaban con las NC 3000: 8, el 22 % de los participantes

Homero; El entorno nos apremia, nuestros especialistas van desapareciendo. Hoy es un obstáculo la integración del sistema. Hay que identificar las disciplinas de la gestión, las formas de integrarlos por sistemas mixtos o integrados. No hay una receta única para integrarlos, hay que utilizar alternativa para ello.

Fueron seleccionar como coordinadores de la REDCH en el INRH;

1. Jose Antonio Pérez Valdés
2. Homero Morciego Esquivel
3. Belkis Smith Pérez

Concluye el encuentro a la 1:10 p.m.