

Nombre	Provincia	Empresa	Pregunta	Respuesta
Bellitti Eduardo	Cba.	Consult- Net	El proceso de evaluación tiene orientación a los resultados. Hay alguna etapa futura prevista de orientación a los procesos para anticipar a los resultados.	Esto siempre se trabaja en paralelo. Todas las actividades (ya sean de capacitación o coaching), están orientadas a apoyar al colaborador para orientar sus procesos a la obtención de sus result.
Gil Sebastian	Tucumán	M&A representaciones SRL	Cómo realizan el coaching en las áreas claves, especialmente en el area operativa.	El coaching en áreas operativas esta fuertemente orientado a trabajar en el día a día, y con mucha participación en proyectos. A la vez formamos a los mandos medios para poder hacer tareas de coaching
Fernández Pablo Ariel	Cba.	Arcor	Cómo realiza la empresa para exandir el conocimiento a sus estamentos de base. Qué herramienta utilizan para explicar el pensamiento operativo.	A través del pilar de capacitación operativo, orientado a entregar a cada colaborador los conocimientos y herramientas necesarias para llevar adelante su puesto de trabajo.
Farias Vivianan	Cba.		Se realiza evaluación desde el subordinado al supervisor directo. Es decir: el nivel operativo evalúa al nivel medio.	No todavía. Etapa prevista para implementar en el 2006
Vartanian	Cba.	Lic. Administración	De qué manera influyó la implementación de esta herramienta en la cultura organizacional de la empresa. Hubo resistencia a la evaluación o al cambiar la forma de trabajo en el nivel operativo.	Los dos primeros años fueron duros, hasta que fuimos consolidando la herramienta. Si bien al principio hubo resistencia, cuando los evaluadores vieron los resultados que les daba la herramienta, la misma se fue consolidando
Tula Diego	Tucumán	M&A representaciones SRL	Hubo rechazo de este lineamiento por parte de la gente. Se sentían controlados.	No. Les gusto esto de tener feed back. Lo que nos genero problemas fue que los primeros años teníamos muy bajo porcentaje de feed back otorgado. La gente no se siente controlada, es la oportunidad que tiene para tener claros cuales son su subjetivos, planes de acción, etc.
Daniel	Cba.	TN	No genera malestar en los colaboradores el hecho de ser evaluados.	A algunos le molesta. A la mayoría no y la herramienta es y esta planteada como una oportunidad de mejora, con lo cual es mas positiva que negativa. La persona que busca crecer y mejorar se apoya mucho en la herramienta
Magalí	Cba.	Klocker Pentaplast	Las evaluaciones son siempre a grupos o también tienen una evaluación individual.	Son siempre a grupos, que varían de numero. Algunos mas números dependiendo el área. Mas allá de esto, cada responsale previos la reunión en comite realiza una evaluación individual. Y el en mismo comité el peso mas importante lo tiene siempre el jefe directo de la persona.
Altina Florencia	Cba.	Estudiante de RRHH	Cuál es la diferencia entre el comité de evaluación y los grupos utilizados en la evaluación de 360 grados.	Comité es gente de la misma área. Grupo de evaluación 36'0° pueden ser interáreas. Etapa aún no implementada
Blanca	La Rioja	Adm. Pública	Cómo manejar el miedo del jefe a que los operarios lo vigilen.	

Andrea	Catamarca	Coca cola	En el proceso de inducción se explica que es la gestión por competencia a los ingresantes. Cuánto tiempo llevó generar el sistema de feedback.	Fueron 3 años de mucha concientización. Una vez que el jefe directo perdió el miedo a dar feed back y ve lo bueno que es, no deja de hacerlo.
Roxana	Cba.	Plus Ultra	Hablaba de inducción. Cómo realizan el seguimiento de la misma y cómo es el feedback.	Seguimiento: A través de evaluación al ingresante y supervisor directo / Feed back: Compartida entre rrhh y el Sup. Directo
Rodriguez Sandra	Cba.	Cordiez	Podés describir brevemente cómo desarrollar el programa de jóvenes profesionales.	1° Acuerdo Gcia Gral / 2° definición del perfil y dotación a incorporar. En las primeras corridas es bueno el apoyo externo, especialmente si no hay experiencia en las técnicas de selección utilizar. También es importante el prog. de entrenamiento que tendrán los jp
Pedro Juan	Cba.	Estudiante de RRHH	Por qué la organización es considerada como una empresa que tiene alta rotación y desvinculación, sobre todo en personas jóvenes.	No hay tanta rotación. La que hay se da xq es una compañía altamente formadora, con lo cual nuestra gente esta muy bien formada
Mária Emilia	Cba.	Estudiante de RRHH	Cuál es el objetivo del programa de jóvenes profesionales y qué cambios generó en el clima organizacional la incorporación de los mismos.	Cuadros de reemplazo / Acompañamiento al crecimiento del negocio / Formación permanente / Contar con los mejores jp del mercado
Marcela	Rosario	Bco. De Santa fe	Cuál es el seguimiento que hacen a aquellas personas que necesitan fortalecer o no alguna competencia.	Desde el área de Desarrollo se realiza seguimiento a los planes de acción que cada responsable acordó con su gente. Además seguimiento historico de las evaluaciones.
Norry Carlos	Cba.	AIT	Cómo trabajan competencia con la rotación de los puestos. Cómo la ajustan	
Contreras Funes Vanesa	Cba.	Est. Met. Sturam	Se encuentra vinculado en sistema de gestión por competencias / evaluación del desempeño a la remuneración. Cómo y qué niveles.	No existe relación. Es una etapa a implementar
Gabarini Pablo	San Luis		Es posible aplicar los SGD por competencia a pequeñas empresas o es solo para grandes empresas.	Es totalmente aplicable. La implementación es bastante mas rápida y fácil de administrar
Mónica	Cba.	Estudiante de RRHH	Este modelo de gestión por competencia se puede aplicar para cualquier empresa sin considerar el número de empleados.	ídem
Bertolini Luciana	Sgo. Del Estero		Podría explicar como se alinea la estructura a la estrategia en el área de RRHH.	La estructura del área de rrhh acompaña el ritmo del negocio, estando muy cerca de las áreas de operaciones, y teniendo gente especifica para ellos en Rec. Hum, además del personal staff de rrhh
Gonzales Mariela	Cba.		qué sugerencia le podemos dar a una empresa en la cual sus recursos humanos. Saben quieren pero no pueden.	Es muy importate el acuerdo con la gica gral de la Cía.. Sin esto no se puede empezar. Ahora si los rec. Hum. saben y quieren eso ya es lo mas importante para empezar.
Lazarte	Tucumán	M&A representaciones SRL	Cómo implementaron los cuadros de reemplazos	Trabajando con Puestos Críticos y Empleados Claves, y mucho trabajo con las áreas.
Oliva Gabriel.		Las Malvinas	Cómo se fija una remuneración variable para empleados	