



CORPORACION
AMERICA
AIRPORTS

Sistema de Gestión de Desempeño

Un sistema vivo y en evolución





Pablo Speyer Silva

Profesional de Recursos Humanos con amplia experiencia en reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo.

Gestión en Desarrollo Humano de Corporación América, para Aeropuerto Internacional de Carrasco, Aeropuerto Internacional de Punta del Este y Latin America Cargo City.

Licenciado en Psicología de la Universidad de la República, cursando Master en Dirección de Recursos Humanos.



Jennifer García Lantes

Apasionada de la gestión humana con experiencia en el desarrollo del talento humano. Actualmente se desempeña en el equipo de Desarrollo de Talento para las diferentes empresas del grupo, con foco en la gestión del aprendizaje, procesos de desempeño y desarrollo de capital humano.

Licenciada en Administración de la Universidad de la República y postgraduada en Dirección de Recursos Humanos en la Universidad ORT. Además está cursando una Certificación en Coaching Ontológico.



52 AEROPUERTOS



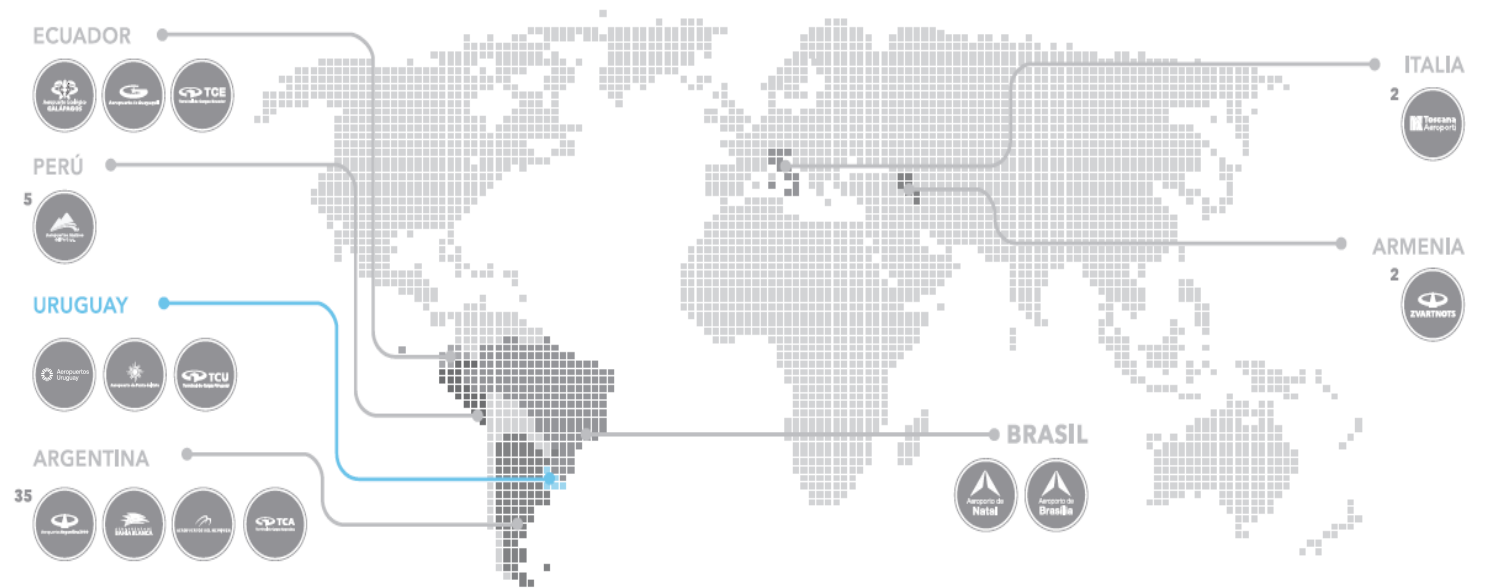
857.900 MOVIMIENTOS



83.492.000 PASAJEROS

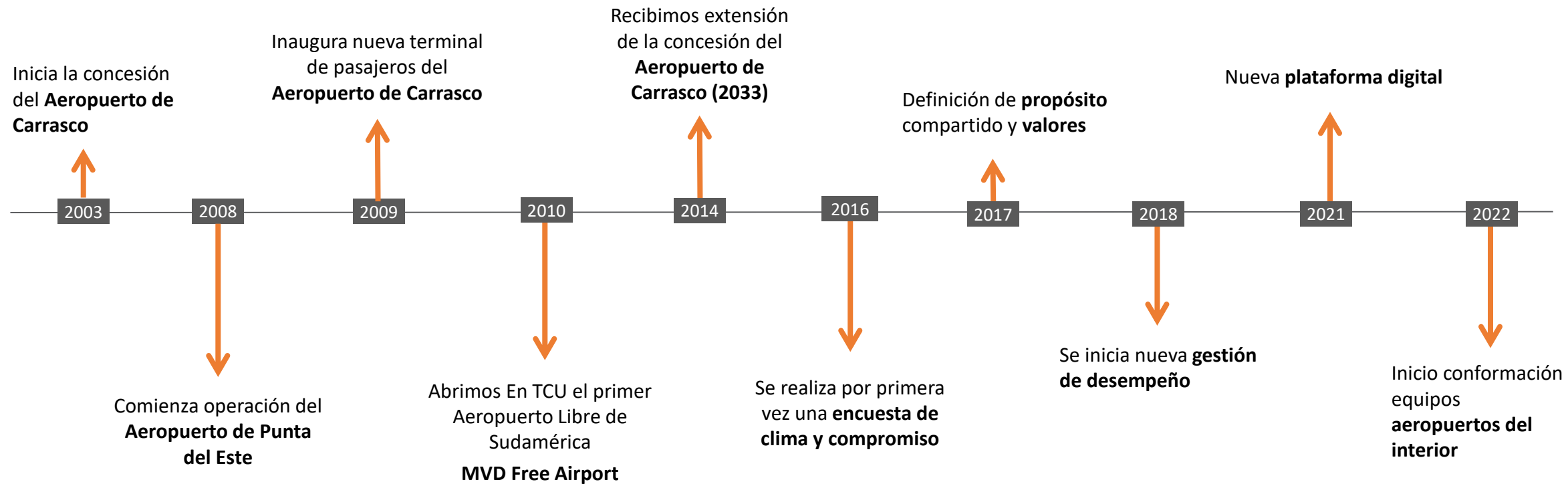


422.100 TONELADAS
DE CARGA





19 AÑOS COMPROMETIDOS CON EL PAÍS





‘ACERCAMOS URUGUAY AL MUNDO CON PASIÓN, Y EL MUNDO A URUGUAY’





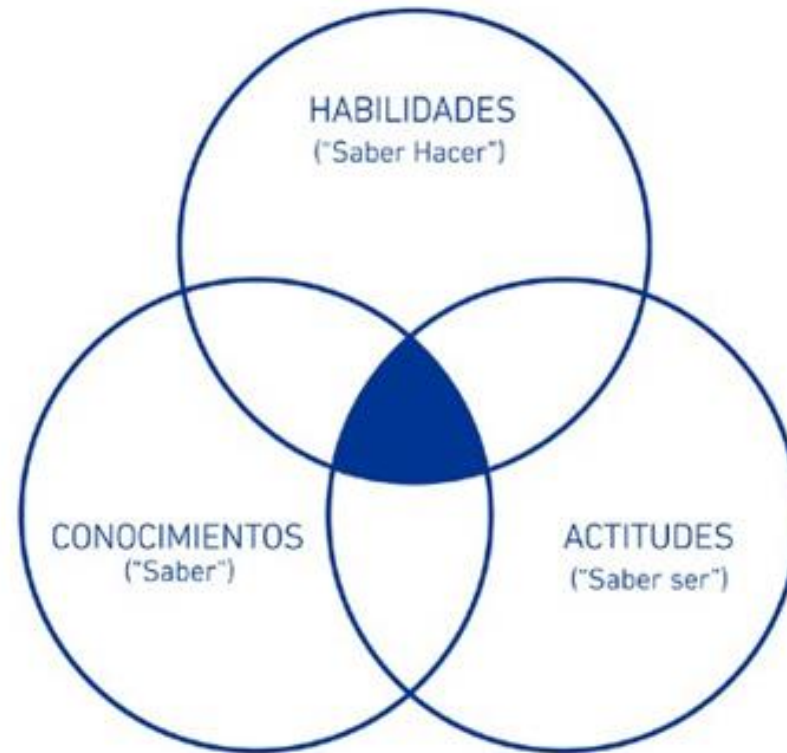
Los valores personales son conceptos que guían cómo actuar frente a distintas situaciones.

Los valores organizacionales son los que construyen la identidad de la empresa y forman la médula de la cultura corporativa.

Es fundamental poder analizar esta relación.

Debemos conocerlos, entender el significado y comprender los **comportamientos que implican** o mejor dicho poder asociarlos a diferentes **competencias laborales**

¿CÓMO ENTENDEMOS LAS COMPETENCIAS?



Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes observables, que se aplican en el desempeño de una tarea

$$\text{COMPETENCIA} = (C+H) \times A$$

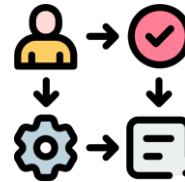
Formula de Víctor Küppers



RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN



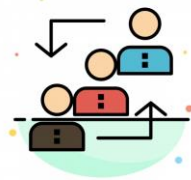
INDUCCIÓN Y
ADAPTACIÓN



CAPACITACIÓN



PROMOCIONES
INTERNAS



GESTIÓN DEL
DESEMPEÑO





VALORES

Integridad – Compromiso – Superación –
Confiabilidad – Actitud Positiva

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

(todos los niveles y posiciones)

Vocación de Servicio – Pasión – Trabajo
en equipo – Excelencia en la Ejecución
– Comunicación

COMPETENCIAS DE LOS LÍDERES

(se agregan a todos los que tienen personal a cargo)

Liderazgo y Desarrollo de personas –
Influencia positiva – Innovación



Vocación de servicio:

- Es la capacidad de demostrar sensibilidad, empatía y preocupación permanente hacia las necesidades o demandas de otros.
- Ser capaz de satisfacer las necesidades de manera eficiente y gestionándolas superando las expectativas.
- Es una actitud permanente.



Colaboración con Fundación Cimientos

Excelencia en la ejecución:

- Es la capacidad de realizar el trabajo con calidad evidente.
- Implica tener conocimiento amplio de las tareas que ejecuta, así como del área donde se desempeña.
- Poseer la habilidad de poner el foco en los temas importantes y tener buen criterio en la toma de decisiones.
- Hacer su trabajo y hacerlo bien en forma permanente, buscando mejorar constantemente y lograr la perfección.



Certificación de Experiencia del Cliente
Brindada por el Consejo Internacional de Aeropuertos



Pasión

- Capacidad de agregar valor emocional al trabajo diario, es entusiasmo hecho acción e implica poner todo de sí en cada oportunidad.
- Es confiar y creer que se pueden lograr los objetivos, por convicción y por estar absolutamente dedicado a conseguirlo. Está vinculada con la confianza, el propósito y la convicción.



'Copa Fly'
Campeonato interno de fútbol

Trabajo en equipo:

- Capacidad de cooperar con los demás y aportar desde el conocimiento, la experiencia y la actitud, hacia el logro de objetivos comunes del equipo.
- Esa colaboración se realiza a través de la participación con respeto, empatía, capacidad de escucha y consideración, generando un clima de trabajo constructivo y a través de una actitud genuina, positiva y comprometida, capaz de ser contagiada a los demás.

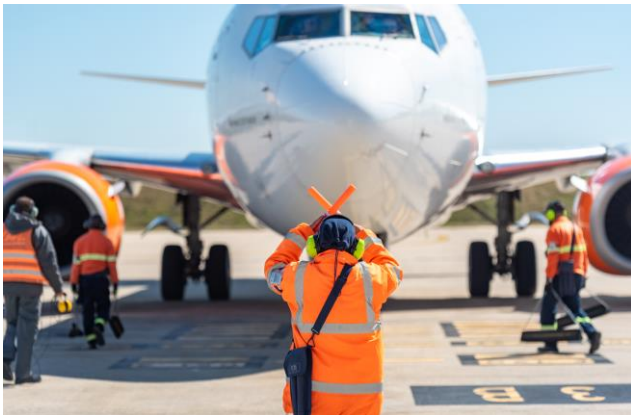


'Echo Nocturno'
Actividad con los equipos del horario nocturno



Comunicación:

- Habilidad de canalizar clara, sencilla y comprensiblemente ideas y opiniones hacia los demás a través del discurso hablado, escrito, y el lenguaje corporal.
- Incluye la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresarse en el momento adecuado y con los interlocutores que corresponda.
- Abarca tener facilidad para tomar contacto con otros y desarrollar relaciones cordiales, recíprocas y cálidas; con clientes, proveedores, personas de los organismos de contralor, colegas, supervisados y superiores.



Parqueo y señalización de un avión
Aeropuerto Internacional de Carrasco



Liderazgo y desarrollo de personas:

- Capacidad de orientar, dirigir, aconsejar y empoderar a un grupo de personas en una dirección.
- En cuanto a dirigir: incluye la habilidad para fijar objetivos, prioridades, dar seguimiento y feedback.
- En cuanto a orientar: motiva y genera un ambiente de confianza para procesar los cambios y las mejoras necesarias, logrando adhesión y compromiso.
- En cuanto a aconsejar: muestra preocupación por el desarrollo de los colaboradores.
- En cuanto a empoderar: comparte el conocimiento, experiencias e información; y otorga autonomía para que se tomen las decisiones y se resuelvan las situaciones en el menor nivel apropiado de la organización.



CAAP Leadership Summit
Armenia



Influencia positiva:

- Capacidad de persuadir, convencer, motivar e inspirar a otros a través de ideas, razonamientos o del ejemplo (modelar).
- Implica hacia colegas y superiores la capacidad de sorprender y persuadir para el logro de los objetivos.
- Hacia los supervisados, implica lograr que se conviertan en seguidores y socios en la superación de los desafíos a través de un liderazgo positivo.



Celebración interna
Aeropuerto Internacional de Carrasco



Innovación:

- Es la actitud o curiosidad para desafiar y cuestionar el status quo.
- Es la capacidad para buscar modificar las cosas, buscar introducir cambios que produzcan novedades e intentar mejorar de forma continua los servicios, procesos, sistemas, la infraestructura, y todo lo relacionado a nuestro trabajo.
- Implica asumir riesgos, mirar desde otros ángulos y perspectivas, pensar en grande, buscar la superación de forma permanente.



Sistema de embarque biométrico
Aeropuerto Internacional de Carrasco



ESCALA, FASES Y MODALIDAD

FASES DEL CICLO (APLICACIÓN ANUAL)



Lanzamiento del ciclo

Asignación de
clientes internos

Inicio de
evaluación y
autoevaluación

Calibración

Inicio de Feedback

Comentarios del
evaluado



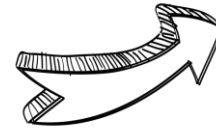
Desempeño
Insuficiente

Desempeño
en Desarrollo

Desempeño
Satisfactorio

Desempeño
Exitoso

Los líderes evalúan comportamientos y competencias; y luego Recursos Humanos lleva los resultados a una calificación global

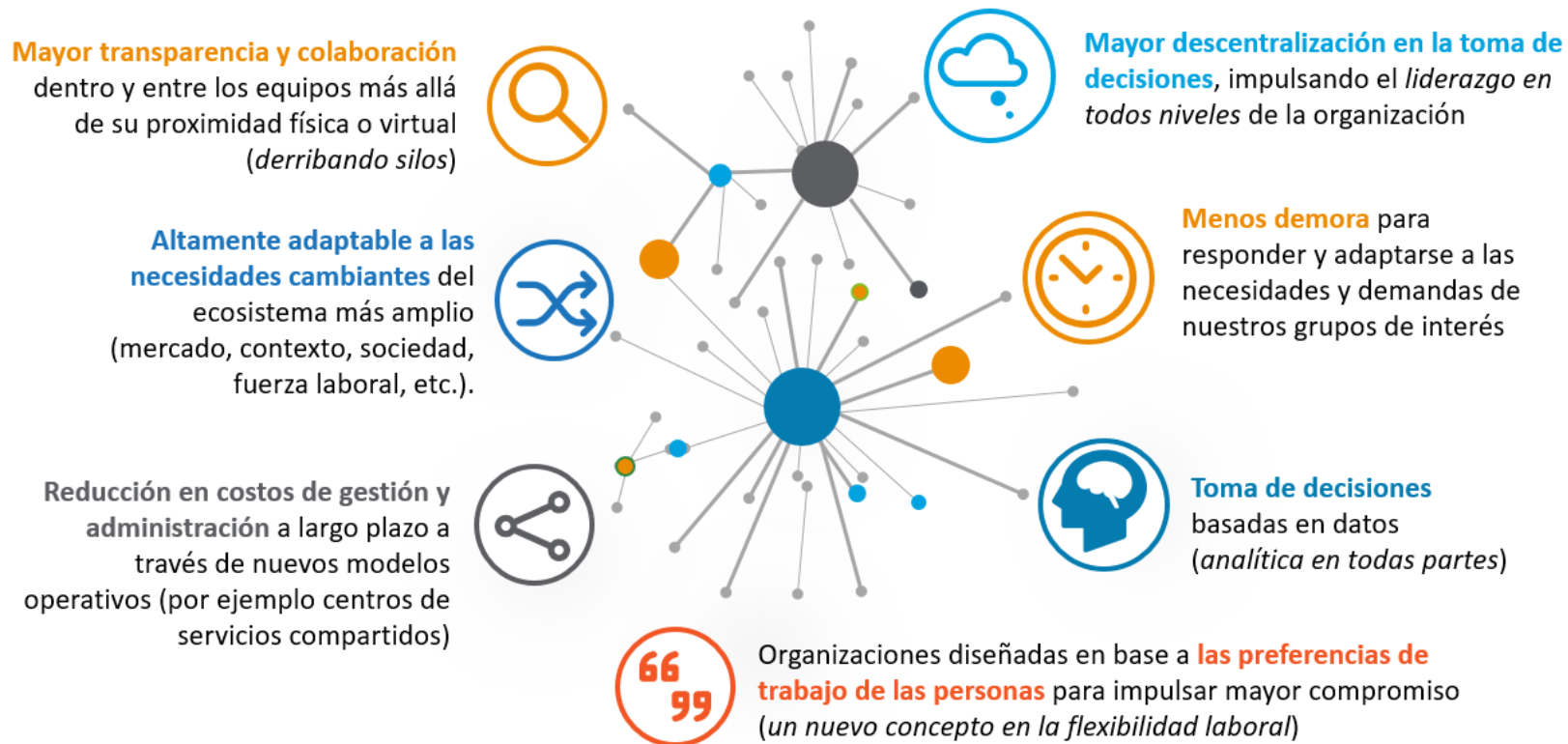


Próximos pasos:

- Mirada de pares/compañeros de área
- Mirada de las personas a quienes lidera
- Evaluación de objetivos: transversales/por área/por persona



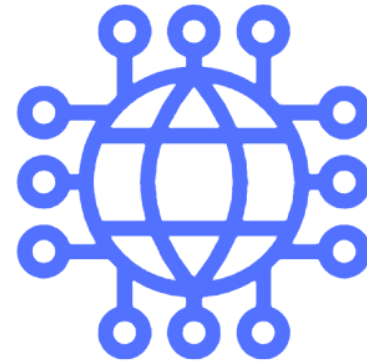
Estamos construyendo el camino hacia una **ORGANIZACIÓN MÁS ADAPTABLE**



Esto involucra un proceso de **ADAPTACIÓN DE NUESTROS VALORES y COMPETENCIAS**



LIDERAZGO



DIGITALIZACIÓN

DISTANCIA GEOGRÁFICA



¡MUCHAS GRACIAS!

