

GESTIONA

Gestión de Personas. Liderando la Complejidad

Programa innova 4

OBJETIVO

En este programa se trata de que la empresa disponga, mantenga y desarrolle el potencial de las personas a través de un modelo de gestión avanzado basado en la participación, en el desarrollo de su creatividad y el aprovechamiento de su conocimiento.

Diseñar un modelo de gestión de personas consensuado, en cuyo desarrollo participen trabajadores pertenecientes a distintos niveles de la organización.

BENEFICIO PARA LA EMPRESA

- Se alinea la gestión de recursos humanos con la estrategia de la organización.
- Se crea una cultura de aprendizaje continuo.
- La toma de decisiones se realiza de forma más objetiva.
- Fomenta la motivación y responsabilidad individual.
- Los profesionales están informados de lo que se espera de ellos, su situación en la empresa y su futuro.

MÉTODO DE TRABAJO Y DESARROLLO DEL PROGRAMA

El desarrollo del Proyecto contempla la realización de las siguientes acciones:

FASE INICIAL

- Constitución de un Equipo de Trabajo, que actuará como panel de expertos responsable de diseñar el Modelo de Gestión de Personas.
- Definición del Planning de actuación y determinación del cronograma para el despliegue total del proyecto.
- Información/Formación al Equipo orientada a conocer, comprender y aplicar el Modelo.
- Designación de un interlocutor, perteneciente al Equipo de Trabajo, que coordine los contactos con los Consultores de MB.45.
- Diseño del Plan de Comunicación sobre el Modelo y sus objetivos dirigido a todas las personas implicadas en el mismo.

FASES DE DISEÑO DEL MODELO:

• **FASE I**

I.1. Identificación de colectivos: Seleccionar los puestos de trabajo a los que se aplicará el modelo.

Reflexionar y decidir si el modelo se aplicará a un número limitado de puestos de trabajo (proyecto piloto) o si por el contrario el modelo se aplicará desde el inicio a todos los puestos de trabajo de la organización.

I.2. Diseño de los Perfiles de Competencias para cada puesto de trabajo: Una vez seleccionado el número de puestos de trabajo a los que se aplicará el modelo, se identificarán las Competencias requeridas para desempeñar con éxito cada uno de los puestos de trabajo.

Acciones:

1. Aplicación de cuestionarios a la plantilla a efectos de recabar información sobre las competencias.
2. Análisis de la información extraída en la fase anterior.
3. Elaboración de perfiles de competencias.

- **FASE II:**

Elaboración del Diccionario de Competencias: Definir las competencias identificadas en la fase anterior con sus correspondientes niveles de requerimiento.

Metodología: Desarrollo de trabajo individual de los miembros de la organización, cuyo contenido será analizado y consensado por el Equipo hasta la elaboración del Diccionario de Competencias.

- **FASE FINAL**

Informe final, con la elaboración de los entregables, herramientas de gestión y documentación final de cierre del trabajo

ENTREGABLES DEL PROYECTO

Documentos o herramientas de gestión que se desarrollan como consecuencia del itinerario.

1. Diccionario de competencias
2. Perfiles de puestos

CRONOGRAMA DE TRABAJO

| F | Acción a desarrollar | Mes | | | | |
|---|--|-----|----|----|----|----|
| | | M0 | M1 | M2 | M3 | M4 |
| 1 | Fase Inicial | | | | | |
| 2 | Fases de Diseño del Modelo: Identificación de colectivos | | | | | |
| 3 | Diseño de los Perfiles de Competencias | | | | | |
| 4 | Elaboración del Diccionario de Competencias: | | | | | |
| 5 | Informe Final | | | | | |

NOTA: Este programa puede estar sujeto a las subvenciones de ADER que finalizan el 29/10/2011.

