



Gestión de personas II

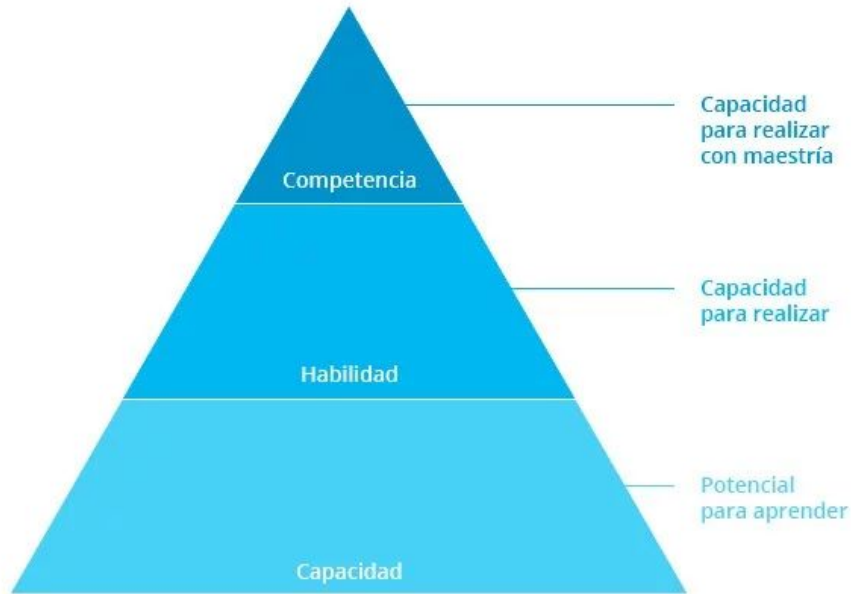
**Impulsando el desarrollo del Talento en las
organizaciones- 2023**

Sesión anterior...

Gestión por Competencias



Modelo de Gestión por competencias



La gestión por competencias es un modelo de management que permite que tod@s l@s colaboradores de una organización trabajen en conjunto para conseguir los objetivos de la empresa.

Esta gestión estratégica **busca integrar** de manera orgánica a todos **los equipos** dentro de la compañía, para alcanzar los resultados esperados **de acuerdo a la visión y misión** de la empresa.

Un requisito clave para que este tipo de gestión brinde los resultados deseados es que todos participen en el proceso. Cuando hablamos de “todos” nos referimos al CEO de la empresa y también al colaborador que recién ingresa a la compañía. Es un amplio abanico de perfiles y departamentos que estarán **alineados bajo una misma estrategia y esta es la clave del éxito de este modelo de gestión.**

- **ALINEAMIENTO (VISIÓN COMPARTIDA) Y AUTONOMÍA**

1. Reúne a un pequeño **grupo clave** de la organización.
2. Definir las competencias necesarias para vuestra organización. Asegúrate que estén bien alineadas a vuestro propósito, visión, valores y cultura.
3. Define las competencias y señala comportamientos observables asociados a las mismas.

-
1. Si tienes manual de competencias, revisa las competencias, asegúrate que estén en vigor.
 2. Revisa si añadirías alguna nueva que tenga especial importancia en el momento que vive la organización.
 3. Revisa las descripciones de puestos y las competencias asociadas. Señala si hay alguna competencia que añadirías o eliminarías.



Gestión por Competencias y Planes de Carrera



Itinerario formativo: Gestión de Personas II

2. Gestión por competencias y planes de carrera.

Objetivo: Trabajaremos en el modelo de gestión por competencia, descubriendo herramientas y fórmulas que nos permita identificar las competencias necesarias para nuestra organización.

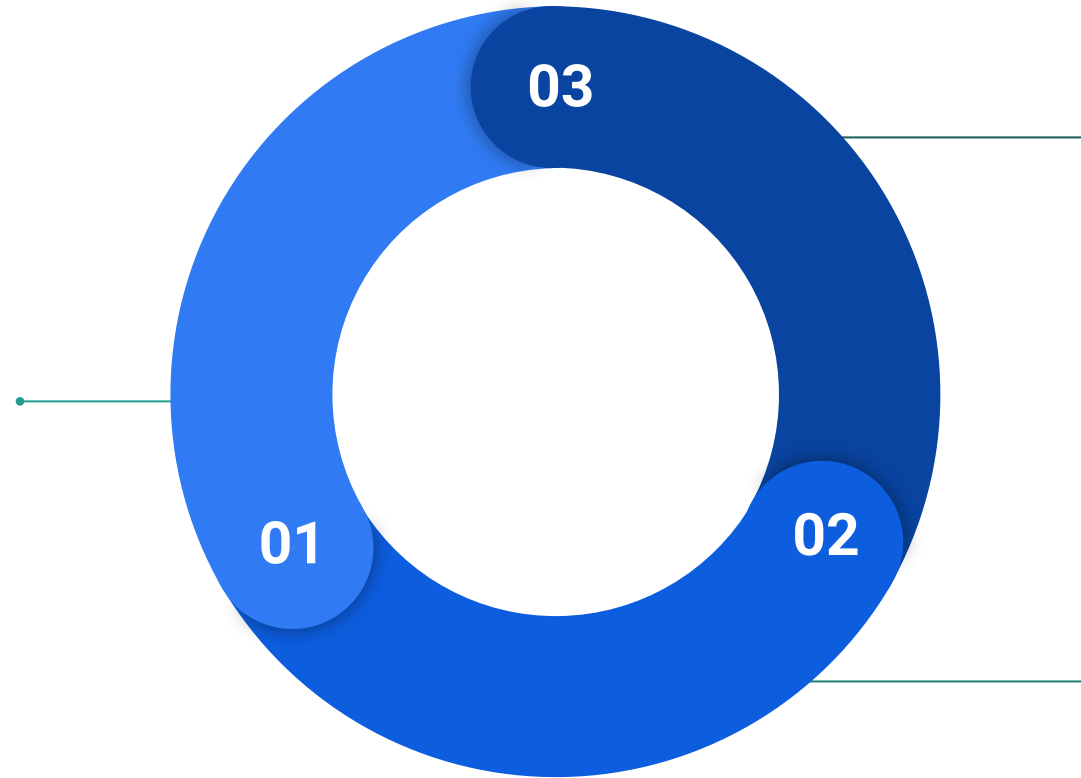
Del mismo modo en una segunda parte **elaboraremos y conoceremos los modelos de desarrollo de carrera para comenzar con planes de acción útiles para el crecimiento de nuestras personas y equipos.**



Gestión por competencias y Planes de carrera

AUTO- EVALUACIÓN

Punto de partida donde nos reflexionamos sobre cómo nos encontramos, cómo fue nuestro desempeño y visión de futuro (donde me veo, qué necesito aprender y próximos pasos).



Plan de Acción

Co- diseñamos planes de acción concretos para el crecimiento de la persona en la organización. Objetivos, aprendizajes, seguimiento...

Performance Review.

Evaluamos a las personas que nos reportan, mantenemos una sesión de feedback donde compartimos los resultados.



Autoconocimiento





Ayudar a las personas de nuestro equipo a que observen y vean los distintos caminos que hay en la organización



Ayudarles a elegir el mejor camino posible para su crecimiento y el impacto



Acompañar en el camino a través de la Confianza.

2. ¿Cómo podemos ayudar a las personas de nuestros equipos a elegir el mejor camino posible para su crecimiento e impacto?



1. Creando espacios donde puedan pensar en el presente y en el futuro.
2. Mentorizando a las personas a través de ejemplos de personas cercanas que están un paso por delante
3. Ayudarles a poner foco y priorizar (separando lo importante vs lo urgente).
4. Definiendo bien sus roles y responsabilidades.
5. A través del aprendizaje (formal e informal)
6. Dándoles visibilidad en otros contextos (eliminar etiquetas).
7. Tener espacios de feedback
8. Trabajar con Objetivos concretos, medibles, y alcanzables.
9. Ponerse metas a corto plazo..

3. ¿Cómo podemos ayudar a las personas de nuestros equipos en el día a día?



1. Desarrollandonos nosotros/as como líderes.
2. Siendo ejemplo.
3. Trabajando la Autonomía: ir delegando, dejando espacio y acompañando cuando nos necesiten.
4. Dar reconocimiento
5. Tener espacios de calidad con las personas
6. Darles las oportunidades y los espacios para que puedan ir asumiendo nuevas responsabilidades.

Fases del Plan de desarrollo de carrera

Fases del plan de desarrollo de carrera

1. Autoevaluación (autoconocimiento)
2. Feedback del Manager directo
3. Reunión de feedback entre ambos
4. Plan de acción/ objetivos y planes de carrera
5. Seguimiento y feedback constante



¿QUÉ QUEREMOS MEDIR Y PARA QUÉ?



¿QUÉ QUEREMOS MEDIR, PARA QUÉ Y CÓMO?

RETOS

COMPETENCIAS

OBJETIVOS

FEEDBACK DE LOS DEMÁS

CÓMO SE SIENTE DE INVOLUCRADO/A CON EL PROYECTO

PLANES DE CARRERA

FORMACIÓN QUE NECESITA

...

Evalúa el rendimiento de los empleados siguiendo estos 8 pasos:

- 01** Crear un ambiente adecuado.
- 02** Explicar el motivo de la reunión y motivar al empleado.
- 03** Analizar juntos el rendimiento del último período.
- 04** Evaluar, asesorar y proponer medidas concretas.
- 05** Formular preguntas específicas a los empleados.
- 06** Definir acuerdos de objetivos nuevos.
- 07** Planificar los pasos siguientes.
- 08** Finalizar la conversación de forma positiva.

AUTOCONOCIMIENTO Y ORGANIZACIONES



Para vincular la motivación de las personas con su compromiso y sentido de pertenencia en la organización y vincularlo con un plan de desarrollo profesional, es clave crear espacios donde conectemos con nuestros valores, con los valores de la organización y con el propósito para desde ahí, establecer planes de crecimiento.

Autoconocimiento



LAS 5 **A** DEL AUTOLIDERAZO:

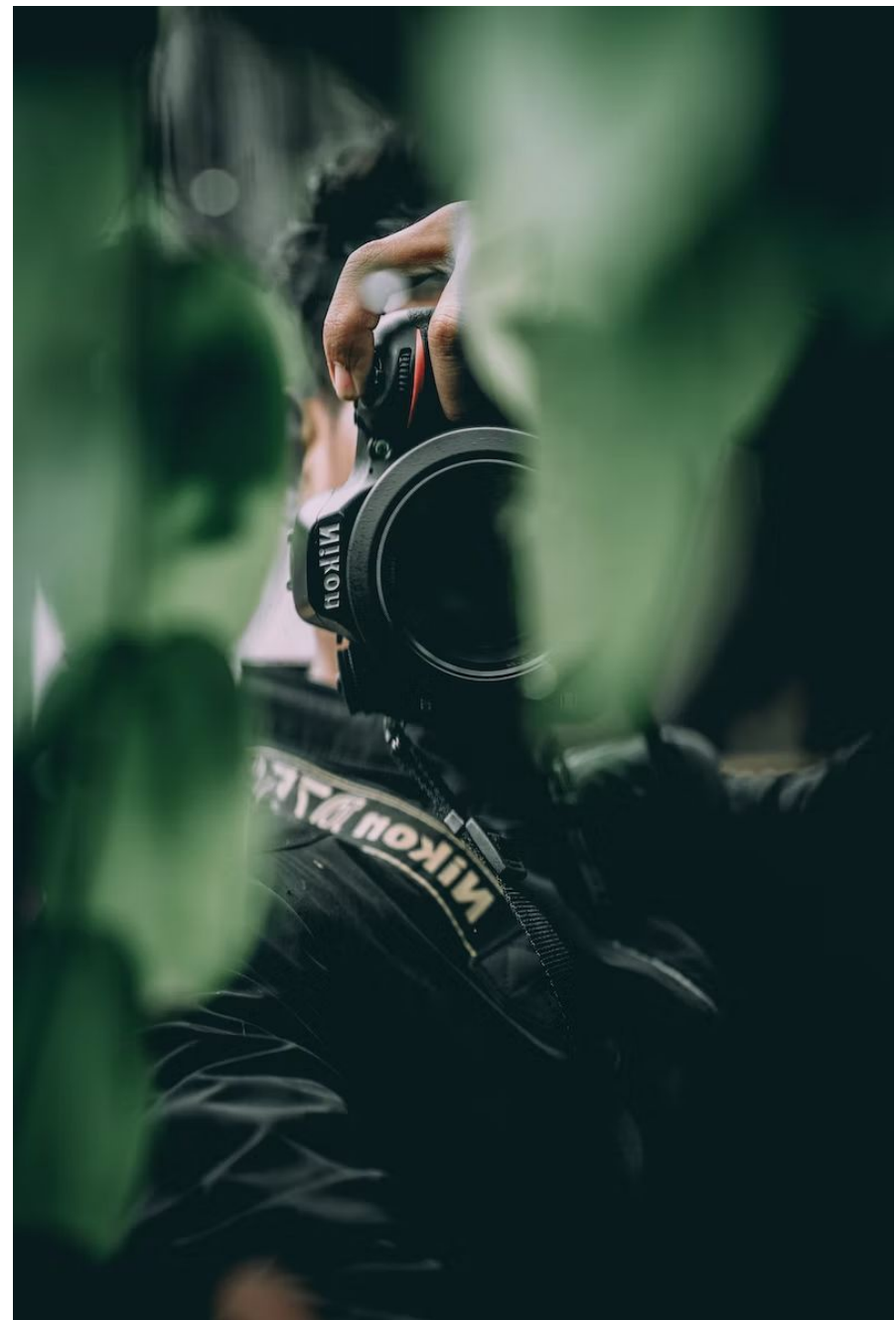
AUTOCONOCIMIENTO

AUTOESTIMA

AUTONOMÍA

AUTOGESTIÓN

AUTOMOTIVACIÓN



1. Autoconocimiento

El autoconocimiento es sin duda la base del auto liderazgo. Se trata de una habilidad que te permite ser consciente y conocer tus puntos fuertes y debilidades, así como tus principales motivaciones. Asimismo, te ayuda a identificar qué emociones sientes en cada momento y a aceptarlas con el fin de reaccionar ante ellas de forma adecuada para no dejarte llevar por tus impulsos más primitivos.

Al conocerte a la perfección, podrás establecer metas y objetivos realistas en función de tus capacidades, así como aprender cuáles son tus límites y cómo gestionar tus puntos débiles de forma efectiva.

2. Autoestima

La autoestima es una consecuencia directa del autoconocimiento, ya que consiste en la capacidad de **valorarse y respetarse a uno mismo**. Las personas con alta autoestima son aquellas que se sienten bien consigo mismas, independientemente de sus logros o fracasos. Esto les permite afrontar con seguridad y confianza los retos que se presentan en su camino, así como ser resilientes ante las adversidades.

Una persona con baja autoestima, por el contrario, tiene una imagen negativa de sí misma y se siente incapaz de afrontar los problemas o las dificultades. Esto, a menudo, se traduce en conductas pasivas e inseguras, lo que hace que sea más difícil alcanzar los objetivos.

Por esta razón, aceptarte, cuidarte y respetarte es vital a la hora de llegar a ser tu mejor versión.

3. Autonomía

La autonomía es la característica que permite a uno **ser independiente y tomar decisiones sin necesidad de depender de nadie más**.

Asimismo, ser autónomo significa ser capaz de asumir las consecuencias buenas y malas de nuestros actos.

4. Autogestión

La autogestión, también conocido como **auto liderazgo emocional**, es la capacidad de regular tus propios recursos, emociones y conductas.

Se trata de conocer a la perfección las posibilidades que tienes y cómo a partir de ellas puedes llegar a alcanzar tus metas. También implica poder analizar tus errores y cambiar hábitos para retomar el camino correcto.

5. Automotivación

Es la capacidad de influir de manera positiva en tu estado de ánimo para salir adelante, incluso en las circunstancias más adversas.

Feedback del Manager directo

Cuestionario de evaluación:

Documento donde se pregunta por la persona a evaluar donde en términos generales se encuentra:

1. Aspectos generales relativos a cómo ha ido el año/ semestre o trimestre de la persona con respecto a sus objetivos, o su trabajo.
2. Logros y obstáculos. (En qué ha destacado, qué obstáculos ha encontrado).
3. Evaluación de competencias (añadiendo ejemplos concretos que justifiquen las respuestas).
4. Plan de acción: dónde se ve la persona y dónde podemos ayudar a seguir creciendo. Qué vamos a hacer para apoyar a la persona (seguimiento, formación, mentorización, proyectos, aprendizajes...).



Reunión de feedback



- Prepara la reunión con anterioridad
- Elige el momento y el espacio adecuado
- Comunica a la persona el objetivo de la reunión
- Cuida la comunicación verbal y no verbal
- Pon en práctica la escucha activa y empática
- Ve al grano
- Da ejemplos concretos y claros
- Cierra un plan de acción claro para ambas partes
- Haz seguimiento de esta reunión a posteri
- Pregunta feedback sobre tu forma de gestionar y qué necesitaría de ti

EVALUACIONES, TIPOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS

Tipos de evaluaciones del desempeño

1. Evaluación 90, 180 y 360 grados
2. Evaluación por objetivos
3. Evaluación por competencias o incidentes críticos
4. Autoevaluaciones
5. Evaluación entre pares

-
- Lo que hemos estado viendo es una integración de Evaluación a 90 grados, con evaluación por competencias y por objetivos partiendo primero de una autoevaluación.



EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO Y PLATAFORMAS DIGITALES

Amanda Gutiérrez

1 ¿Cómo valoras tu liderazgo?

2 ¿Cómo valoras tu comunicación?

3 ¿Cómo te gustaría mejorar tu comunicación?

23 ¿Cómo evaluarías tu desempeño?

24 ¿Cómo evaluarías tu implicación?

Cancelar **Enviar evaluación**

Seleccionar empleados

Grupo dinámico

Agrupar por

Equipo

Seleccionar equipo

Ventas

Selección manual

Seleccionar evaluadores

Auto evaluación

Manager

Manager directo

Crear evaluación

Iniciar Evaluación

Ciclo de Evaluación

Mensual

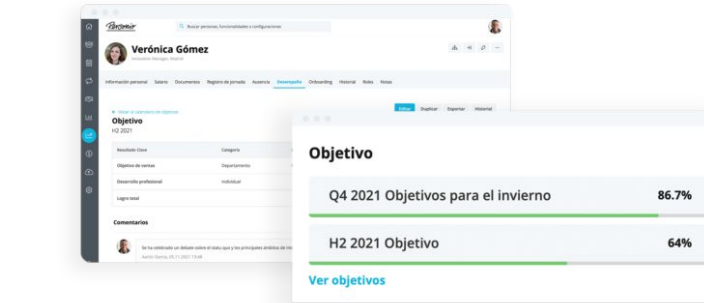
Fecha de Inicio

02/11/2021

Nombre - Supervisor

Evaluación de Personal →

Evaluación de Empresa →



Preguntas

¿De qué puede estar especialmente orgulloso el empleado y cuáles han sido sus principales logros?

Verónica ha hecho un gran trabajo en los últimos seis meses. Ha alcanzado sus objetivos profesionales, ha formado un equipo de alto rendimiento y ha contribuido a dos campañas que están apoyando el crecimiento de nuestro negocio.

¿Cómo evaluarías el rendimiento del empleado?

Malos resultados Necesita mejorar Buena performance Rendimiento extraordinario

¿Ha visto al empleado mejorar en los puntos planteados desde la última charla de revisión?

No en absoluto Ligeros mejoras Si grandes mejoras

In the next six months, what should your employee start doing?

Herramientas/Softwares

Tabla comparativa de los mejores software de evaluación del desempeño

Software	Tipos de evaluación	Ideal para	Idiomas	App móvil
Personio	Evaluación cualitativa y cuantitativa	Pymes	ES, EN, FR, DE, IT	Sí
Bizneo HR	Evaluaciones OKR y competencias	Todo tipo de empresas	ES, EN, FR, PT, HU	Sí
a3innuva	Desempeño por objetivos	Todo tipo de empresas	ES, EN, CA, GL, EU	Sí
Factorial	Autoevaluaciones y evaluación 360°	Pequeña y mediana empresa	ES, EN, FR, DE, PT	Sí
Sage HR	Evaluación por objetivos / OKR	Todo tipo de empresas	ES, EN, RU, PL, CS	Sí
Endalia	Desempeño por objetivos	Pymes	ES, EN, CA, PT	Sí
Grupo Castilla	Evaluación según criterios definidos	Pequeña empresa	ES	Sí
Kenjo	Autoevaluación, revisión por pares	Pymes	ES, EN, DE	Sí
Niikiis	Desempeño por competencias u objetivos	Pymes	ES, EN, FR, PT	Sí
Cezanne HR	Evaluación por competencias y desempeño	Pymes	ES, EN, IT, PT, DE	Sí

1. Analiza si tienes un plan concreto de desarrollo de carrera y cómo se ha realizado hasta ahora.
2. Identifica qué pasos de los vistos hasta el momento puedes ir dando que ayude a las personas de tu equipo a seguir creciendo.
3. Elabora una hoja de ruta/ un roadmap del proyecto de desarrollo que abarque los pasos que hemos visto hasta el momento o aquellos que más se adapten a la organización





www.plenainclusion.org