

KUDEAKETA

AURRERATUA

GESTIÓN

AVANZADA



6*17 AZAROA
NOVIEMBRE 2017

23 SEMANA EUROPEA

*Estrategia garatzeko
funtsezko gaitasunak*

Competencias clave
para desarrollar la
Estrategia

GORABIDE



ASOCIACIÓN VIZCAINA EN FAVOR DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
ADIMEN DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN
ALDEKO BIZKAIKO ELKARTEA

KUDEAKETA AURRERATUAREN BILTZARRA
CONGRESO GESTIÓN AVANZADA

Azaroak 6 noviembre • Bilbao

BIZKAIA ARETOA UPV-EHU





COMPETENCIAS CLAVE
PARA DESARROLLAR
LA ESTRATEGIA

Enfoque estratégico en la gestión de personas

Pablo González

[Director gerente de Gorabide]





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



Gorabide es una asociación sin ánimo de lucro formada por familias, orientada a dar apoyo a las personas con discapacidad intelectual de Bizkaia, así como a sus familias y personas tutoras.

- ▶ En septiembre de 1962, un grupo de **familiares y amistades** de personas con discapacidad intelectual constituyeron la primera entidad de este tipo en Bizkaia.
- ▶ Desde ese momento, es la única **asociación** presente **en toda Bizkaia** que trabaja con **todos los tipos** de discapacidad intelectual.
- ▶ Promotora de **Lantegi Batuak** (1983) y **Futubide** (1991).



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



La masa social que aglutina Gorabide de manera directa está formada actualmente por:

- ▶ **4.697 personas usuarias**

(más del **84%** de las personas con discapacidad intelectual como diagnóstico principal censadas por la Diputación Foral de Bizkaia).

- ▶ **2.583 socios/as y 527 colaboradores/as**

- ▶ **475 profesionales**

- ▶ **399 personas voluntarias**



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



Reconocimientos a la gestión

- **A de Oro** (2016).
- Etapa de Despliegue del Modelo de **Calidad Plena** (2017).
- **Q de Plata** (2012).
- Etapa de Compromiso con el Modelo de Calidad Plena (2013).

Redes y alianzas

- Fevas - Plena Inclusión Euskadi.
- Sareen Sarea (red de redes del tercer sector social de Euskadi).
- Foro de Indicadores del Tercer Sector de Bizkaia.
- Grupos de trabajo conjuntos con la Diputación Foral de Bizkaia.
- Foro de Innovación Social.
- Red Compartir.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



LEY DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

Art. 12.3: *El carácter singular de la actividad se produce:*

a) cuando presenten determinadas características como organización: **vinculación a un territorio y colectivo, participación de las personas destinatarias incluso en el gobierno de la entidad, reinversión de cualquier eventual beneficio en su misión, combinación de la participación en la provisión de servicios de responsabilidad pública con otras actividades sociales de interés general.**

b) cuando las características de su intervención **añadan valor a la provisión de servicios de responsabilidad pública, ofreciendo a personas y familias una atención personalizada, integral y continua e incluso, cuando resulte necesaria, a lo largo de la vida, anticipándose a la evolución de las necesidades e innovando en las respuestas.**



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



PERSONAS



PERSONAS



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



Evolución de nuestra misión

2004-2007: Proporcionar a nuestros usuarios y familias, y a nuestros clientes institucionales y privados soluciones y respuestas avanzadas y **servicios de calidad**, contribuyendo así a la mejora de la **calidad de vida** de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, a la satisfacción de los clientes y a la promoción de una **sociedad más justa** y cohesionada en su diversidad.

2008-2011: Mejorar la **calidad de vida** de las personas de Bizkaia con discapacidad intelectual y sus familias, proporcionándoles a ellas y a nuestros clientes institucionales y privados soluciones avanzadas y **servicios de calidad**, y promoviendo una **sociedad más justa y cohesionada**.

2012-2015: Mejorar la **calidad de vida** de las personas de Bizkaia con discapacidad intelectual y sus familias, proporcionando respuestas avanzadas y **apoyos de calidad**, desde un **compromiso ético** y promoviendo una **sociedad más justa y solidaria**.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



nuestra misión

Contribuir a que las mujeres y los hombres con **discapacidad intelectual** de Bizkaia y sus familias puedan desarrollar sus **aspiraciones vitales**, ofreciendo **apoyos e innovación** en las respuestas, desde una **perspectiva ética** y promoviendo su **inclusión** en una **sociedad más justa y solidaria**.

gure misioa

Adimen **désgaitasuna** duten emakume eta gizon **bižkaitarrei** eta haien familiei **laguntza ematea** haien **bizitzako asmoak** garatu ditzaten, **laguntza** eta erantzunetako **berrikuntza** eskainiz **ikuspegi etikotik** eta **gizarte bidezkoago** eta **solidarioagoan** **inklusioa** sustatuz.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



Nuestros valores

- Orientación a la persona con discapacidad intelectual y su familia.
- Profesionalidad.
- Igualdad.
- Cooperación.
- Reivindicación.
- Innovación.
- Transparencia.
- Agilidad.
- Compromiso ético.

GORABIDE
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
ADIMEN EZINTASUNA DUTEN PERTSONEN ALDEKO BIZKAIKO ELKARTEA

Profesionalidad

Ejercicio responsable y flexible de nuestras competencias, con creatividad, escucha, calidez e implicación.

Profesionaltasuna

Gure gaitasunak arduraz eta malgutasunez bete, sormenaz, entzuteaz, gozotasunez eta inplikazioz.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



Profesionalidad

2012-2015

La **competencia técnica y de gestión** de cada profesional de Gorabide y la **responsabilidad** en el desempeño de su trabajo constituyen la **garantía** de **calidad y eficacia** en el **servicio** que prestamos a las personas con discapacidad intelectual de Bizkaia.

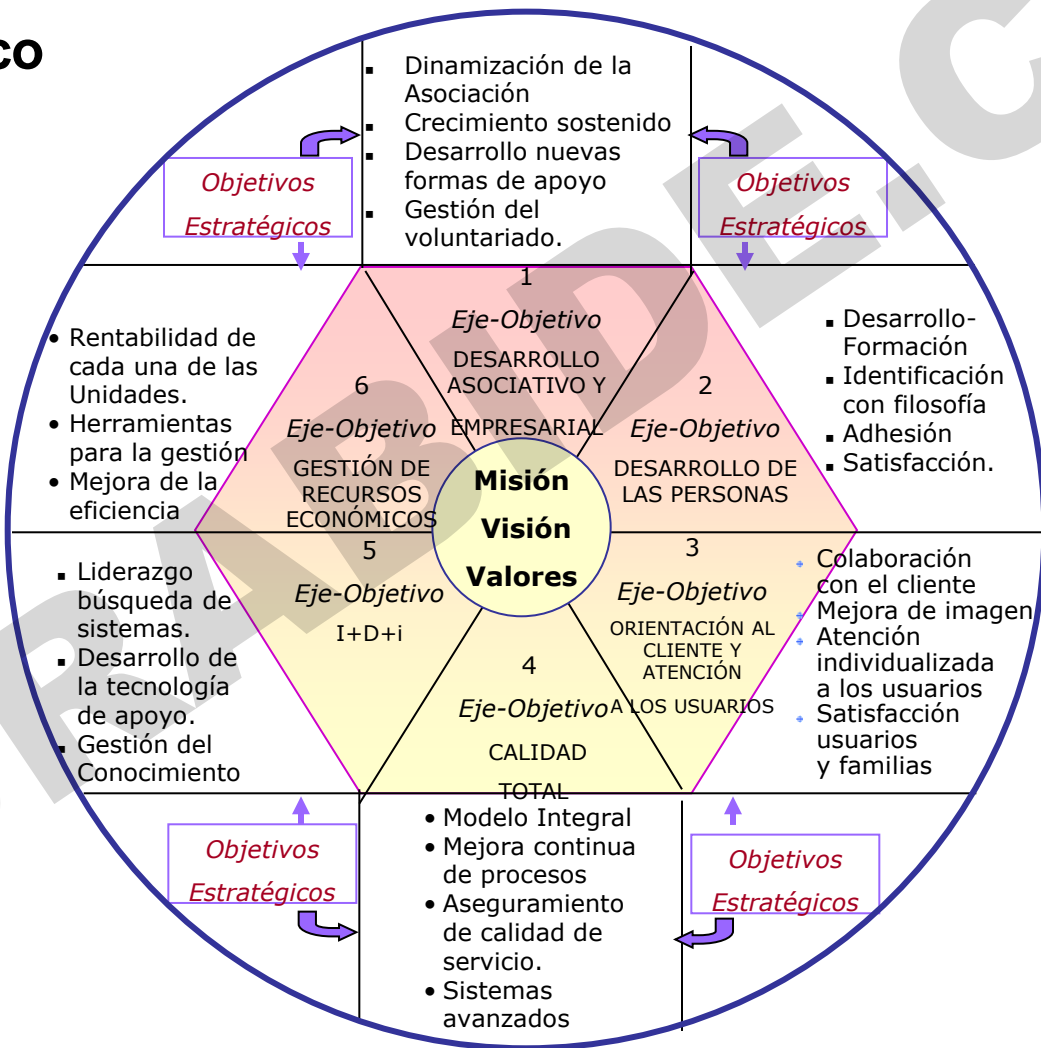
2016-2019

Entendemos la profesionalidad como el ejercicio **responsable y flexible** de nuestras **competencias** para ofrecer **apoyo** a las personas con discapacidad intelectual y sus familias. La **creatividad y la escucha** en el desempeño de nuestro trabajo constituye la garantía de **calidad con calidez** que ha de caracterizar nuestros servicios.



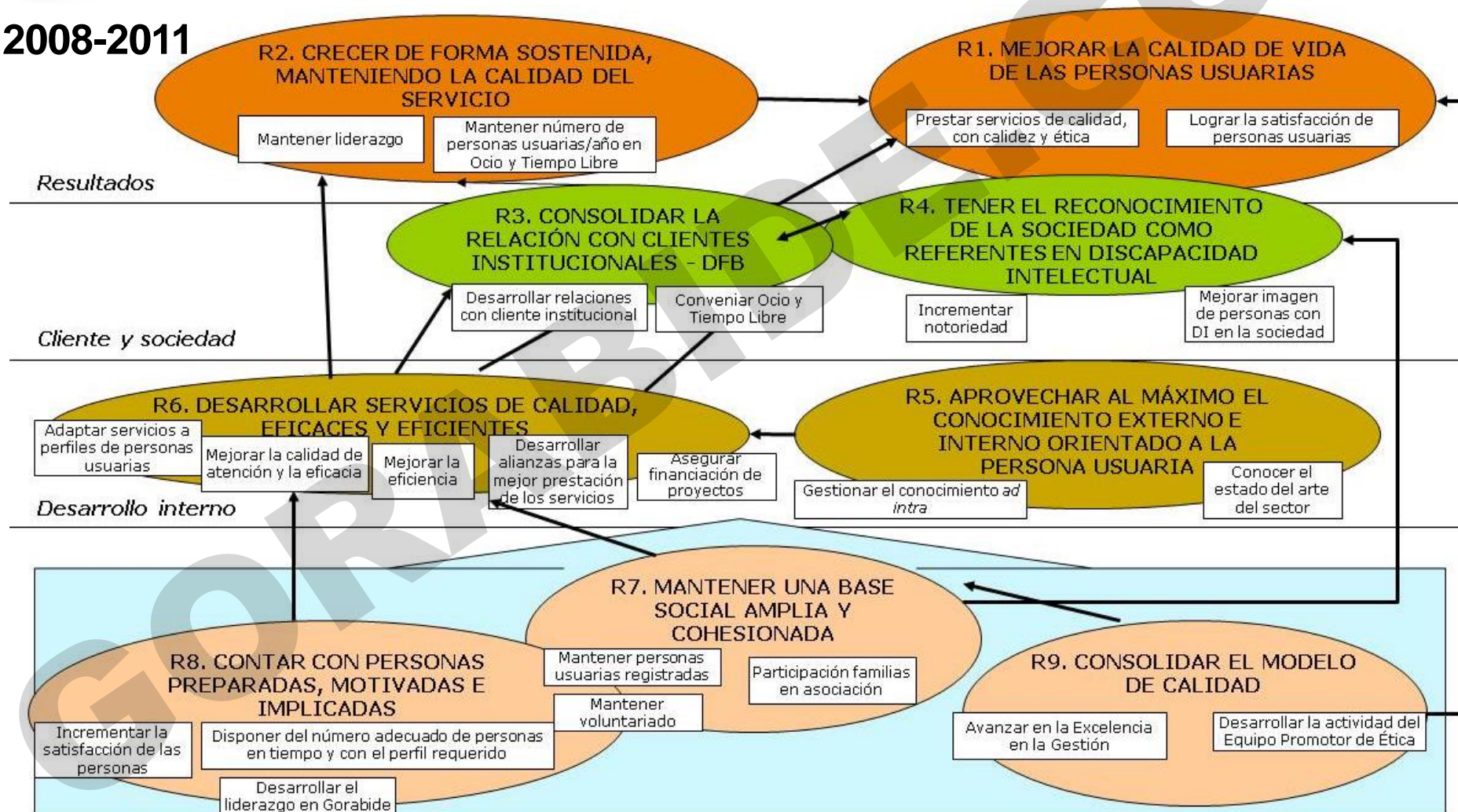
Enfoque estratégico en la gestión de personas

Mapa estratégico 2004-2007



Enfoque estratégico en la gestión de personas

2008-2011



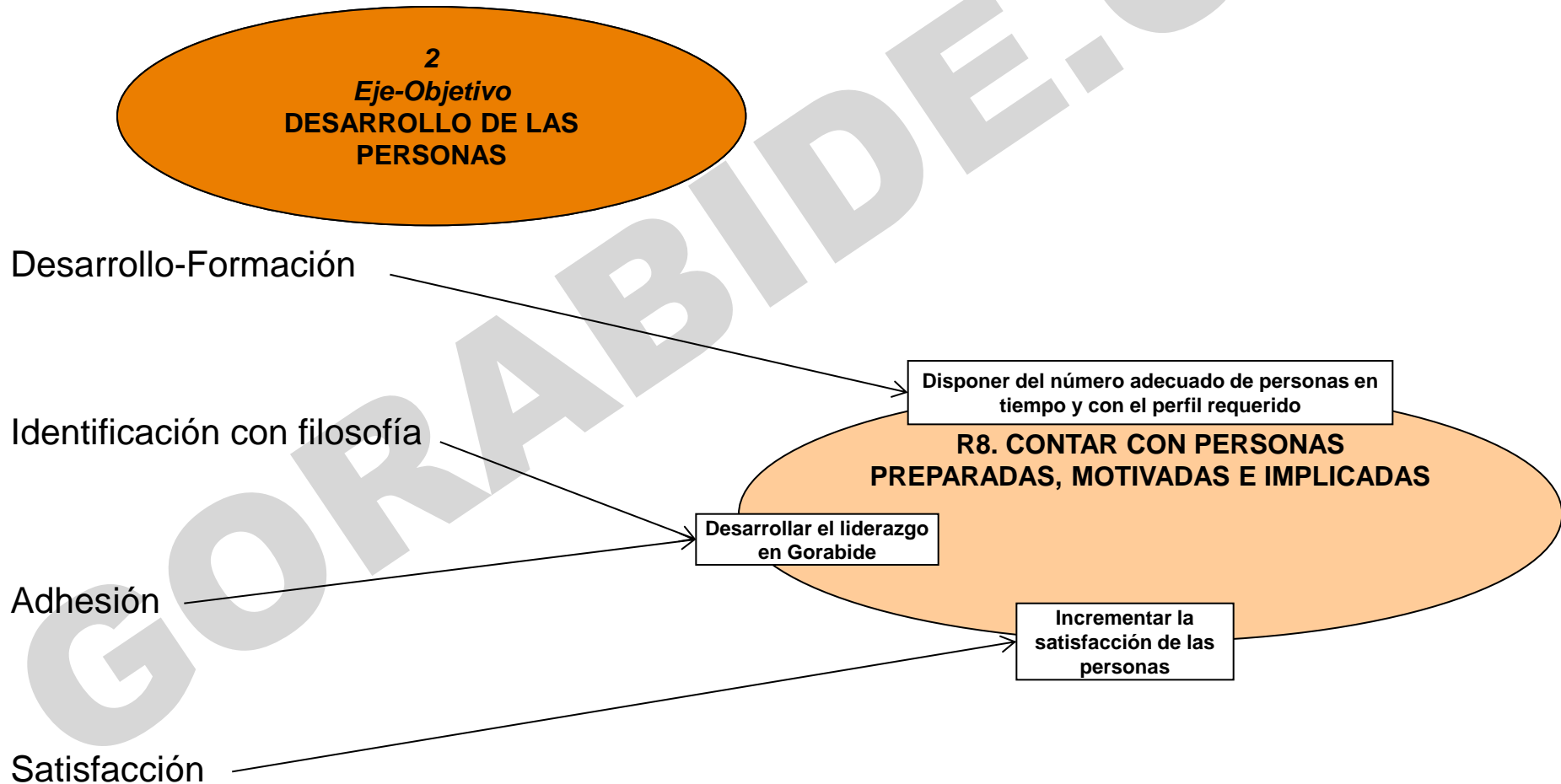


Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



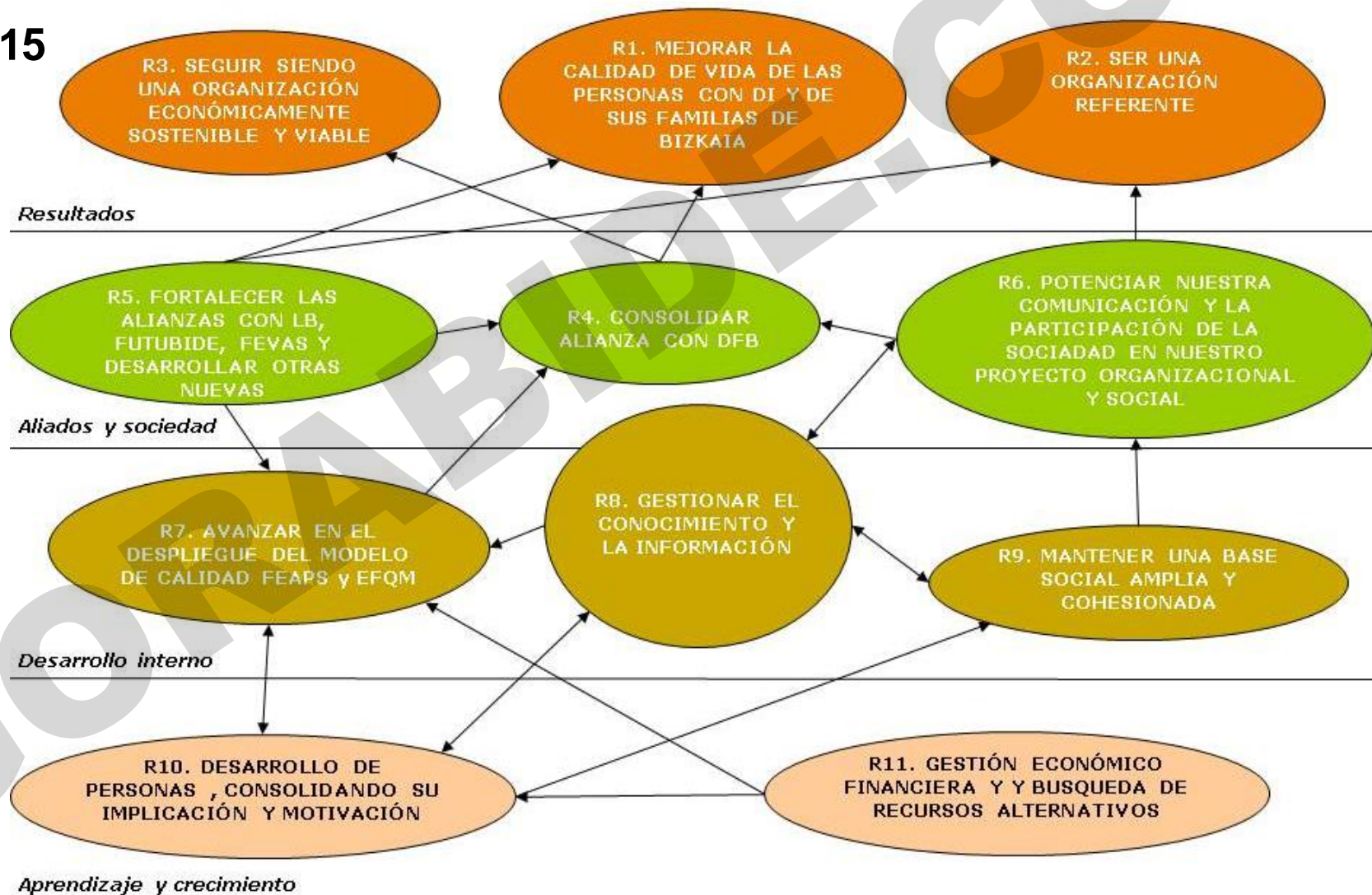
Evolución del mapa estratégico 2004-2007 al 2008-2011





Enfoque estratégico en la gestión de personas

2012-2015





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



Evolución del mapa estratégico 2008-2011 al 2012-2015

R8. CONTAR CON PERSONAS PREPARADAS, MOTIVADAS E IMPLICADAS

Incrementar la satisfacción de las personas

Desarrollar el liderazgo en Gorabide

Disponer del número adecuado de personas en tiempo y con el perfil requerido

R10. DESARROLLO DE PERSONAS, CONSOLIDANDO SU IMPLICACIÓN Y MOTIVACIÓN

Formación sostenible

Desarrollar el liderazgo a través del desarrollo de los líderes en Gorabide

Consolidar nuestro modelo competencial vinculado a valores



Enfoque estratégico en la gestión de personas

R1: CONTRIBUIR A QUE LAS PERSONAS CON DI Y SUS FAMILIAS ALCANCEN LA MÁXIMA CALIDAD DE VIDA POSIBLE

R2: SER REFERENTES SOCIAL Y TÉCNICAMENTE (INNOVACIÓN, FLEXIBILIDAD, MODELO DE INTERVENCIÓN, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO)

R3: MANTENER LA SOSTENIBILIDAD Y VIABILIDAD ECONÓMICA DE LA ASOCIACIÓN

Resultados

R4: TRABAJO EN REDES, CONTRIBUIR AL DESARROLLO DEL TERCER SECTOR, CONSOLIDAR ALIANZAS INSTITUCIONALES Y PROPICIAR NUEVOS MARCOS DE RELACION INSTITUCIONAL

R5: COMPROMISO CON LA SOCIEDAD E INCIDENCIA SOCIAL DE GORABIDE

Aliados y sociedad

R6: DESARROLLO DE PERSONAS POTENCIANDO SU VINCULACIÓN CON LOS VALORES, FINES Y OBJETIVOS DE LA ASOCIACIÓN

R7: CONSOLIDAR LA INNOVACIÓN POTENCIANDO EL EMPODERAMIENTO DE LAS PCDI, LA ACCESIBILIDAD COGNITIVA Y LA RESPUESTA A LAS NECESIDADES EMERGENTES

R8: MOVIMIENTO ASOCIATIVO AMPLIO, COHESIONADO, PARTICIPATIVO, CON SENTIMIENTO DE PERTENENCIA

Desarrollo interno

R9: ASEGURAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN Y REQUERIMIENTOS: MARCO NORMATIVO, MODELOS (GA, CV Y COMPROMISO ÉTICO)



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



R4: TRABAJO EN REDES, CONTRIBUIR AL DESARROLLO DEL TERCER SECTOR, CONSOLIDAR ALIANZAS INSTITUCIONALES Y PROPICIAR NUEVOS MARCOS DE RELACION INSTITUCIONAL

Consolidar la alianza con entidades del tercer sector para compartir BBPP y posicionamiento

Consolidar las alianzas institucionales

Explorar nuevos espacios de relación con instituciones públicas

R5: COMPROMISO CON LA SOCIEDAD E INCIDENCIA SOCIAL DE GORABIDE

Contribuir al desarrollo social desde valores éticos y solidarios y nuestro compromiso con el medio ambiente

Mantener nuestra presencia social vinculada nuestro compromiso y a nuestro conocimiento en discapacidad intelectual

R6: DESARROLLO DE PERSONAS POTENCIANDO SU VINCULACIÓN CON LOS VALORES, FINES Y OBJETIVOS DE LA ASOCIACIÓN

Avanzar en el enfoque de desarrollo de personas vía modelo de gestión por competencias

Cohesionar a las personas en torno a un modelo de cultura organizacional orientado por nuestros valores, fines y objetivos



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



R7: CONSOLIDAR LA INNOVACIÓN POTENCIANDO EL EMPODERAMIENTO DE LAS PCDI, LA ACCESIBILIDAD COGNITIVA Y LA RESPUESTA A LAS NECESIDADES EMERGENTES

Generalizar la implantación de los pilotajes tanto en centros y servicios como en nuevos espacios dentro de la asociación

Generar nuevas líneas de innovación vinculadas a accesibilidad cognitiva

Poner en valor el conocimiento técnico generado

R8: MOVIMIENTO ASOCIATIVO AMPLIO, COHESIONADO, PARTICIPATIVO, CON SENTIMIENTO DE PERTENENCIA

Explorar nuevos canales de participación de las familias dentro de la actividad asociativa

Potenciar el valor del asociacionismo a través de la condición de persona socia

R9: ASEGURAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN Y REQUERIMIENTOS: MARCO NORMATIVO, MODELOS (GA, CV Y COMPROMISO ÉTICO)

Desarrollar un sistema de gestión normativa integrado

Desarrollo organizacional vía MGA y calidad plena

Eficiencia y sostenibilidad económica



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Enfoque estratégico en la gestión de personas



Soportes que nos permiten orientar la profesionalidad hacia esta evolución de nuestra estrategia:

- **Desarrollo de personas por competencias.**
- **Liderazgo.**
- **Ética.**
- **Modelos de gestión avanzada y de calidad plena.**
- **Planificación centrada en la persona.**



COMPETENCIAS CLAVE
PARA DESARROLLAR
LA ESTRATEGIA

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia

Jacob Gil

[Director del Departamento de Personas]





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



De donde partíamos. 2007 y anteriores

COMPETENCIAS COORDINACION

1. Orientación al usuario y cliente interno
2. Escucha activa
3. Comunicación interpersonal
4. Coordinación de equipos de trabajo
5. Fomento de la colaboración entre miembros de un equipo
6. Programación y distribución de tareas
7. Toma de decisiones
8. Resolución de conflictos
9. Organización de su actividad en base a objetivos
10. Establecimiento de criterios de actuación y cambio

COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

1. Orientación a usuarios
2. Manejo situaciones desajustadas
3. Trabajo en equipo
4. Capacidad de resolución
5. Sensibilidad trato con usuarios
6. Adaptación a los cambios
7. Flexibilidad



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



En 2008, Concepto y nivelación en 3

COMPETENCIA	DEFINICIÓN		
C1-ORIENTACIÓN A USUARIOS	Sensibilidad, actitud e interés hacia el conocimiento y satisfacción de las necesidades del usuario con el fin de ofrecer un servicio de calidad que garantice la máxima satisfacción a los usuarios.		
CONTENIDO DE REFERENCIA	NIVELES DE DESARROLLO		
	NIEVL 1: ADAPTACIÓN	NIVEL 2: CONSOLIDACIÓN	NIVEL 3: DOMINIO
INDICADORES DE CONDUCTA	<ul style="list-style-type: none"> •Tiene una actitud de trato correcto con el usuario, mostrando disposición para atender a los usuarios. •Cumple los compromisos establecidos con el usuario, respondiendo a sus expectativas. •Se preocupa por conocer las necesidades/problemas del usuario con el fin de satisfacerlas haciendo un seguimiento de los mismos. •Si el problema o asunto supera su responsabilidad, lo comunica de forma oportuna para conseguir que el usuario vea cubiertas sus necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> •Ayuda al usuario a descubrir necesidades que se encuentran ocultas y que no pone de manifiesto explícitamente. •Asesora al usuario en la búsqueda de soluciones: plantea alternativas, las valora, muestra los beneficios/problemas de cada una de ellas... •Transmite una imagen de credibilidad y confianza en su trato con el usuario. •Dirige todo su esfuerzo y actuación a lograr la satisfacción de los usuarios. 	<ul style="list-style-type: none"> •Se anticipa a las necesidades/problemas de sus usuarios. •Identifica futuras oportunidades de servicios no detectadas inicialmente que permitan cubrir las expectativas del usuario. •Personaliza adecuadamente las soluciones/alternativas en función de las diferentes necesidades de los usuarios.

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia

En 2009, proyecto y participación

Valida los resultados de cada fase, gestionado el proyecto.

Guía

Equipo Gestor

Liderazgo

Soporte técnico y organizativo del proyecto. Principal interlocutor

LKS

Equipo Técnico

PE-1

PE-N

PE-2

PE-3

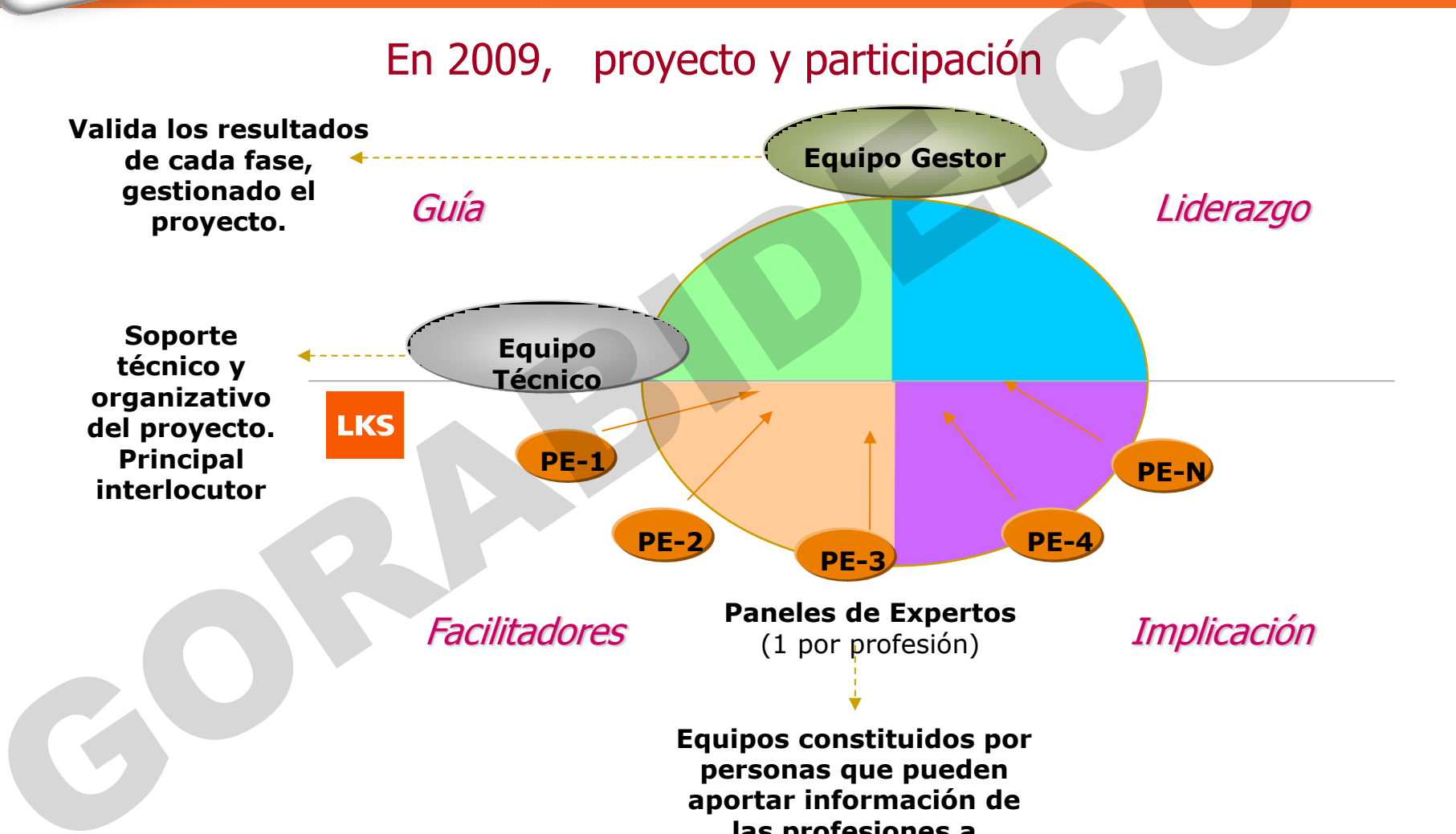
PE-4

Facilitadores

Paneles de Expertos (1 por profesión)

Implicación

Equipos constituidos por personas que pueden aportar información de las profesiones a analizar.





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



COMPETENCIA A	DEFINICIÓN			
CC7 - COMPROMISO ÉTICO	Capacidad de actuar orientándose por la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias, los valores propios del modelo de atención de Gorabide y los principios éticos de no maleficencia, justicia, autonomía, beneficencia.			
CONTENIDO DE REFERENCIA	GRADO DE DESARROLLO			
	GRADO 1: Conoce y orienta su actuación	GRADO 2: Integra y cuestiona sus propias actuaciones	GRADO 3: Profundiza	GRADO 4: Es referente y orienta
	Conoce los valores propios del modelo de atención de Gorabide y orienta sus actuaciones a partir de la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias.	... y además, hace suyos los valores de Gorabide y cuestiona sus propias actuaciones .	Conoce y orienta su actividad a partir de principios éticos.	... y además, y transmite a su entorno los valores de Gorabide y ofrece orientaciones éticas en situaciones de conflicto de derechos de la persona usuaria , procurando siempre dar la respuesta más adecuada a cada circunstancia.
EVIDENCIAS DE CONDUCTA	<ul style="list-style-type: none"> •Orienta sus actuaciones en base a la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias de Gorabide •Trata a las personas usuarias con respeto y dignidad 	<ul style="list-style-type: none"> •Cuestiona sus propias actuaciones a partir de la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias. •Orienta sus actuaciones desde los valores propios del modelo de atención de Gorabide 	<ul style="list-style-type: none"> •Conoce los principios éticos de no maleficencia, justicia, autonomía y beneficencia. •Es capaz de identificar posibles conflictos morales en base a los principios éticos y consecuentemente, es capaz de plantearlos para recibir orientaciones. . 	<ul style="list-style-type: none"> •Actúa como referente interno y transmisor de los valores de Gorabide. •Evaluá las consecuencias de posibles actuaciones y adopta la más beneficiosa para la persona usuaria. •Identifica los problemas y orienta a otros

PUESTOS ORGANIZATIVOS	PROFESIONES	TIPO COMP	TIPO COMP	nivel 1	nivel 2	nivel 3	nivel 4
Gerencia	DIRECCIÓN	C	3				4
Director/a Técnico y Sistemas	DIRECCIÓN	C	3			3	4
Director/a Administración	DIRECCIÓN	C	3			3	4
Director/a Recursos Humanos	DIRECCIÓN	C	3			3	4
Director/a de Servicio de Tiempo Libre	DIRECCIÓN	C	3			3	4
Director/a Apoyo familiar	DIRECCIÓN	C	3			3	4
Director/a USR + 25	DIRECCIÓN	C	3			3	4
Director/a USR + 25	DIRECCIÓN	C	3			3	4
Director/a Centro	DIRECCIÓN	C	3			3	4
Médico especialista psiquiatra	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3		2	3	
Médico especialista rehabilitación	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3		2	3	
Médico	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3		2	3	
Psicólogo/a	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3		2	3	
Responsable Formación Familias	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3		2	3	
Trabajador/a social	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3		2	3	
Responsable comunicación	SERVICIOS DE APOYO	C	3		2	3	
Coordinador/a de Atención Directa/ y Personal	COORDINACIÓN	C	3		2	3	
Responsable Área Tiempo Libre	COORDINACIÓN	C	3		2	3	
Resp.Serv. Auxiliares	SERVICIOS AUXILIARES	C	3		2	3	
Fisioterapeuta	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3	1	2		
Técnico RRHH	SERVICIOS DE APOYO	C	3		2	3	
Coord. Atención Sanitaria	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3		2		
Secretaria	SERVICIOS DE APOYO	C	3	1	2		
Administrativo/a	SERVICIOS DE APOYO	C	3	1	2		
Jefe Administración	SERVICIOS DE APOYO	C	3	1	2		
Jefe Administración RRHH	SERVICIOS DE APOYO	C	3	1	2		
PAD monitor cuidador club TL	PAD	C	3	1	2		
Ayudante Fisioterapeuta	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3	1	2		
Másajista	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3	1	2		
Contramaestre mantenimiento	SERVICIOS AUXILIARES	C	3	1	2		
Cocinero/a Residencia	SERVICIOS AUXILIARES	C	3	1	2		
Jardinero/a	SERVICIOS AUXILIARES	C	3	1	2		
Especialista	SERVICIOS AUXILIARES	C	3	1	2		
Aux. Serv. Doméstico CAD y Viviendas	SERVICIOS AUXILIARES	C	3	1	2		
Aux. Serv. Doméstico Residencia	SERVICIOS AUXILIARES	C	3	1	2		
Aux. Serv.Limpieza CAD y Viviendas	SERVICIOS AUXILIARES	C	3	1	2		
Aux. Transporte CAD	SERVICIOS AUXILIARES	C	3	1	2		
Ordenanza/ Telefonista	SERVICIOS DE APOYO	C	3	1	2		



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Desde la Estrategia (el futuro). Identificación de competencias partiendo de la estrategia, los valores, etc. que desciende hacia niveles de mayor concreción.

COMPETENCIAS



Desde la experiencia del puesto/profesión. Identificación de competencias partiendo desde el conocimiento detallado de los puestos y que permitan la consecución efectiva de resultados.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Las Competencias Esenciales son aquellas que provienen de la **misión** y **estrategia** de Gorabide, la dimensión del valor al **cliente** y determinan lo que Gorabide quiere ser. Son **competencias** propias de la **organización** y no tanto de las personas que la integran.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



¿Por qué nos reconocerán y en qué nos diferenciaremos?

**CONSOLIDACIÓN,
ANTICIPACIÓN,
Y PERSONALIZACIÓN
DE SERVICIOS ENFOCADOS
A LA MEJORA DE LA CALIDAD
DE VIDA DE LAS PERSONAS
USUARIAS CON RIGOR Y
SERIEDAD**

**IMPULSAR Y FOMENTAR
LA FACETA ASOCIATIVA
COMO BASE Y ORIGEN
DE LA ORGANIZACIÓN**

***Mejorar la calidad de vida de las
personas de Bizkaia con discapacidad
intelectual y sus familias***

***... proporcionando a las personas
usuarias y a nuestros clientes
institucionales y privados soluciones
avanzadas y servicios de calidad,***

***... y promoviendo una sociedad más
justa y cohesionada.***

**DESARROLLAR, IMPLICAR
Y MOTIVAR A LAS PERSONAS,
GENERANDO UNA VISIÓN
COMPARTIDA**

**SER REFERENTES
POR LA CONCEPCIÓN
DE LAS PERSONAS CON DI,
LA PROFESIONALIDAD,
LA ÉTICA Y LA CALIDAD
DE SERVICIO**



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



COMPETENCIAS ESENCIALES	PLAN ESTRATÉGICO 2008-011								VALORES
	RETOS ESTRATÉGICOS	CUESTIONES ESTRATÉGICAS							
		ORIENTACIÓN A LA PERSONA USUARIA	ESPÍRITU ASOCIATIVO	CRECIMIENTO	PERSONAS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E I+D+i	CALIDAD	FINANCIACIÓN	
CONSOLIDACIÓN, ANTICIPACIÓN, Y PERSONALIZACIÓN DE SERVICIOS ENFOCADOS A LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS USUARIAS CON RIGOR Y SERIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> •R1-MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS USUARIAS •R2-CRECER DE FORMA SOSTENIDA, MANTENIENDO LA CALIDAD DEL SERVICIO •R6-DESARROLLAR SERVICIOS DE CALIDAD, EFICACES Y EFICIENTES •R9-CONSOLIDAR EL MODELO DE CALIDAD: CALIDAD DE VIDA, CALIDAD DE GESTIÓN Y ÉTICA 	X		X		X	X		ORIENTACIÓN AL USUARIO PROFESIONALIDAD MEJORA CONTINUA SOLIDARIDAD
IMPULSAR Y FOMENTAR LA FACETA ASOCIATIVA COMO BASE Y ORIGEN DE LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> •R7-MANTENER UNA BASE SOCIAL AMPLIA Y COHESIONADA •R8-CONTAR CON PERSONAS PREPARADAS, MOTIVADAS E IMPLICADAS 		X	X	X				SOLIDARIDAD TRANSPARENCIA PARTICIPACIÓN REIVINDICACIÓN
SER REFERENTES POR LA CONCEPCIÓN DE LAS PERSONAS CON DI, LA PROFESIONALIDAD, LA ÉTICA Y LA CALIDAD DE SERVICIO	<ul style="list-style-type: none"> •R3-FIDELIZAR A CLIENTES INSTITUCIONALES - DFB •R4-TENER EL RECONOCIMIENTO DE LA SOCIEDAD COMO REFERENTES EN DISCAPACIDAD INTELECTUAL •R5-APROVECHAR AL MÁXIMO EL CONOCIMIENTO EXTERNO E INTERNO ORIENTADO A LA PERSONA USUARIA 	X	X			X	X	X	ORIENTACIÓN AL CLIENTE INNOVACIÓN REIVINDICACIÓN MEJORA CONTINUA TRANSPARENCIA
DESARROLLAR, IMPLICAR Y MOTIVAR A LAS PERSONAS GENERANDO UNA VISIÓN COMPARTIDA	<ul style="list-style-type: none"> •R5-APROVECHAR AL MÁXIMO EL CONOCIMIENTO EXTERNO E INTERNO ORIENTADO A LA PERSONA USUARIA •R8-CONTAR CON PERSONAS PREPARADAS, MOTIVADAS E IMPLICADAS 	X			X	X			PROFESIONALIDAD PARTICIPACIÓN



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Competencias Corporativas	<ul style="list-style-type: none">•Exigibles a todos los profesionales de Gorabide en distintos niveles de exigencia•Están ligadas a la estrategia y razón de ser de la organización
Competencias de Gestión	<ul style="list-style-type: none">•Están ligadas al nivel de responsabilidad•Compartirán y serán exigidas a diversos puestos en diferentes profesiones, en distintos niveles de exigencia.
Competencias Específicas	<ul style="list-style-type: none">•Entendidas como habilidades y actitudes•Afectan a las diferentes profesiones y/o puestos de trabajo existentes en Gorabide•Exigibles a los profesionales de la profesión correspondiente
Conocimientos técnicos	<ul style="list-style-type: none">•Se distinguirán requisitos formativos básicos de acceso a determinado puesto de trabajo de los conocimientos deseables a desarrollar.

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Competencias Corporativas

Aquellas que deben estar presentes en todos los profesionales de la organización, por estar ligadas a la estrategia, en distintos niveles de exigencia.

Competencias Gestión

Aquellas ligadas al nivel de responsabilidad y que compartirán diversos puestos en diferentes profesiones.

Competencias Específicas

Aquellas que afectan a las diferentes profesiones existentes en la organización. Basadas más en habilidades y en conocimientos técnicos.

CG1-VISIÓN ESTRATÉGICA

CG2-LIDERAZGO DE EQUIPOS

CG3-PLANIFICACIÓN/GESTIÓN

CG4-TOMA DE DECISIONES

CG5-DESARROLLO DE PERSONAS

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia

Competencias Corporativas

Aquellas que deben estar presentes en todos los profesionales de la organización, por estar ligadas a la estrategia, en distintos niveles de exigencia.

Competencias Gestión

Aquellas ligadas al nivel de responsabilidad y que compartirán diversos puestos en diferentes profesiones.

Competencias Específicas

Aquellas que afectan a las diferentes profesiones existentes en la organización. Basadas más en habilidades y en conocimientos técnicos.

1. Organizador de grupos de personas usuarias (Coordinación)
2. Control emocional (Coordinación)
3. Desarrollo de personas usuarias (Coordinación)
4. Dinamizador de grupos de personas usuarias (PAD)
5. Resolución de conductas desajustadas (PAD)
6. Control emocional (PAD)
7. Capacidad de respuesta (PAD)
8. Desarrollo de personas usuarias (PAD)
9. Capacidad de organización (Servicios especializados)
10. Control emocional (Servicios especializados)
11. Resolución de conflictos (Servicios especializados)
12. Capacidad de respuesta (Servicios especializados)
13. Dinamizador de grupos de personas usuarias y familias (Servicios especializados)
14. Capacidad de negociación (Servicios de apoyo a la organización)
15. Gestión de la información y comunicación (Servicios de apoyo a la organización)
16. Capacidad de respuesta (Servicios de apoyo a la organización)
17. Capacidad de organización (Servicios de apoyo a la organización)
18. Capacidad de respuesta (Servicios Auxiliares)
19. Capacidad de organización (Servicios Auxiliares)



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



COMPETENCIA	DEFINICIÓN			
DENOMINACION COMPETENCIA Y TIPO	DEFINICIÓN como primera aproximación			
CONTENIDO DE REFERENCIA	GRADO DE DESARROLLO			
	GRADO 1:	GRADO 2:	GRADO 3:	GRADO 4:
	-		COMPLEJIDAD AMBITO APLICACIÓN HORIZONTE TEMPORAL	+
EVIDENCIAS DE CONDUCTA	COMPORTAMIENTOS QUE SUSTENTAN CADA UNO DE LOS GRADOS ANTERIORES Y QUE FACILITAN SU POSIBLE EVALUACIÓN, FACILITANTODO DEL MISMO MODO LA COMPROBACION Y MEJORA DE LOS MISMOS			





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



COMPETENCIA	DEFINICIÓN			
CC1-ORIENTACIÓN A LA PERSONA USUARIA/CLIENTE	Mostrar interés, proactividad y disponibilidad por conocer y satisfacer las necesidades y expectativas de la persona usuaria y/o cliente, primando los intereses generales de Gorabide.			
CONTENIDO DE REFERENCIA	GRADO DE DESARROLLO			
	GRADO 1: Es consciente y atiende	GRADO 2: Conoce y se anticipa	GRADO 3: Mejora	GRADO 4: Asesora
EVIDENCIAS DE CONDUCTA	<ul style="list-style-type: none"> • Es consciente de la repercusión que la calidad de su trabajo tiene sobre la satisfacción del cliente y/o de las personas usuarias. • Se preocupa por los problemas que afectan a su ámbito de actividad. • Se esfuerza por conocer los compromisos (coste, plazo, calidad, tiempos de espera, requerimientos de atención, etc.) adquiridos con el cliente y las personas usuarias y cómo estos afectan a su trabajo. • Cumple con los compromisos acordados con las personas usuarias y el cliente (coste, plazo, calidad, tiempos de espera, requerimientos de atención, etc) que afectan a su área de actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se interesa por conocer y compartir con otros la información acerca personas usuarias/o clientes. • Ante problemas de satisfacción y atención del cliente y/o persona usuaria, se muestra proactivo y se responsabiliza en su ámbito de actividad por subsanarlos. • Conoce y trata incidencias puntuales con las personas usuarias buscando en todo caso la mejora de su calidad de vida y su bienestar. • Ayuda al usuario a descubrir necesidades futuras que se encuentran ocultas y que no pone de manifiesto explícitamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja con otros para indagar en los objetivos y expectativas de la persona usuaria/cliente en cada momento. • Se preocupa por conocer la satisfacción de la persona usuaria y/o cliente (vía encuestas de satisfacción, visitas al cliente, etc.). • Prioriza las demandas de la persona usuaria y/o cliente asumiéndolas o trasladándolas debidamente a la organización. • Promueve espacios conjuntos con la persona usuaria y/o cliente para el análisis y resolución de problemas. • Participa activamente en espacios/foros de solución de problemas planteados por la persona usuaria y/o el cliente, proponiendo acciones para generar valor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce en profundidad la problemática e idiosincrasia de persona usuaria y/o cliente y se anticipa a sus necesidades, con una visión a medio-largo plazo. • Trabaja internamente con otras áreas de la organización, identificando futuras necesidades/oportunidades no detectadas inicialmente. • Identifica futuras necesidades de servicios no detectadas inicialmente que permiten cubrir las expectativas de la persona usuaria/cliente. • Es referente y asesora a la persona usuaria y/o cliente en la búsqueda de soluciones: sugiere recomendaciones, plantea alternativas, las valora, muestra los beneficios/problemas de cada una de ellas... • Promueve el establecimiento de redes de relación eficaces con la persona usuaria y/o cliente, buscando interlocutores y proponiendo y manteniendo canales de comunicación y desarrollo conjunto con la persona usuaria y/o el cliente.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



PUESTOS ORGANIZATIVOS	PROFESIONES	TIPO COMP	TIPO COMP	nivel 1	nivel 2	nivel 3	nivel 4
Gerencia	DIRECCIÓN	C	1				4
Director/a Técnico y Sistemas	DIRECCIÓN	C	1			3	4
Director/a Administración	DIRECCIÓN	C	1			3	4
Director/a Recursos Humanos	DIRECCIÓN	C	1			3	4
Director/a de Servicio de Tiempo Libre	DIRECCIÓN	C	1			3	4
Director/a Apoyo familiar	DIRECCIÓN	C	1			3	4
Director/a USR + 25	DIRECCIÓN	C	1			3	4
Director/a USR - 25	DIRECCIÓN	C	1			3	4
Director/a Centro	DIRECCIÓN	C	1			3	4
Médico especialista psiquiatra	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1			3	4
Médico especialista rehabilitación	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1			3	4
Médico	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1			3	4
Psicólogo/a	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1			3	4
Responsable Formacion Familias	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1			3	4
Trabajador/a social	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1			3	4
Responsable comunicación	SERVICIOS DE APOYO	C	1		2	3	
Coordinador/a de Atención Directa/ y Personal	COORDINACIÓN	C	1			3	
Responsable Área Tiempo Libre	COORDINACIÓN	C	1			3	
Resp.Serv. Auxiliares	SERVICIOS AUXILIARES	C	1		2	3	
Fisioterapeuta	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1		2	3	
Técnico RRHH	SERVICIOS DE APOYO	C	1		2	3	
Coord. Atención Sanitaria	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1		2	3	
Secretaria	SERVICIOS DE APOYO	C	1	1	2		
Administrativo/a	SERVICIOS DE APOYO	C	1	1	2		
Jefe Administración	SERVICIOS DE APOYO	C	1		2		
Jefe Administración RRHH	SERVICIOS DE APOYO	C	1		2		
PAD monitor cuidador club TL	PAD	C	1	1	2		
Ayudante Fisioterapeuta	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1	1	2		
Masajista	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	1	1	2		
Contra maestre mantenimiento	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Cocinero/a Residencia	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Jardinero/a	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Especialista	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Aux. Serv. Doméstico CAD y Viviendas	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Aux. Serv. Doméstico Residencia	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Aux. Serv. Limpieza CAD y Viviendas	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Aux. Transporte CAD	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Ordenanza/ Telefonista	SERVICIOS DE APOYO	C	1	1	2		



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



COMPETENCIA	DEFINICIÓN
CG1-VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad de visualizar y construir la visión de futuro de Gorabide , para orientar y direccionar estratégicamente los esfuerzos y recursos de la organización, con perspectiva global de Gorabide y del entorno.

CONTENIDO DE REFERENCIA	GRADO DE DESARROLLO			
	GRADO 1: Perspectiva de la propia actividad	GRADO 2: Visión global interna	GRADO 3: Perspectiva externa	GRADO 4: Visión de futuro
	<p>Conoce la importancia que su actividad tiene en Gorabide, preocupándose por comprender la organización.</p> <p>Define planes y objetivos en su ámbito de actividad, en coherencia con la estrategia.</p>	<p>... y además, actúa con un conocimiento global de la estrategia y objetivos de la organización, así como un conocimiento básico del entorno.</p> <p>Actúa con una visión global, elabora objetivos y estrategias para su área coherentes con los objetivos más globales y/o estratégicos</p>	<p>... y además, actúa con una perspectiva global de Gorabide, conoce ampliamente el entorno y competencia y su posicionamiento oportunidades de sector, identificando y definiendo y desarrollando programas y planes de acción que puedan afectar a varias áreas.</p>	<p>... y además, actúa con una perspectiva amplia y de futuro de Gorabide y su entorno socio económico, que le permiten desarrollar con visión de futuro orientaciones estratégicas globales de Gorabide.</p>
EVIDENCIAS DE CONDUCTA	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la estrategia de Gorabide en lo que afecta a su ámbito de actividad. • Establece una relación directa entre el trabajo que realiza desde su actividad y los objetivos globales de Gorabide. • Define planes y objetivos en su ámbito de actividad, aportando valor para Gorabide. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la estrategia de Gorabide en lo que afecta a su área. • Elabora objetivos para su área dirigidos al cumplimiento de otros más globales y/o estratégicos. • Comprende cómo afectan los objetivos de su área a la estrategia de la organización y actúa con una visión global. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posee un conocimiento global de Gorabide, así como el entorno y competencia de un sector o actividad de Gorabide. • Identifica las tendencias del entorno para la actividad de Gorabide. • Define y desarrolla objetivos y estrategias que afectan a diferentes áreas, buscando sinergias entre estas. • Identifica oportunidades, mejoras, proyectos transversales que engloben y beneficien a toda la organización. • Establece planes de acción para alcanzar los objetivos o visión. • Elabora y propone proyectos alineados con los objetivos estratégicos. • Despliega las políticas, estrategias y objetivos teniendo en cuenta la globalidad de la actividad de Gorabide. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con una perspectiva amplia y a futuro de Gorabide, incluyendo el entorno socioeconómico en el que opera. • Recaba e integra la información sobre la Organización, el sector y su entorno socio-económico con una perspectiva amplia. • Interactúa personalmente con los grupos de interés de Gorabide para identificar sus expectativas y necesidades futuras. • Prevé y evalúa distintos escenarios, identificando problemas y situaciones que pudieran ocurrir a largo plazo. • Posee una visión de futuro de lo que debería ser la Organización a largo plazo, visualizando objetivos y líneas estratégicas. • Detecta y propone nuevas oportunidades de actividad , alianzas estratégicas,...para Gorabide.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



CG3- PLANIFICACION GESTION	PROFESIONES	TIPO COMP	TIPO COMP	nivel 1	nivel 2	nivel 3	nivel 4
Gerencia	DIRECCIÓN	G	3				4
Director/a Técnico y Sistemas	DIRECCIÓN	G	3		2	3	
Director/a Administración	DIRECCIÓN	G	3		2	3	
Director/a Recursos Humanos	DIRECCIÓN	G	3		2	3	
Director/a de Servicio de Tiempo Libre	DIRECCIÓN	G	3		2	3	
Director/a Apoyo familiar	DIRECCIÓN	G	3		2	3	
Director/a USR + 25	DIRECCIÓN	G	3		2	3	
Director/a USR - 25	DIRECCIÓN	G	3		2	3	
Director/a Centro	DIRECCIÓN	G	3		2	3	
Coordinador/a de Atención Directa/y Personal	COORDINACIÓN	G	3	1	2		
Responsable Área Tiempo Libre	COORDINACIÓN	G	3	1	2		
Resp.Serv. Auxiliares	SERVICIOS AUXILIARES	G	3	1	2		



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



COMPETENCIA	DEFINICIÓN PROPUESTA
CE4-Dinamizador de grupos de personas usuarias	Capacidad para asumir el rol de facilitador de actividades de grupo de las personas usuarias fomentado su participación en las mismas y favoreciendo el desarrollo de su vida diaria.

CONTENIDO DE REFERENCIA	GRADOS DE DESARROLLO			
	GRADO 1: Actitud positiva	GRADO 2: Observa y conoce al usuario	GRADO 3: Anima, motiva y se coordina	GRADO 4: Es flexible y crea ambiente
	Muestra una actitud positiva y proactiva en el desarrollo de las actividades de grupo.	... y además, muestra capacidad de observación con el fin de conocer al grupo y a las personas usuarias y detectar sus necesidades	... y además, anima y motiva a los usuarios en el desarrollo de las actividades, reforzando y valorando el resultado obtenido, coordinándose adecuadamente con otros compañeros	...y además, adapta la actividad a las necesidades y perfiles de los usuarios, creando buen ambiente y haciendo partícipe a todo el grupo.
EVIDENCIAS DE CONDUCTA	<ul style="list-style-type: none"> •Muestra predisposición a desempeñar la actividad. •Participa activamente en las actividades de grupo. •Explica y detalla las actividades a realizar, sus objetivos, materiales a utilizar,... •Se asegura de que las personas usuarias han entendido la dinámica y objetivos. •Muestra proximidad y cercanía hacia las personas del grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> •Conoce el perfil de las personas usuarias del grupo. •Adopta técnicas (juegos, charlas, preguntas,...) encaminadas a conocer las habilidades de las personas usuarias del grupo. •Se fija en el lenguaje corporal, los gestos, las expresiones y es capaz de interpretarlos. •Muestra una clara integración en el grupo de las personas usuarias. 	<ul style="list-style-type: none"> •Presta los apoyos necesarios para el desarrollo de la actividad. •Reconoce el esfuerzo de las personas usuarias (les felicita, valora, anima,...) •Adecua el refuerzo a la persona usuaria (tipo de premio,...) según sus gustos, preferencias. •Es capaz de valorar los avances de la persona usuaria a lo largo de las diferentes dinámicas. •Se coordina con otros compañeros buscando conjuntamente dar respuesta al objetivo común. 	<ul style="list-style-type: none"> •Divide la actividad en tareas y capacidades asignando a todos un rol a desempeñar •Propone actividades adecuadas y adaptadas tanto al grupo general como a la persona usuaria individual. •Hace partícipe a cada miembro de los éxitos y fracasos del grupo. •Ameniza y hace agradables las sesiones con las personas usuarias. •Hace equipo e integra a todos los miembros en el mismo, evitando que nadie se sienta excluido.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



COORDINACIÓN

COMPETENCIA DENOMINACION	TIPO COMP	TIPO COMP	nivel 1	nivel 2	nivel 3	nivel 4
CC1-ORIENTACIÓN A LA PERSONA USUARIA/ CLIENTE	C	1			3	
CC2-TRABAJO EN EQUIPO	C	2		2	3	
CC3- ORIENTACIÓN A LA MEJORA	C	3		2	3	
CC4-CAPACIDAD DE RELACIÓN Y COMUNICACIÓN	C	4		2	3	
CC5-ORIENTACIÓN A RESULTADOS	C	5		2	3	
CC6- ADAPTACIÓN AL CAMBIO	C	6		2	3	
CC7- COMPROMISO ÉTICO	C	7		2	3	
CG1-VISIÓN ESTRATÉGICA	G	1	1			
CG2-LIDERAZGO DE EQUIPOS	G	2		2	3	
CG3-PLANIFICACIÓN-GESTIÓN	G	3	1	2		
CG4-TOMA DE DECISIONES	G	4		2	3	
CG5- DESARROLLO DE PERSONAS	G	5	1	2		
CE1 - ORGANIZADOR DE GRUPOS DE PERSONAS USUARIOS	E	1		2	3	
CE2- CONTROL EMOCIONAL	E	2		2	3	
CE3 - DESARROLLO DE PERSONAS USUARIAS	E	3		2	3	

PAD

COMPETENCIA DENOMINACION	TIPO COMP	TIPO COMP	nivel 1	nivel 2	nivel 3	nivel 4
CC1-ORIENTACIÓN A LA PERSONA USUARIA/ CLIENTE	C	1	1	2		
CC2-TRABAJO EN EQUIPO	C	2	1	2		
CC3- ORIENTACIÓN A LA MEJORA	C	3	1	2		
CC4-CAPACIDAD DE RELACIÓN Y COMUNICACIÓN	C	4	1	2		
CC5-ORIENTACIÓN A RESULTADOS	C	5	1	2		
CC6- ADAPTACIÓN AL CAMBIO	C	6	1	2		
CC7- COMPROMISO ÉTICO	C	7	1	2		
CE4 - DINAMIZADOR DE GRUPOS DE PERSONAS USUARIOS	E	4		2	3	
CE5- RESOLUCION DE CONDUCTAS DESAJUSTADAS	E	5		2	3	
CE6 - CONTROL EMOCIONAL	E	6	1	2		
CE7 - CAPACIDAD DE RESPUESTA	E	7		2	3	
CE8 - DESARROLLO DE PERSONAS USUARIAS	E	8		2	3	

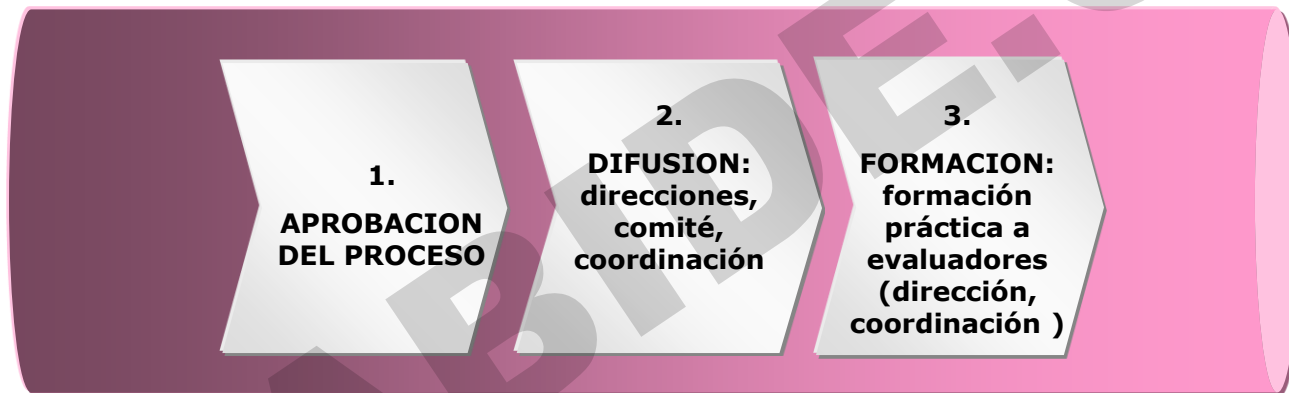


Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



En 2009



FASE	SEPT	OCT	NOV
APROBACION			
DIFUSIÓN			
FORMACION			



Competencias clave para desarrollar la estrategia


Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Microsoft Access - [Menu Principal : Formulario]

Archivo Edición Insertar Registros Ventana ?

Escriba una pregunta



Evaluación de competencias

GORABIDE

Usuario:

Contraseña:

... Administrar permisos

- 1 Evaluación nueva
- 2 Listado evaluaciones
- 3 Trabajadores sin evaluar
- 5 Salir

Vista Formulario

Inicio

Microsoft Access - [M...]

MAYÚS NUM

ES 11:47



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Evaluación

2467

Fecha: 06/11/17

Evaluador: 627

Evaluado:

Gil Toquero, Jacob

Profesión: PAD

Puesto: PAD monitor cuidador club TL

Cargar competencias

Borrar Evaluación Duración evaluación: Observaciones:

Entrevista devolución: Fecha: Duración:

Cod	Competencia	Mínimo	Optimo	Unico		Nivel	1A	1B	1C	1D	2A	2B	2C	2D	3A	3B	3C	3D	4A	4B	4C	4D
C1	ORIENTACIÓN A LA PERSONA USUARIA/ CLIENTE	1	2		...	1D				X												
C2	TRABAJO EN EQUIPO	1	2		...	2C							X									
C3	ORIENTACIÓN A LA MEJORA	1	2		...	2C							X									
C4	CAPACIDAD DE RELACIÓN Y COMUNICACIÓN	1	2		...	2B						X										
C5	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	1	2		...	1C			X													
C6	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	1	2		...	2B						X										
C7	COMPROMISO ÉTICO	1	2		...	1C			X													
E4	DINAMIZADOR DE GRUPOS DE PERSONAS USUARIOS (PAD)	2	3		...	3C												X				
E5	RESOLUCION DE CONDUCTAS DESAJUSTADAS (PAD)	2	3		...	2B						X										
E6	CONTROL EMOCIONAL (PAD)	1	2		...	2C							X									
E7	CAPACIDAD DE RESPUESTA (PAD)	2	3		...	3B											X					
E8	DESARROLLO DE PERSONAS USUARIAS (Servicios especializados)	2	3		...	3A									X							

Corporativas

Gestión

Específicas

Ver

Observaciones

Gráfico

COMPETENCIA	NIVEL 1				NIVEL 2				NIVEL 3				NIVEL 4			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
TRABAJO EN EQUIPO	1	1,25	1,50	1,75	2	2,25	2,50	2,75	3	3,25	3,50	3,75	4	4,25	4,50	4,75

COMPETENCIAS CORPORATIVAS, DE GESTIÓN Y ESPECÍFICAS

(A) Demuestra ocasionalmente algunos comportamientos. Resultados inconstantes.
 (B) Demuestra los comportamientos más relevantes. Alcanza resultados más relevantes.
 (C) Demuestra con claridad todos los comportamientos. Alcanza los resultados.
 (D) Demuestra todos los comportamientos de forma sistemática. Destaca por sus Resultados

Fuera perfil mín	0
Mínimo	4
Optimo	8
Unico	0
Fuera perfil opt	0



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



A partir de 2012. Retos

Tras el segundo plan estratégico, que ahora evaluamos, en el que construimos y comenzamos la implantación de nuestro modelo de competencias, estamos en este momento ante nuestro **tercer ciclo estratégico**. Resulta del todo coherente, e incluso necesario, dar un paso adelante en la implantación del modelo.

En este contexto conseguir la evaluación de competencias de **toda la plantilla de PAD** fijos para la finalización de la vigencia del tercer plan se convierte en un objetivo, objetivo que podemos cuantificar en **alcanzar o superar el 90%** de la plantilla fija de PAD con evaluación de competencias realizada a diciembre de **2015**, y segmentado a superar el **45%** a diciembre de **2013**.

La **distribución** por año quedaría a la **concreción de cada centro**, dentro de su plan de gestión anual, aunque las directrices anuales pedirán que todos los centros tengan alguna acción de evaluación durante todos los años (de 2012 a 2015) que acumuladas en los cuatro años permitan alcanzar el objetivo general. De esta manera podemos tener la evaluación implantada en toda la asociación, aunque diferentes ritmos.

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia

2012	C1 - ORIENTACIÓN A LA PERSONA USUARIA/CLIENTE	C2 - TRABAJO EN EQUIPO	C3 - ORIENTACIÓN A LA MEJORA	C4 - CAPACIDAD DE RELACIÓN Y COMUNICACIÓN	C5 - ORIENTACIÓN A RESULTADOS	C6 - ADAPTACIÓN AL CAMBIO	C7 - COMPROMISO ÉTICO	E4 - DINAMIZACIÓN DE GRUPOS DE PERSONAS USUARIOS (PAD)	E5 - RESOLUCIÓN DE CONDUCTAS DESAJUSTADAS (PAD)	E6 - CONTROL EMOCIONAL (PAD)	E7 - CAPACIDAD DE RESPUESTA (PAD)	E8 - DESARROLLO DE PERSONAS USUARIAS (Servicios especializados)
fuera perfil								4%	0%		2%	0%
perfil mínimo	7%	4%	14%	5%	5%	7%	36%	32%	54%	11%	43%	36%
perfil óptimo	59%	70%	64%	59%	86%	89%	54%	61%	43%	71%	52%	64%
por encima perfil	34%	27%	21%	36%	9%	4%	11%	4%	4%	18%	4%	0%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Dinamización de grupos de personas usuarias en los diferentes ámbitos de intervención.

Intervención con PcDI con problemas de conducta.

Cuidados básicos personales de higiene y salud

Desarrollo de Colaboradores. Liderazgo y Coaching de equipos.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



DNF

Desarrollo

R+

Liderazgo

COMPETENCIA DENOMINACION	TIPO COMP	TIPO COMP	nivel 1	nivel 2	nivel 3	nivel 4
CC1-ORIENTACIÓN A LA PERSONA USUARIO/ CLIENTE	C	1			3	
CC2-TRABAJO EN EQUIPO	C	2		2	3	
CC3- ORIENTACIÓN A LA MEJORA	C	3		2	3	
CC4-CAPACIDAD DE RELACION Y COMUNICACIÓN	C	4		2	3	
CC5-ORIENTACIÓN A RESULTADOS	C	5		2	3	
CC6- ADAPTACIÓN AL CAMBIO	C	6		2	3	
CC7- COMPROMISO ÉTICO	C	7		2	3	
CG1-VISION ESTRATÉGICA	G	1	1			
CG2-LIDERAZGO DE EQUIPOS	G	2		2	3	
CG3-PLANIFICACIÓN-GESTIÓN	G	3	1	2		
CG4-TOMA DE DECISIONES	G	4		2	3	
CG5- DESARROLLO DE PERSONAS	G	5	1	2		
CE1 - ORGANIZADOR DE GRUPOS DE PERSONAS USUARIOS	E	1		2	3	
CE2- CONTROL EMOCIONAL	E	2		2	3	
CE3 - DESARROLLO DE PERSONAS USUARIAS	E	3		2	3	

PUESTOS ORGANIZATIVOS	PROFESIONES	TIPO COMP	TIPO COMP	nivel 1	nivel 2	nivel 3	nivel 4
Gerencia	DIRECCIÓN	C	1				4
Director/a Técnico y Sistemas	DIRECCIÓN	C	2				4
Director/a Administración	DIRECCIÓN	C	3				4
Director/a Recursos Humanos	DIRECCIÓN	C	4				4
Director/a de Servicio de Tiempo Libre	DIRECCIÓN	C	5				4
Director/a Apoyo familiar	DIRECCIÓN	C	6				4
Director/a USR + 25	DIRECCIÓN	C	7				4
Director/a Centro	DIRECCIÓN	C	1				4
Médico especialista psiquiatra	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	2				4
Médico especialista rehabilitación	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	3				4
Médico	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	4				4
Psicólogo/a	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	5				4
Responsable Formación Familias	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	6				4
Trabajador/a social	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	7				4
Responsable comunicación	SERVICIOS DE APOYO	C	1		2		
Coordinador/a de Atención Directa/ y Personal	SERVICIOS DE APOYO	C	2		2		
Responsable Área Tiempo Libre	COORDINACIÓN	C	3				4
Resp.Serv. Auxiliares	SERVICIOS AUXILIARES	C	4		2		
Fisioterapeuta	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	5		2		
Técnico RRHM	SERVICIOS DE APOYO	C	6		2		
Coord. Atención Sanitaria	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	7		2		
Secretaría	SERVICIOS DE APOYO	C	1	1			
Administrativo/a	SERVICIOS DE APOYO	C	2	1			
Jeefe Administración	SERVICIOS DE APOYO	C	3	1	2		
Jeefe Administración RRHM	SERVICIOS DE APOYO	C	4	1	2		
PAD monitor cuidador club TL	PAD	C	5	1	2		
Ayudante Fisioterapeuta	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	6	1	2		
Masajista	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	C	7	1	2		
Contramaestre mantenimiento	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Cocinero/a Residencia	SERVICIOS AUXILIARES	C	2	1	2		
Jardinero/a	SERVICIOS AUXILIARES	C	3	1	2		
Especialista	SERVICIOS AUXILIARES	C	4	1	2		
Aux. Serv. Doméstico CAD y Viviendas	SERVICIOS AUXILIARES	C	5	1	2		
Aux. Serv. Doméstico Residencia	SERVICIOS AUXILIARES	C	6	1	2		
Aux. Serv.Limpieza CAD y Viviendas	SERVICIOS AUXILIARES	C	7	1	2		
Aux. Transporte CAD	SERVICIOS AUXILIARES	C	1	1	2		
Ordenanza/ Telefonista	SERVICIOS DE APOYO	C	2	1	2		

Equipo

Procesos

Motivación

Integración

Clave de la gestión de personas



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Otros procesos de Desarrollo de personas que facilitan la alineación con la estrategia

Evaluación 360°
líderes

Desarrollo Colaborador/a
y Coaching

Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia

TELEFONICO DIAGNOSTIC SYSTEMS 360°

» EVALUACIÓN

» Datos de Evaluación

» Decimotercer

» Inventario de Evaluación

» Empresa: SA/IMA

» Nombre evaluado: CARLOS CEBALD

» Fecha de Crear: 30 de abril de 2008

[Competencias estratégicas] [Competencias interpersonales] [Competencias personales externas] [Competencias personales internas]

Por favor, proceda a evaluar cada una de las competencias detalladas en esta herramienta, marcando la opción que mejor describe la capacidad de la persona que está evaluando.

Negociación

Capacidad de alcanzar acuerdos satisfactorios para las partes implicadas, descubriendo o creando elementos que produzcan valor añadido a la relación.

Nunca A veces Con frecuencia Muy frecuentemente Siempre

Visión de la Seriedad

Capacidad de reconocer los peligros y aprovechar las oportunidades que repercuten en la competitividad y efectividad de su organización.

Nunca A veces Con frecuencia Muy frecuentemente Siempre

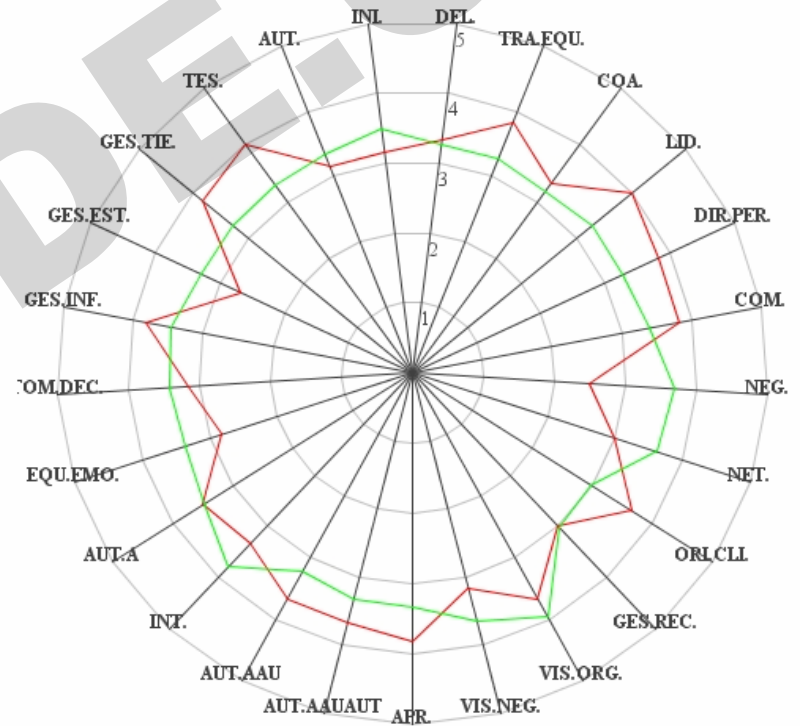
Indica el número de ítems completados

¡IMPORTANTE! pulse "Continuar" para grabar los datos

evaluador

© Telefonos Development & Diagnostic Systems. Todos los derechos reservados

» C. estratégicas		» C. interpersonales		» C. personales externas		» C. personales internas	
» Autogobierno							
	Toma de decisiones	Auto Evaluación	3,17	Media TDDS	3,43	Capacidad de entender las causas de los problemas, desarrollar y evaluar alternativas realistas y elaborar un planes de acción prácticos.	
	Equilibrio Emocional	Auto Evaluación	2,93	Media TDDS	3,36	Capacidad de mostrar las emociones y los estados de ánimo para actuar de modo apropiado.	
	Autocontrol	Auto Evaluación	3,50	Media TDDS	3,47	Capacidad de actuar de acuerdo con lo que uno cree que tiene que hacer sin dejarse llevar por lo cómodo, lo sencillo o lo vistoso.	
	Integridad	Auto Evaluación	3,33	Media TDDS	3,78	Capacidad de comportarse de manera recta y honrada ante cualquier situación.	





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



El desarrollo profesional y personal en Gorabide

DC con tu dirección.

DC Ampliado. Con otra dirección

COACHING EXTERNO



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Una aplicación más del desarrollo profesional y personal en Gorabide

Espacios de devolución competencial y búsqueda conjunta de acciones de mejora personal y profesional.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Tres claves para los procesos de
desarrollo de personas

Libertad para elegir

Actitud de respeto y cuidado

Confianza



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Modelo de Gestión de Personas y su alineación con la estrategia



Eskerrik asko denoi

Ahora os presento parte de un equipo transversal

EMC

***Enfrentado con éxito a
varios papeles en blanco***

***Ha evolucionado de
Comisión a EQUIPO***



COMPETENCIAS CLAVE
PARA DESARROLLAR
LA ESTRATEGIA

Equipos de Mejora Competencial

Elixabete Arrieta

[Directora del Servicio de Centros de Día]

Susana Fernández

[Coordinadora de la Residencia Ibarreta-Zuloko]





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial
Despliegue e impacto en los centros



KONPETENTZIEN HOBEKUNTZA TALDEA



EQUIPO DE MEJORA COMPETENCIAL

Aitziber Gurrutxaga, Idoia Odiaga, Kiko García, Ismael Garzón, Mónica Romero, Nerea Ibarzabal, Azucena Herrero, Jacob Gil, Susana Fernández y Elixabete Arrieta



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial

Despliegue e impacto en los centros



HASIERA / PRIMEROS PASOS

- Trabajo en **equipo**: una persona por cada equipo de evaluadores de Gorabide/una persona por cada servicio de Gorabide.
- **Compartiendo** conocimiento y experiencia.
- **Esperientzia eta ezaguera partekatzen.**
- **Avanzando** a partir de un objetivo inicial.
- Nuevas **oportunidades** de desarrollolo.
- **Continuidad** / Innovación / Retos.
- **Erronka berriak.**
- Participación.





Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial

Despliegue e impacto en los centros



2012

Conclusiones para la mejora competencial técnica

- Proceso de Evaluación competencial **actualizado**.
- Profundización** técnica desde distintas observaciones.
- Optimización de respuestas a las necesidades de las **PCDI**.
- Compartiendo** con los equipos de evaluadores.
- Conclusiones y **difusión**.
- Criterios generales para **la práctica** del desarrollo competencial.
- Continuidad** en el proceso.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial

Despliegue e impacto en los centros



2013

ACTUALIZACIÓN Y NIVELACIÓN COMPROMISO ÉTICO

➤ **Compromiso ético**

- Mayor descripción de evidencias
- Personas que cuidan de personas

➤ **Principios éticos ↔ Carta de derechos ↔ Modelo de atención y obligaciones de Gorabide**

- autonomía
- beneficencia
- no maleficencia
- justicia

➤ **Comité de ética** de Gorabide

➤ **Difusión** y puesta en práctica



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial

Despliegue e impacto en los centros



		GRADO DE DESARROLLO			
		GRADO 1: Conoce y orienta su actuación	GRADO 2: Integra y cuestiona sus propias actuaciones	GRADO 3: Profundiza	GRADO 4: Es referente y orienta
CONTENIDO DE REFERENCIA		Conoce los valores propios del modelo de atención de Gorabide y orienta sus actuaciones a partir de la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias.	... y además, hace suyos los valores de Gorabide y cuestiona sus propias actuaciones .	Conoce y orienta su actividad a partir de principios éticos.	... y además, y transmite a su entorno los valores de Gorabide y ofrece orientaciones éticas en situaciones de conflicto de derechos de la persona usuaria , procurando siempre dar la respuesta más adecuada a cada circunstancia.
	EVIDENCIAS DE CONDUCTA	<ul style="list-style-type: none"> •Orienta sus actuaciones en base a la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias de Gorabide •Trata a las personas usuarias con respeto y dignidad 	<ul style="list-style-type: none"> •Cuestiona sus propias actuaciones a partir de a la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias. •Orienta sus actuaciones desde los valores propios del modelo de atención de Gorabide 	<ul style="list-style-type: none"> •Conoce los principios éticos de no maleficencia, justicia, autonomía y beneficencia. •Es capaz de identificar posibles conflictos morales en base a los principios éticos y consecuentemente, es capaz de plantearlos para recibir orientaciones. . 	<ul style="list-style-type: none"> •Actúa como referente interno y transmisor de los valores de Gorabide. •Evalúa las consecuencias de posibles actuaciones y adopta la más beneficiosa para la persona usuaria. •Identifica los problemas y orienta a otros



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial Despliegue e impacto en los centros



CONTENIDO DE REFERENCIA	GRADO DE DESARROLLO			
	GRADO 1: Conoce y orienta su actuación	GRADO 2: Integra y cuestiona sus propias actuaciones	GRADO 3: Profundiza	GRADO 4: Es referente y orienta
	Orienta su actuación a partir de la carta de derechos y deberes de las personas usuarias Y además cuestiona sus propias actuaciones y promueve el ejercicio de los derechos de las personas usuarias Y además orienta su actuación a partir de principios éticos y profundiza en su trabajo con el objeto de velar por los derechos de las personas usuarias Y además es referente y orienta en la resolución de conflictos éticos y actúa como trasmisor de los valores de Gorabide.
EVIDENCIAS DE CONDUCTA	<ul style="list-style-type: none"> Trata a las personas usuarias con respeto y dignidad, prestando atención según sus necesidades, preferencias, costumbres, cultura, valores... Se interesa por conocer las preferencias de la persona y su familia y es consciente de sus necesidades, capacidades y apoyos para orientar su actuación. Ofrece a las personas usuarias y a sus familias la información necesaria, de forma comprensible y continuada, de aquellos aspectos que influyen en su vida en función de su competencia y el ámbito que le corresponda. Hace un uso limitado, respetuoso y adecuado de la información de la persona usuaria y de su familia, evitando compartir información personal no necesaria de las PCDI, y cuidando este aspecto al cumplimentar los registros. Respeto la intimidad de cada persona usuaria siendo cuidadoso en momentos de cuidados, aseos, exploración, pertenencias,... sobre todo cuando la persona no sea capaz de defenderlo. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantiene una escucha activa hacia las propuestas y/o gustos, intereses de la PCDI, modelando su actuación, para en la medida de lo posible, poder dar respuesta a las mismas. Proporciona los apoyos necesarios a la PCDI para que ésta pueda ejercer su derecho a cuestionar, incluso a rechazar la propia prestación de apoyos que está recibiendo. Realiza intervenciones buscando la participación de PCDI y de su familia. Se preocupa por favorecer la justicia y evitar la discriminación en el trato con las personas usuarias respetando la individualidad. Cuestiona sus actuaciones en referencia a la defensa de los derechos de las personas usuarias. Promueve que la persona usuaria tome decisiones sobre su propia vida. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene en cuenta a todas las personas independientemente de su diversidad de apoyos, haciendo que todas se sientan presentes. Fomenta que la persona usuaria y su familia participe en el diseño de sus propios apoyos. Evalúa las consecuencias de posibles actuaciones y teniendo en cuenta a la persona usuaria adopta la más beneficiosa para ella asumiendo ciertos riesgos según su ámbito de actuación. Identifica posibles conflictos éticos y trata de buscar las vías de acción posibles ante dicho conflicto. Es proactivo en la creación de espacios para la participación de las personas usuarias en los aspectos que influyen en su vida e indaga buscando opciones que les motiven a la toma de decisiones. Respeto las decisiones que toma la persona usuaria para las que ella (PCDI) es competente. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica los problemas éticos y orienta a otros profesionales, familias, personas usuarias. Es consciente de la importancia que tiene su trabajo a la hora de influir en la toma de conciencia de la sociedad para que ésta acepte a las personas con discapacidad intelectual, colaborando en su reconocimiento, integración y ejercicio de sus derechos. Promueve y orienta en decisiones “profundas” para su proyecto de vida y ofrece apoyos para la PCDI, incluso no estando de acuerdo con ellos, en aquellos asuntos para los que la persona con discapacidad intelectual es competente.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial

Despliegue e impacto en los centros



2014

REVISIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS Y GENERACIÓN DE COMPROMISOS

▪ OBJETIVO:

- **FACILITAR EL TRABAJO** DE LOS EQUIPOS DE EVALUACIÓN A LA HORA DE PODER ACORDAR ACCIONES DE MEJORA CON CADA PERSONA TRABAJADORA A LA QUE DEVOLVIÉRAMOS SU EVALUACIÓN COMPETENCIAL.
- REVISIÓN DE EVIDENCIAS DE CONDUCTA GRADO POR GRADO
- **MAYOR RELEVANCIA AL DESARROLLO DE PERSONAS**
- MOTIVACIÓN HACIA LA MEJORA



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial Despliegue e impacto en los centros



Seguimiento
todo lo expresado en el contenido
REVISIÓN SEGUIMIENTO

VALORACIÓN OBJETIVA
VALORACIÓN COMENTARIA

COMPETENCIAS CUYO

Competencias	
▶ E6	CONTROL EMOCIONAL (PAD)
*	

Registro: 1 de 1

OBSERVACIONES GENERALES

REEVALUACIÓN

Propuesta de reevaluación competencial diferenciada de la fecha estándar NO en caso afirmativo Fecha propuesta para reevaluación

Motivos que argumentan tal petición ==>

DINAMIZADOR DE GRUPOS DE PERSONAS USUARIOS

ALGUNAS PROPUESAS DE COMPROMISOS

CE6- Control emocional

CONTENIDO DE REFERENCIA	GRADOS DE DESARROLLO			
	GRADO 1: Es consciente	GRADO 2: Se sobrepone y es proactivo	GRADO 3: Aporta y transmite a otros	GRADO 4: Genera emociones positivas
COMPROMISOS	<p>Apuntarse a cursos sobre control emocional, incluyendo un resumen de los conocimientos adquiridos y su traslación a su desempeño.</p> <p>Proponer la lectura de un artículo y/o libro y/o película sobre control emocional y compartir conclusiones.</p> <p>Solicitar a otra persona trabajadora que le apoye recordándole que mantenga la calma en situaciones de desajuste emocional. Posteriormente, registrar. Anotar en las fechas que se observe menor frecuencia.</p>	<p>Cuando se presenta un problema que tenga que resolver, comprometerse a dejarlo escrito, causas y resolución, si ha contado con alguien (X anotaciones/año).</p> <p>Posteriormente a tener que resolver una situación, analizar los pasos dados, su actuación, acciones realizadas... y valorar las acciones realizadas para posibles mejoras. Anotación por escrito (X anotaciones/año).</p>	<p>Previo análisis con la persona y reconocimiento de la evidencia, comprometerse a recoger situaciones en las que ha sido capaz de reconocer sus errores (X anotaciones/año).</p> <p>Ante vivencias en las que ha perdido el control emocional, describir los hechos reales concretos (X anotaciones/trimestre).</p> <p>Ante una situación de tensión emocional, relatar por escrito una lista de, por lo menos, X aspectos positivos (X anotaciones/trimestre).</p> <p>A lo largo de un trimestre, hacer anotaciones de detalles que generen malestar y compartimos (X anotaciones/año).</p>	<p>Presentar un caso ficticio y/o situación que haya podido suceder en otro entorno, y hacer un ejercicio de análisis y resolución (X ejercicios/año).</p> <p>Ser consciente de lo que genera la propia emoción en las demás personas, y registrar X situaciones al año.</p>



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial

Despliegue e impacto en los centros



2015

ÁREAS DE INDAGACIÓN CUALITATIVA TRAS LA DEVOLUCIÓN COMPETENCIAL

❖ RETO:

ENFOCAR, FACILITAR Y DESARROLLAR LA POTENCIALIDAD DE LA ENTREVISTA DE DEVOLUCIÓN DE COMPETENCIAS COMO INSTRUMENTO DE FEEDBACK EN COMPROMISOS, SATISFACCIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS.

- CUATRO DIMENSIONES:** yo, mi equipo, mi coordinación/dirección, mi organización.
- Desarrollo de **LIDERAZGO** ↔ buena comunicación en equipo.
- Guía → ayuda, facilitadora. NO obligación / SI oportunidad.



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial

Despliegue e impacto en los centros



PALANCA	SUBFACTOR	DIMENSIÓN	PROPUESTA DE PREGUNTAS (áreas de indagación)
EQUIPO	COMUNICACIÓN	YO	¿Cómo valoras la comunicación en tu trabajo con el equipo?
			¿Te sientes con libertad a para plantear cualquier inquietud o preferencia?
			¿Sientes que lo que dices es escuchado y tenido en cuenta? ¿Qué crees que podrías hacer tú para mejorar este aspecto?
			¿Qué barreras te encuentras para comunicarte? ¿Qué pondrías de tu parte para mejorar la comunicación en tu equipo?
		MI EQUIPO	¿Qué cambios realizarás a nivel de cooperación y comunicación?
			¿Sientes que hay comunicación en el centro?
			¿Percibes en tu equipo un clima de apertura y escucha que favorece la comunicación?
			¿Cómo crees que la comunicación repercute en el trabajo del equipo?
		MIS COORDINACIONES Y MI DIRECCIÓN	¿Qué piensas que podrían hacer las personas responsables de tu centro para favorecer la comunicación en los equipos?
			¿Consideras que desde el equipo de estructura se fomentan los momentos de cooperación y comunicación? ¿Qué cambiarías?
			¿Crees que podemos ayudarte a sentirte escuchado y tenido en cuenta? ¿Cómo?
		MI ORGANIZACIÓN	¿Consideras que la organización fomenta la cooperación y comunicación?
			¿Qué opinas de la política de comunicación de la organización?
			¿Los medios de comunicación son suficientes? ¿Echas en falta algo?
			¿Percibes que la organización da importancia a la construcción de climas de confianza?
			¿La organización invierte tiempo y esfuerzo para garantizar la comunicación?



Competencias clave para desarrollar la estrategia

Equipos de Mejora Competencial

Despliegue e impacto en los centros



2016

CONSOLIDACIÓN DE ETAPAS ANTERIORES

- ❖ *PARAR, PROFUNDIZAR Y AFIANZAR.*
- ❖ *ENSAYAR Y PRACTICAR.*
- ❖ *EXPERIMENTAR Y RECOGER.*
- ❖ *DETECTAR DIFICULTADES.*
- ❖ *SEGUIMIENTO.*
- ❖ *CONSOLIDACIÓN.*

2017

Proceso de desarrollo competencial potente

➤ **NUEVO ENFOQUE:**

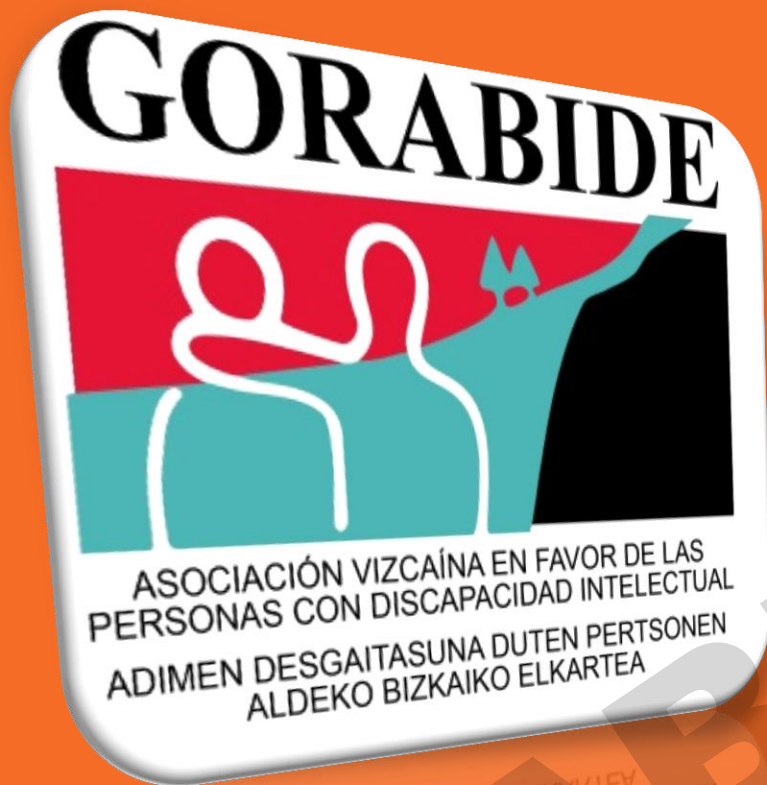
EL EQUIPO y EL LIDERAZGO

- El equipo natural de trabajo.
- Beneficios, fortalezas, apoyo mutuo.
- Mejora el funcionamiento.
- Mejora de la atención a las PCDI.
- Mejora la calidad de vida.

➤ **EGOERA BERRIA:**

LAN TALDEA eta LIDERGOA





Muchas gracias

www.gorabide.com

facebook.com/Gorabide

twitter.com/gorabide