

**PLAN DE DESARROLLO PERSONAL
GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL PAS DE LA UCA**

**Área de Personal
Diciembre, 2009**

ÍNDICE

Introducción.....	3
1. Plan de Desarrollo Personal: Análisis Jefe / Empleado.....	3
2. Plan de Desarrollo Personal: Formación del PAS.....	3
2.1. Determinación de personas que deben desarrollar las competencias	
2.2. Selección de personas que ayuden a desarrollar las competencias	
2.3. Talleres formativos	
3. Plan de Desarrollo Personal: Seguimiento.....	5
4. Plan de Desarrollo Personal: Otras acciones.....	6
4.1. Tutorización	

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Cádiz ha establecido, entre las finalidades de la gestión por competencias, el establecimiento de *Planes de Desarrollo Personal (PDP)*, articulados, en un primer momento, a través de las correspondientes actividades formativas y de mejora (talleres de formación, tutorización, participación en grupos de trabajo, establecimiento de objetivos, etc.), con el objetivo último de desarrollar profesionalmente a sus empleados, de forma que se facilite la adquisición de las competencias que se les van a requerir en su puesto de trabajo.

Entendemos que la gestión por competencias es el mejor proceso para lograr que las personas consigan el éxito en su trabajo, de que mejoren como profesionales, permitiendo el desarrollo de las cualidades y capacidades de la persona con el fin de obtener un desempeño excelente en su puesto de trabajo.

Este Plan de Desarrollo Personal pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones formativas que deban implementarse para el desarrollo de las competencias genéricas con el fin de disminuir los desfases detectados en la evaluación de las mismas.

1. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL: ANÁLISIS JEFE / EMPLEADO

La primera actuación a llevar a cabo en el PDP consiste en que el evaluador del empleado (el jefe), se reúna con el mismo para analizar los resultados de la evaluación, haya o no habido desfase positivo o negativo, con el objetivo de reflexionar sobre los niveles alcanzados con respecto a los niveles requeridos del puesto de trabajo en cuestión, marcando como idea positiva que el desfase que pudiera existir, es sólo una oportunidad para mejorar y formarse en la competencia genérica en cuestión.

2. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL: FORMACIÓN DEL PAS

El modelo de gestión por competencias va a cambiar, en parte, el esquema tradicional seguido hasta ahora en nuestra Universidad para elaborar el Plan de Formación Anual del PAS.

Si hasta ahora la propuesta de actividades formativa se realizaba siguiendo una estrategia de abajo arriba, es decir, dicha propuesta partía de los propios trabajadores, ahora la Universidad también dispondrá de herramientas para analizar las actividades formativas necesarias para alcanzar la competencia plena en el desarrollo profesional de su personal.

Este nuevo sistema no supondrá el cambio del anterior, sino que coexistirán juntos, y se complementarán a la hora de conformar los Planes de Formación.

Para materializarse lo anterior, se introducirán como objetivos complementarios en los cursos incluidos en el Plan de Formación de la Universidad de Cádiz, y siempre que sea posible por las características del propio curso, el desarrollo de alguna de las Competencias Genéricas aprobadas.

Igualmente, en las convocatorias formativas dirigidas al PAS se indicará de manera informativa, no sólo los conocimientos a adquirir con el curso en cuestión, sino que también se especificarán las competencias genéricas que están relacionadas con la actividad.

Una vez detectados los desfases competenciales y las necesidades formativas de todo el PAS de la Universidad de Cádiz a través de la evaluación de competencias genéricas, y con el fin de corregirlas, se procede al desarrollo de las siguientes líneas de actuación.

2.1. Determinación de personas que deben desarrollar las competencias

Tras el análisis global de la evaluación de competencias genéricas, se ha podido detectar tanto el número de personas que tienen desfase competencial, como el nivel de dicho desfase en cada una de las cinco competencias analizadas.

Para comenzar el Plan de Formación en Competencias Genéricas, se ha enviado un Távira desde el Área de Personal a todo el PAS, informando de nuevo sobre la finalidad del proceso evaluativo e invitando a participar en las actividades formativas planificadas para el desarrollo de dicho Plan.

Todas aquellas personas que contesten afirmativamente y manifiesten interés por asistir a las mismas, serán incluidas en la planificación formativa prevista para finales de este mismo año, mientras que aquellas personas que se detecte que necesitan participar en el Plan de Formación y no hayan manifestado aún su interés, se las tendrá en cuenta para la siguiente fase, a principios del año siguiente.

2.2. Selección de personas que ayuden a desarrollar las competencias

La Universidad de Cádiz contará con un Grupo de “Formadores Internos” para el desarrollo y la formación de competencias genéricas. Éste grupo lo constituirán unas 20 personas procedentes del PAS de la UCA y sobre el que se llevarán a cabo una serie de actuaciones para poder desempeñar correctamente el despliegue formativo al resto de compañeros con desfase competencial.

Entre las actuaciones a realizar para la completa formación del grupo de Formadores Internos, se encuentran:

- **Formación específica sobre Gestión y Evaluación de competencias.** Dicha formación correrá a cargo del Área de Personal de la Universidad de Cádiz, teniendo como fecha prevista el mes de mayo de 2009.

- **Formación específica en el Desarrollo de Competencias Genéricas.** Para ello se contratará a una consultora experta en formación de competencias que se ocupará principalmente de la formación específica del grupo de Formadores Internos y de su seguimiento. Se prevé que se divida al grupo de Formadores en 5 subgrupos, uno por cada una de las competencias genéricas establecidas en la Universidad de Cádiz, con el fin de que cada subgrupo posteriormente pueda desplegar esta formación específica al resto de compañeros con desfase en esa competencia concreta. Las fechas previstas serán durante los meses de junio/julio de 2009.
- **Formación de Formadores.** Desde el Área de Formación de la UCA se diseñarán cursos para atender esta necesidad en caso de ser demandada. La fecha prevista es el mes de septiembre de 2009.

2.3. Talleres formativos

El Grupo de Formadores Internos, una vez formado en Gestión y Evaluación de Competencias, en Formador de Formadores y en alguna/s de las cinco competencias genéricas establecidas, procederá, a través de su despliegue formativo en forma de Talleres, a hacer viable el Plan de Desarrollo Personal de cada una de las personas con desfase competencial.

La fecha prevista para este despliegue se centrará en los últimos meses del 2009 e inicio de 2010.

Los objetivos que nos planteamos en la formación son los siguientes:

- Ayudar a la mejora de la competencia: oportunidad de crecer y enriquecerse
- Hacer reflexionar sobre la competencia
- Relativizar el proceso de gestión por competencias, ya que el fin es el desarrollo personal y profesional a través de la formación

3. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL: SEGUIMIENTO

Tras la recepción por parte del empleado de la formación en competencias donde tuviera déficit, el jefe realizará un seguimiento del que informará al Área de Personal, al menos una vez al año.

4. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL: OTRAS ACCIONES

4.1. Tutorización

Dentro del Plan de Desarrollo Personal, se contempla la Tutorización como una actividad de mejora que facilitará la adquisición de las competencias genéricas requeridas en su puesto de trabajo.

La Tutorización es un proceso de mejora guiado, estructurado y con un seguimiento continuo que acerca al participante a los requisitos óptimos de desempeño, preestablecidos para su función actual dentro de la Universidad.

Este método requiere, por una parte del compromiso serio por parte del trabajador, y por otra, del compromiso de la organización de apoyar el proceso y reconocer sus logros de manera real.

Se trata de un proceso de mejora guiado, flexible y con apoyo continuo que logra el desarrollo competencial a largo plazo.

Las líneas de acción que contempla son:

a. Seleccionar personas a tutelar

En un primer momento, se contará con todas aquellas personas con desfases que voluntariamente quieran participar en el desarrollo de esta metodología para alcanzar los niveles competenciales óptimos requeridos por la Universidad.

La participación en este proceso de tutorización, no excluye la posibilidad de participar paralelamente en el desarrollo formativo contemplado en el Plan de Desarrollo Personal para superar los desfases competenciales.

b. Seleccionar Tutores

La Universidad de Cádiz, contará con un grupo de personas que voluntariamente participarán como tutores y que tendrán como misión el desarrollo del Plan Personal de determinados trabajadores a través del proceso metodológico de Tutorización.

Estas personas encargadas de Tutelar recibirán formación sobre Gestión y Evaluación de competencias genéricas internamente desde la propia Universidad, e igualmente contarán también con formación externa a través de la Consultora contratada, sobre Tutorización y Desarrollo de competencias.