

El desarrollo de las personas en el marco del CPMCS

IV Jornada Mejora de la calidad de
los servicios que presta el PAS

23 de junio de 2010
Gerencia - Área de Personal

CPMCS (2007-2011)



1. CATÁLOGO DE COMPETENCIAS

Competencias genéricas → 5

Competencias específicas
comunes → 11:3

Competencias específicas
técnicas → Exp.Piloto AP, 6:4

2. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN INTERNA



Reuniones

- Equipo de Gerencia
- Equipo de Dirección del Área
- Reunión de Mandos Intermedios
- Reuniones de Coordinación de Campus



Grupo de trabajo

- Comités de Evaluación EFQM
- Grupos de trabajo para la certificación ISO
- Grupos de mejora
- Grupos de gestión interna de la calidad

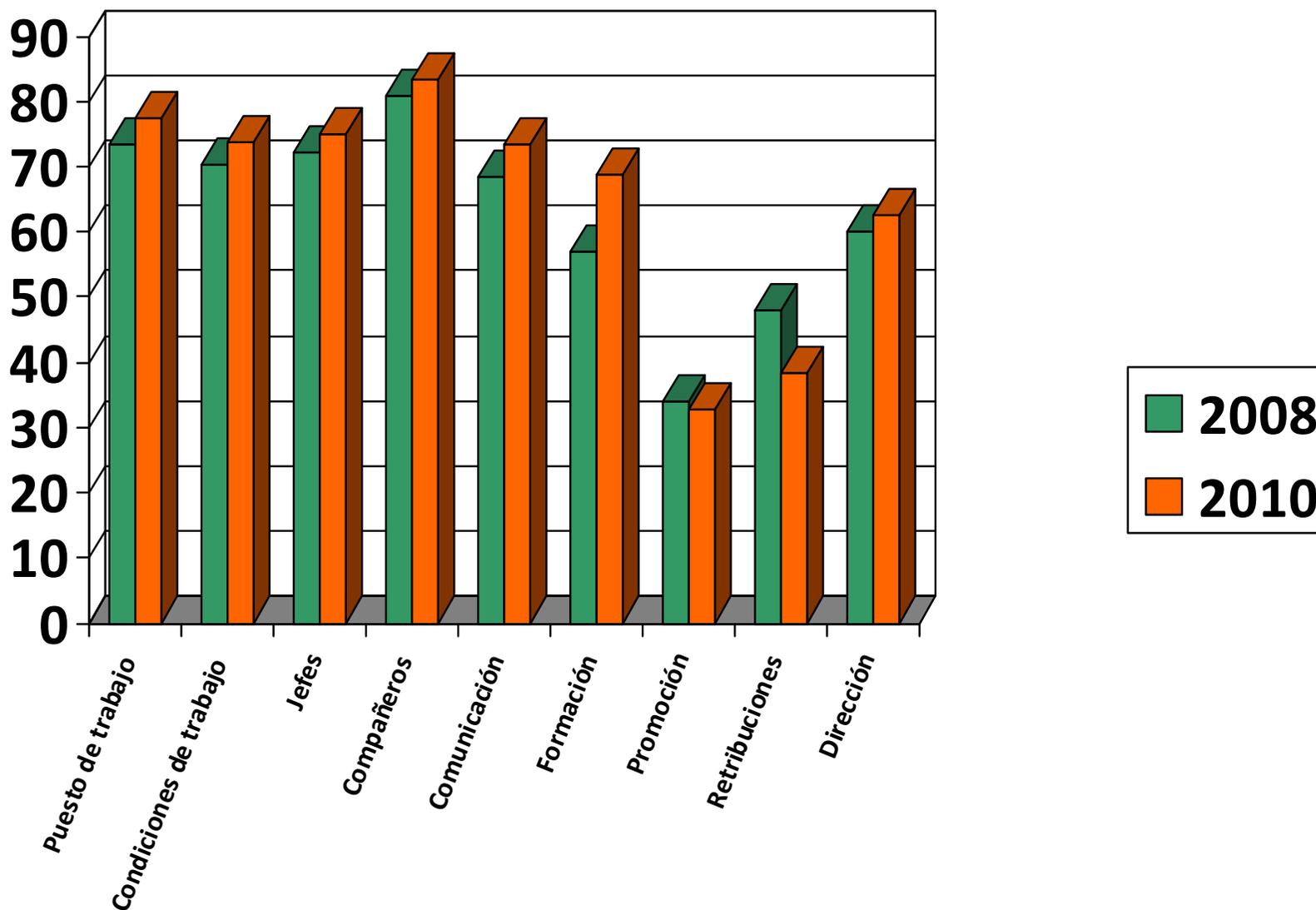


Temas específicos

- Determinación de competencias
- Rediseño de cuestionarios de evaluación de competencias
- Desarrollo de competencias
- Detección de necesidades formativas

3. MEDICIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN

Encuesta de clima laboral



PREMIOS DE RECONOCIMIENTO DEL PAS

Modalidades:

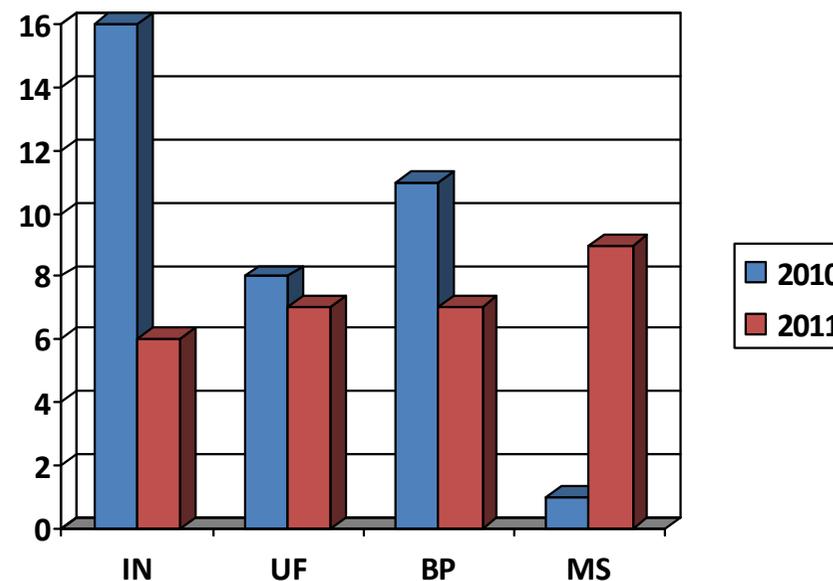
Individual por
la trayectoria
(IN)

Unidad
funcional (UF)

Buenas
Prácticas (BP)

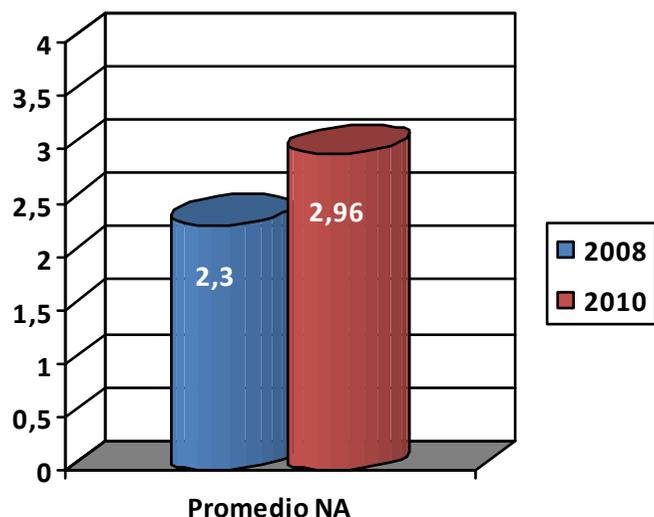
Mejor
sugerencia
(MS)

Solicitudes:



4. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Promedio de Nivel Actual de competencias genéricas



Decremento de GAP2- en relación con los asistentes a los talleres de formación

GAP2 < 0	ASISTENTES TALLERES			TOTAL		
	2008	2010	%	2008	2010	%
CG1	195	32	83,5	314	68	78,3
CG2	71	3	95,7	135	37	72,5
CG3	115	11	90,4	195	39	80
CG4	76	9	88,1	156	35	77,5
CG5	157	24	84,7	240	45	81,25

Media de Nivel Actual de Competencias específicas comunes

NIVEL ACTUAL		
CEC		MEDIA
CEC 1	APRENDIZAJE	2,77
CEC 2	COMUNICACION	3,67
CEC 3	CONTROL DIRECTIVO	3,25
CEC 4	CREATIVIDAD E INNOVACION	3,07
CEC 5	DECISION	3,13
CEC 7	GESTION DEL TIEMPO	2,81
CEC 8	HABILIDAD ANALITICA	3,19
CEC 9	PLANIFICACION Y ORGANIZACION	2,85
CEC 10	RIGUROSIDAD	2,68
CEC 11	TRABAJO EN EQUIPO	3,18

5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO





¿...Y AHORA QUÉ...?

Cambios en la estructura, organización y funcionamiento

- Mayor flexibilidad y movilidad
- Profundo cambio en los sistemas de selección de personas y provisión de puestos y carrera profesional
- Definición de perfiles y adecuación de las pruebas
- Cursos de preparación adecuados al perfil

Avance en la profesionalización del PAS

- Incrementar número de PAS de grupos A y B
- Crear puestos de carácter técnico vs. jefes
- Revisar el rol del mando intermedio
- Seguir los criterios del modelo EFQM en la gestión

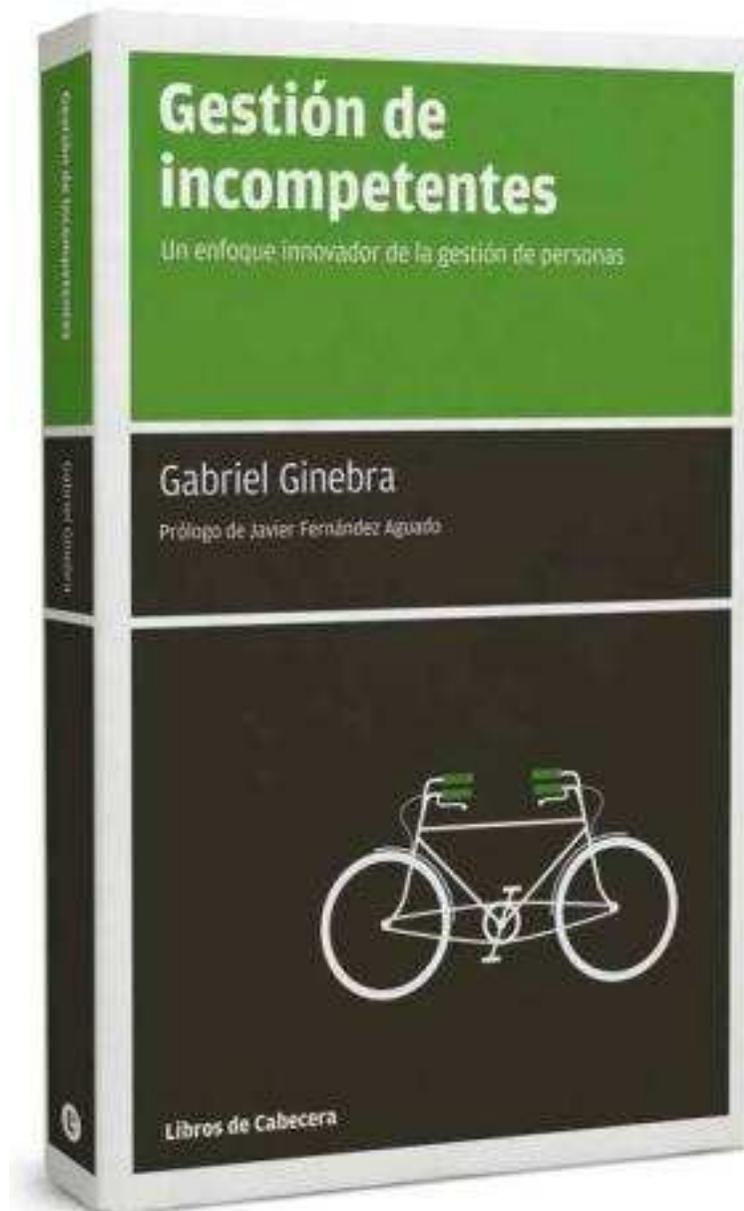
Profundizar en la gestión por competencias

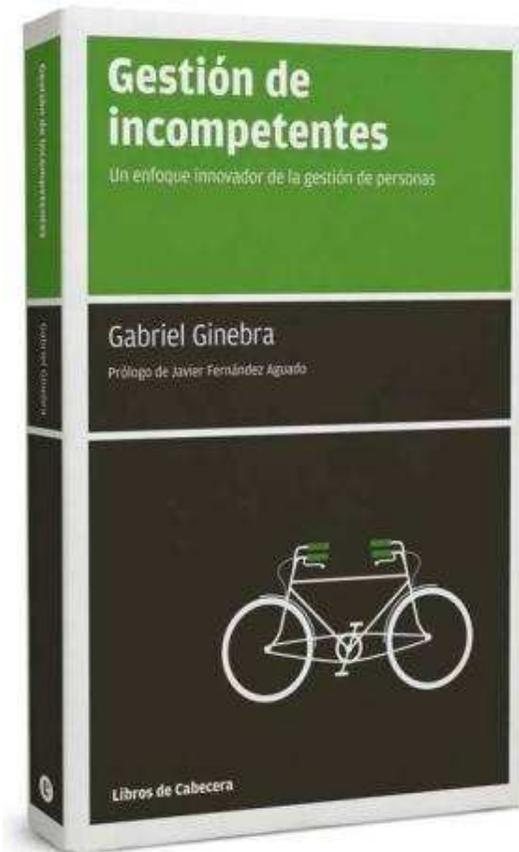
- Revisión del catálogo y cuestionarios de competencias
- Revisión del modelo de evaluación
- Ampliar el alcance de la GxC
- Asentar el proceso de Evaluación del desempeño





¿...Y QUÉ MÁS...?





El camino a la
EXCELENCIA: ¿Quién
conoce a alguien
EXCELENTE?

Si estamos rodeados de
incompetentes,
aprendamos a gestionar
incompetentes → NO A
LA GESTIÓN POR
COMPETENCIAS

Reinvidicamos un concepto de
jefe que no llega a todo, con
dudas, que vive de intentos, que
alberga la presunción íntima de
su permanente personal
incompetencia, de estar
siempre comenzando

PASOS: 1. Reconocer la
incompetencia, propia y
ajena; 2. Diagnosticar la
incompetencia; 3.
Tratamiento de
incompetencias

La humildad es la
competencia directiva
esencial; de forma
especial en lo referido a
la gestión de personas



**GRACIAS POR
VUESTRA ATENCIÓN**

Juan Marrero Torres
Área de Personal - Gerencia