

27

EUROPAKO ASTEA SEMANA EUROPEA

2021

18-29
URRIA • OCTUBRE

// KUDEAKETA AURRERATUA
GESTIÓN AVANZADA //



Bizkaiko desgaitasunaren sektorea kudeatzeko proiektuak, esperientziak eta jardunbide egokiak, parte-hartzearen eta bizi-kalitatearen ereduaren esparruan

Proyectos, experiencias y buenas prácticas de gestión del sector de la discapacidad de Bizkaia en el marco del modelo de participación y calidad de vida

 **Bizkaia**
foru aldundia
diputación foral

KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA

Urriak 28 octubre

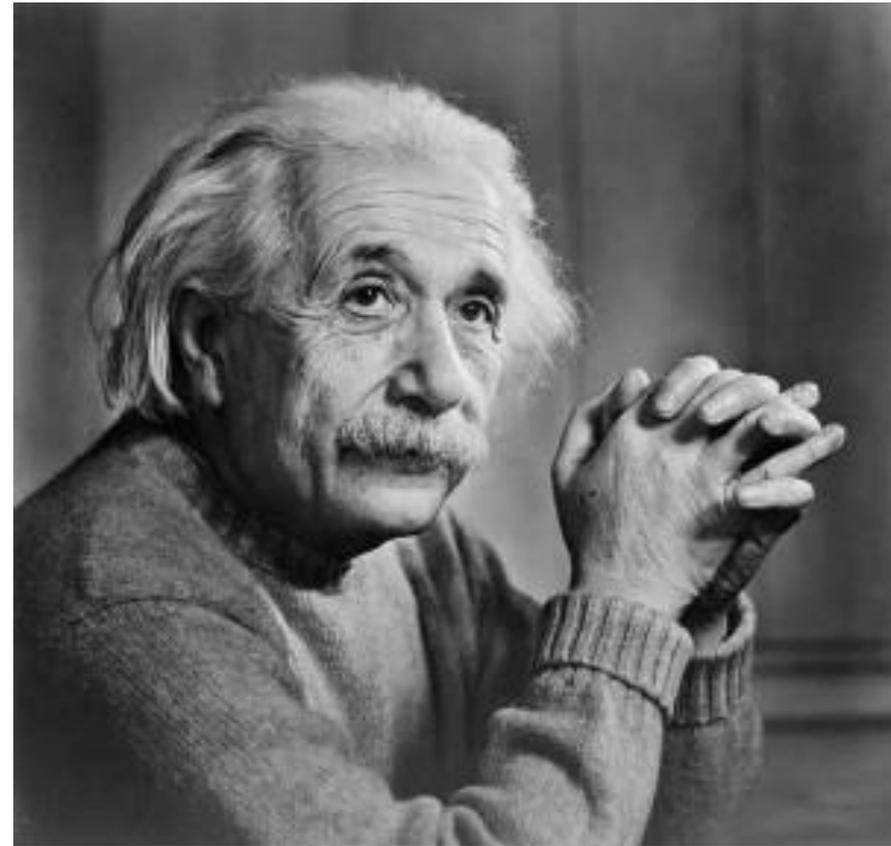


Competencias: siete llaves para el futuro

M^a Ángeles Chaparro Domínguez

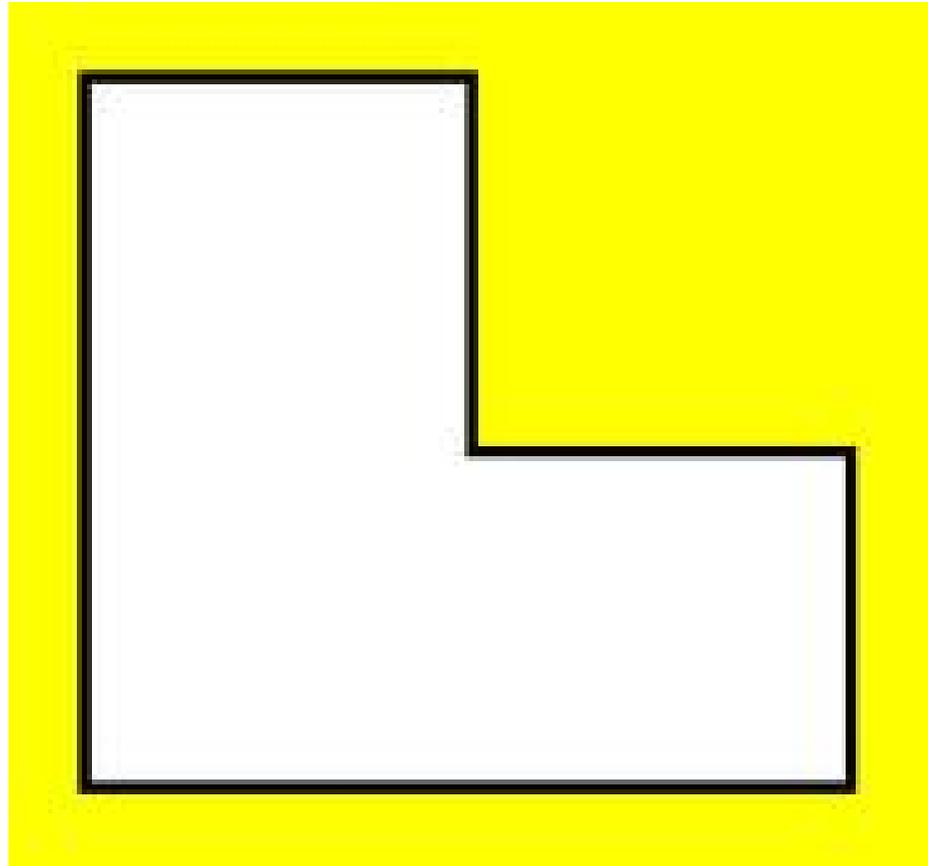
“La imaginación es más importante que el conocimiento”

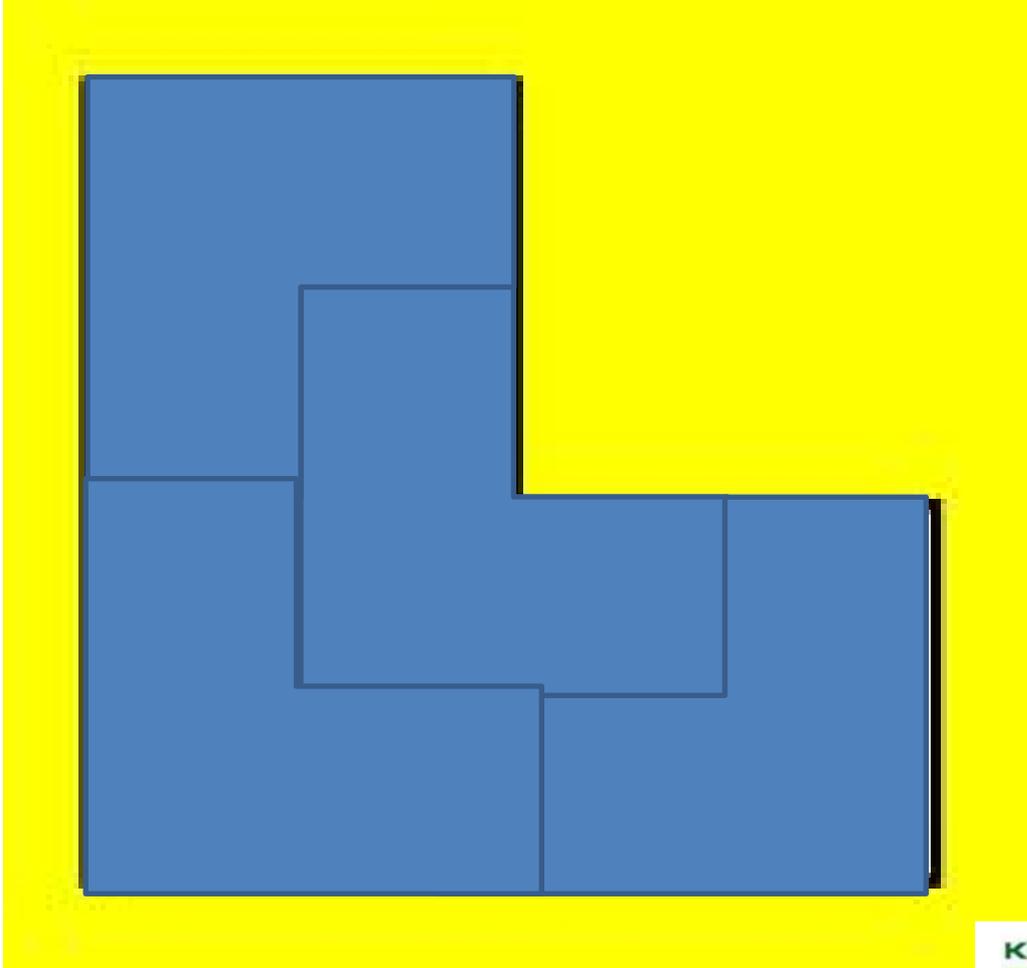
Albert Einstein





Práctica: Tarea de la granja (Dreistadt, 1969)



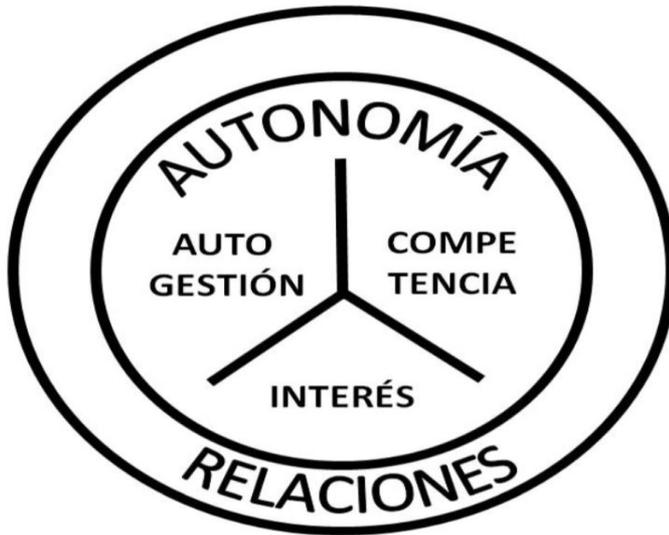




MGA: Gestión por Competencias

- Para mejorar la gestión y conseguir la satisfacción de clientes, personas usuarias y plantilla USOA con el objetivo de mejorar su calidad de vida .
 - Proporcionando calidad de vida y servicios adecuados a sus necesidades.
 - Logrando que se encuentren a gusto en USOA.
 - Teniendo en cuenta sus aspiraciones para conseguir, en la medida de lo posible, la realización personal.
 - Establecer un sistema que permita **mejorar a la organización** (Elaborar el plan de **formación** a partir del diagnóstico realizado, etc.)
 - Revisar el sistema y avanzar en la gestión por competencias.
- Binklusion participación en las sesiones de autodiagnóstico guiado y talleres propuestos en el plan de trabajo de 2019, 2020 y 2021.
 - Taller de personas se identificó la necesidad de incorporar un sistema de motivación y desarrollo profesional alineado con la estrategia de la entidad.
 - Apoyo de una consultora IFH para diseñar el mapa de competencias básicas.

MGA: Gestión por Competencias



Que podríamos resumir con la siguiente frase:

"La motivación se consigue haciendo lo que se desea, de forma autogestionada, cada vez mejor y compartiendo con otras personas."

Para el aprendizaje

Presente y futuro

En todo momento: oportunidad

Para mejorar resultados conjuntos

Pelota: orientado a Tarea/ resultados

Entusiasmo: motivación intrínseca

Colectiva: qué podemos hacer entre todas las personas para mejorar

Genera compromisos
mutuos y
agradecimiento

Objetivo y Finalidad del proyecto

Identificar las **competencias** para el desarrollo del talento y satisfacción de las personas
En línea con los valores de la organización.

Para **enriquecer** el crecimiento personal y profesional y la calidad de las **relaciones en los equipos de trabajo**.

Para facilitar el logro de retos y valores marcados en la organización.

1. A partir de la Evaluación del desempeño existente.
2. En coherencia con los valores de la organización.
3. Para la consecución de los objetivos del plan estratégico existente.

(*) Sesiones participativas y de contraste con las personas identificadas responsables de personas (online y presencial) :

1

Reunión on line con Responsable o Equipo
Competencias:
Análisis trabajo anterior
Competencias Actuales
Planificación del proceso para asegurar la coherencia con los valores y personas de la organización

2

(*) Sesiones con las personas
Explicación: Qué es y para qué sirve la gestión competencias
Dinámica Valores - Competencias
Propuesta de listado las competencias
Escuchar y Recoger aportaciones

3

Reunión on line con Responsable o Equipo
Competencias:
Recopilación y Consenso de listado de competencias en la organización
Elaboración de las competencias generales

4

(*) Sesiones con las personas:
Formación sobre cómo desplegar el proceso acordado para asegurar los resultados deseados
Sigüientes pasos a partir de las competencias identificadas

5

Reunión on line con Responsable o Equipo competencias:
Puesta en marcha del proceso para potenciar las competencias que queremos en la organización

Aportaciones de las personas en proceso participativo

- ❖ Dinámica “**adjetivos**” que nos gustaría que nos pusieran
- ❖ Dinámica “competencias **compañero/a ideal** el 22-2-22”

Escala valoración				
Aún no tiene la competencia	Capaz de desarrollarla con el apoyo de su responsable	Desarrolla la competencia con supervisión	Desarrolla la competencia de manera autónoma	Domina la competencia y es un modelo de referencia
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A menudo	Casi Siempre	Siempre
				



Aportaciones de las personas

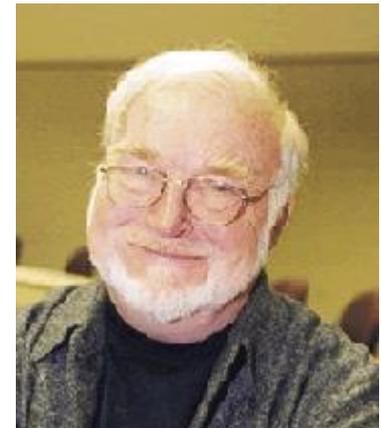
	Competencias	Definición
1	Compromiso e implicación	Identificar y aunar los intereses de la propia persona y comportamientos con las necesidades y la misión de USOA. Asumir un buen hacer profesional para contribuir, desde su rol, al desarrollo de la misión, visión y valores de USOA.
2	Sentido ético y humanidad	Inclinarse positivamente hacia el bien moral particular y de las demás personas, hacia el derecho de realización de las personas y el sentido de justicia.
3	Responsabilidad y orientación a la calidad	Fomentar la excelencia en la gestión, a nivel personal y profesional, desde la responsabilidad, autoevaluación y la gestión de procesos, con orientación a resultados y a la mejora continua.
4	Capacidad de Comunicación y talante positivo	Habilidad para escuchar y emitir mensajes con coherencia y claridad. Demostrar consideración, interés y respeto por los sentimientos y opiniones de las demás personas, siendo una persona cercana y generando armonía y consenso.
5	Trabajo en equipo	Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, fomentando una cultura de aprendizaje continuo y conjunto.
6	Flexibilidad y disposición al cambio	Adaptarse y trabajar eficazmente en situaciones variadas y cambiantes a nivel de entorno, personas y medios.
7	Liderazgo	Influye positivamente sobre las personas, grupos y equipos con el fin de alcanzar los objetivos deseados, anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo, basándose en un análisis apropiado de sus necesidades.

Escala valoración				
Aún no tiene la competencia	Capaz de desarrollarla con el apoyo de su responsable	Desarrolla la competencia con supervisión	Desarrolla la competencia de manera autónoma	Domina la competencia y es un modelo de referencia
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A menudo	Casi Siempre	Siempre
				

Competencias	Definición	Evidencias
Flexibilidad y disposición al cambio	Adaptarse y trabajar eficazmente en situaciones variadas y cambiantes a nivel de entorno, personas y medios.	<p>Se desenvuelve con facilidad en entornos cambiantes, tanto en lo referente a tareas novedosas como a personas con las que tratar.</p> <p>Planifica su actividad y adecúa el trabajo a los nuevos requerimientos de manera eficaz para obtener resultados satisfactorios.</p> <p>Busca soluciones constructivas e integradoras ante situaciones que provocan un cambio en el escenario de trabajo.</p> <p>Se adapta a las distintas necesidades y realidades mostrando proactividad y flexibilidad en su relación con personas y equipos, así como una actitud de aprendizaje permanente.</p>

Mihály Csíkszentmihályi (1988)

- 🔥 Persona creativa: persona o talento individual.
- 🔥 Un ambiente social que determina qué es valioso: campo o disciplina en la que trabaja.
- 🔥 Un dominio cultural estable que preserve las ideas seleccionadas por el ambiente: ámbito circundante que emite juicios sobre la calidad de personas y productos



Plan de **formación** a partir del diagnóstico realizado Selección de personal técnico y de apoyo.

Nº	Competencias	Objetivos detectados PAI	Prioridad acciones formativas
1	Compromiso e implicación	15	7
2	Sentido ético y humanidad	1	12
3	Responsabilidad y orientación a la calidad	15	7
4	Capacidad de comunicación y talante positivo	20	6
5	Trabajo en equipo	15	7
6	Flexibilidad y disposición al cambio	1	12
7	Liderazgo	5	10
8	Mejora laboral: constancia, ritmo, responsabilidad, nuevas tareas	77	1
9	Actividades sociales/ocio	27	4
10	Gestión de emociones	13	8
11	Vida autónoma	1	12
12	Autoconocimiento/Autocontrol/Autoestima	24	5
13	Vida saludable: alimentación, deporte, dejar adicciones, etc.	55	2
14	Gestión económica	1	12
15	Apoyo familiar	4	11
16	Mejora de higiene, imagen personal, etc.	6	9
17	Certificaciones profesionales/Formación	34	3
18	Mantener nivel por deterioro	15	7
19	Cumplimiento de normas	1	12



Marian Chaparro

*Desarrollar habilidades que amplíen
nuestras capacidades nos hacen ser más de
lo que somos.*



Eskerrik asko!
¡Muchas gracias!
Thank you!