

# ginpix: Gestión por competencias, Evaluación del desempeño y Desarrollo Profesional

Especificaciones técnicas y funcionales.



## ¿Qué es ginpix® Gestión por Competencias?

Es el complemento perfecto al Módulo de Gestión de Personal de ginpix®.

Una vez que tenemos definida en nuestra Organización la estructura de Puestos de Trabajo (RPT), el paso natural es conocer dos datos esenciales:

Por un lado, las Competencias asociadas a los empleados. Se pueden definir diferentes tipos. (Como por ejemplo Técnicas Organizativas). Se trata de saber qué habilidades tienen los empleados de la Organización.

Por otro, las Competencias exigibles a cada puesto de trabajo, en relación a sus funciones concretas y en relación al entorno donde dicho trabajo se debe desarrollar.

## ¿Y que hacemos con esta información?

Una vez hemos obtenido esta información, la lógica nos dice de nuevo cuál es el paso a seguir: Cruzarla.

Cuando analicemos esta información seremos capaces de comprobar, por ejemplo, si nuestros empleados están ocupando puestos para los que se encuentran capacitados, y, desde otro punto de vista, podremos ver, para un puesto determinado, qué empleados de la Organización están capacitados para desempeñarlo. El Alineamiento de perfiles es fundamental a la hora de conocer si nuestros empleados están "bien colocados" en la Organización.

Puede darse el caso de empleados muy valiosos que no estén ubicados en el lugar correcto. Esta herramienta permite obtener dicha información y aplicarla a la toma de decisiones.

Por otro lado, la asociación de competencias a los puestos permite definir, de forma mucho más clara, los perfiles que deben tener los candidatos a ocupar nuevos puestos en la organización (integración con las políticas de selección).

No olvidemos que cuanto más detallado sea el proceso de selección y la definición del puesto a ocupar, más probabilidades de éxito tendremos con el personal elegido.

El proceso de Evaluación del desempeño permite medir periódicamente la evolución del empleado, teniendo en cuenta los parámetros mínimos y máximos en los que se debe encontrar.

En función de estos resultados, y gracias a la integración de este Módulo con el resto del Sistema, se pueden diseñar Planes de Mejora compuestos de Acciones cuyo resultado puede medirse a lo largo del tiempo.



Este módulo da respuesta al contenido del art. 20 del nuevo EBEP, y marca el futuro de la Gestión de Personas en las AA.PP.

# ginpix: Gestión por competencias, Evaluación del desempeño y Desarrollo Profesional

Especificaciones técnicas y funcionales.



## Capacidades:

- Definición de Catálogo de Competencias. Asociación de las mismas por Grupo y Subgrupo.
- Definición de perfiles competenciales.
- Valoración de Competencias.
- Definición de competencias asociadas al empleado y al puesto.
- Visión de la información puesto/empleado.
- Posibilidad de seleccionar, por empleado, los puestos a los que puede optar en función de sus competencias.
- Desde la definición de puestos, selección de los candidatos aptos para ocupar uno de ellos.
- Integración total con el resto del Sistema de Gestión de Personas ginpix®.



## Compatibilidad

El Módulo SID de ginpix® permite obtener información de ginpix® Gestión por Competencias laborales y explotarla de forma gráfica y dinámica.

Datos laborales [511 items]

**Datos Personales**

Empleado: 1 Apellidos y Nombre: apellido\_1 apellido\_2 empleado\_1  
Versión: 1 Vigencia versión: 15/11/1985  
D.N.I.: 14932168 Sexo: H Estado: C Fc.Nacimiento: 27/02/1956  
Domicilio: CL domicilio\_1 N° 15 Obser: Provincia: 39 Localidad: 740

**Datos de Filiación y Datos Bancarios**

N.S.Social: 39 490119 F.Ingreso: 15/11/1982 Banco: 2065 Sucursal: 66 Cuenta: 900170169

**Situación Contractual**

Contrato: 0 Fc.Inicio: 15/11/1995 Fc.Vencio: Mujeres subrepresentada: N  
UR.Prórroga: Primer trabajador autónomo: N  
Subrogación parcial: N  
Incapacitado readmitido: N  
Exclusión social: N  
Renta activa inserción: N  
Mujer contratada 24 meses tras alumbramiento: N

C.Desempl.: 0  
RL.Espec.:  
Sustitución:  
Ctr.Antiguo:  
Dedicación: N

**Puestos accesibles [1 item]**

Empleado:	apellido_1	apellido_2	1
Puesto de trabajo			Puntuación
SECRETARIO GENERAL			6

**Competencias del empleado [2 items]**

Grupo:	Competencias Genéricas [Directiv
Subgrupo: <td>Competencias Estratégicas</td>	Competencias Estratégicas
Competencia: <td>Vision de Negocio</td>	Vision de Negocio
Valor: <td>2</td>	2
Fecha: <td></td>	
Grupo: <td>Competencias Genéricas [Directiv</td>	Competencias Genéricas [Directiv
Subgrupo: <td>Competencias Estratégicas</td>	Competencias Estratégicas
Competencia: <td>Resolución de Problemas</td>	Resolución de Problemas
Valor: <td>5</td>	5
Fecha: <td></td>	

Puestos de trabajo [1 item]

R.P.T.: 1 ACUERDO COLECTIVO FUNCIONAR.  
Denomin: 1 SECRETARIO GENERAL  
Nº Puesto: 1 SECRETARIO GENERAL  
Estado: Activo Vacante: [ Si No ] Fc.Creación: Fc.Eliminación:  
C.Coste:  
C.Trabajo:  
N.Octavo: N.Especif:  
G.Salari: % Dedicac.:  
Observ: 1: Convenio:  
Observ: 2: Nivel:  
Observ: 3: Categoría:

**Candidatos al puesto [6 items]**

Puesto: SECRETARIO GENERAL

Empleados	Puntos
empleado_1 apellido_1 apellido_2_1	24
empleado_2 apellido_1_2 apellido_2_2	10
empleado_4 apellido_1_4 apellido_2_4	32
empleado_5 apellido_1_5 apellido_2_5	5