



## Funcionamiento de la solución de Desarrollo profesional

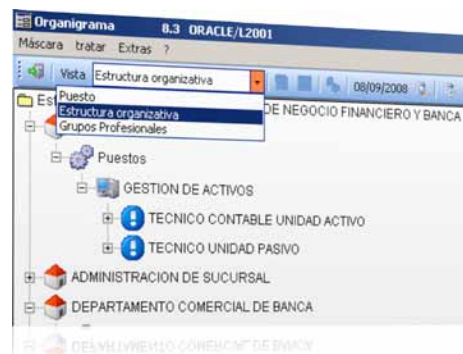
La solución para gestión del desarrollo profesional de P&I LOGA® consta de 2 módulos P&I LOGA® Estructura de Organización y P&I LOGA® Desarrollo Profesional, que permiten optimizar las plantillas no sólo desde el punto de vista del puesto de trabajo, sino de las necesidades de la organización y la eficacia de la misma. Esta solución consta de las siguientes funcionalidades:

- Estructura de la Organización.
- Perfil del empleado.
- Desarrollo Profesional y planes de Carrera.
- Establecimiento de Objetivos y seguimiento.
- Evaluación 360°.

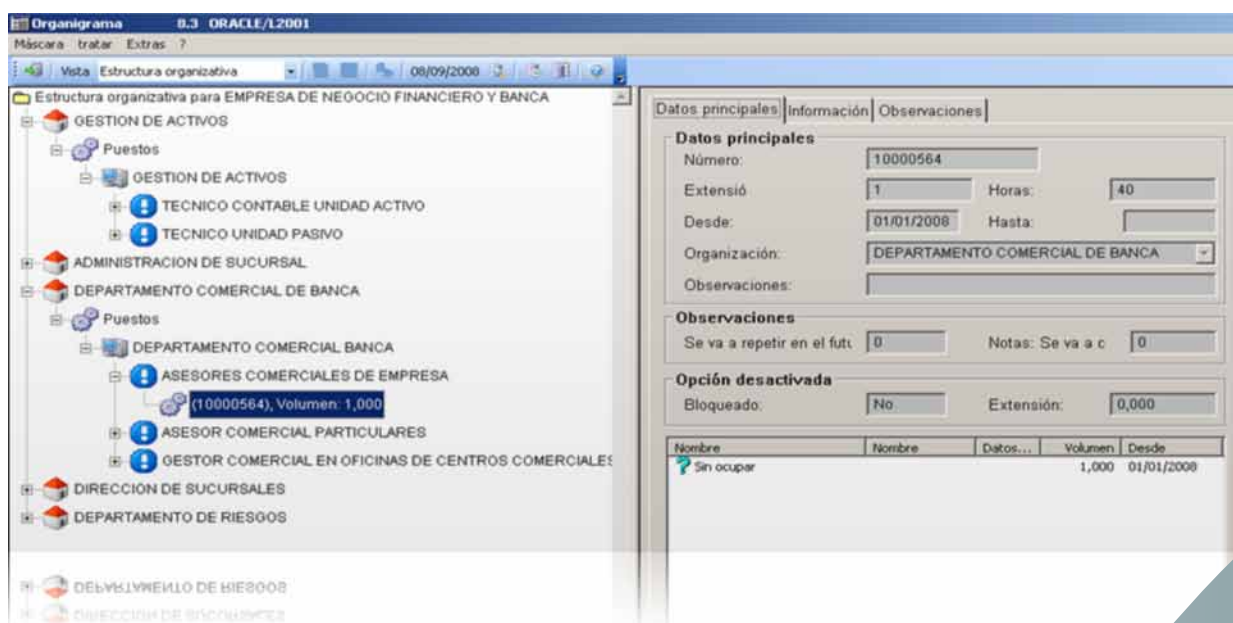
## Estructura de organización

Con P&I LOGA® Estructura de Organización podremos definir la estructura empresarial de tal forma, que tendremos la información de los puestos de trabajo de nuestra organización y las personas que ocupan los mismos. Esta información puede verse desde diferentes ángulos de gestión:

- Los puestos de trabajo por Departamentos.
- La estructura organizativa:
  - Nivel de Instalación
  - Nivel de País
  - Nivel Grupo de clientes
  - Nivel de Cliente
  - Nivel Agrupaciones
- Los Grupos Profesionales.



Con P&I LOGA® Estructura de Organización sólo tenemos la información de la estructura empresarial, es decir, delegaciones, departamentos o empresas sus puestos de trabajo y la persona que lo ocupa o si está pendiente de ocupar, pero no vemos cuales son los requerimientos y competencias de dicho puesto, esta función se realiza con P&I LOGA® Desarrollo Profesional.



## Perfil del empleado

Con P&I LOGA® Desarrollo Profesional podemos definir los criterios necesarios para hacer coincidir los requerimientos del puesto de trabajo con las capacidades, formación y experiencia del empleado. En la opción de Perfil del empleado podemos crear tantas calificaciones o características profesionales y personales, como estimemos oportunas para conseguir un ajuste perfecto entre empleado y puesto de trabajo.

Para realizar este ajuste, tenemos la posibilidad de crear y establecer diferentes características al puesto; esto nos permitirá desglosar y valorar de forma ponderada (de 0 a 10 ó de Mal a Excelente, etc.) los niveles de requerimientos que debe cumplir una persona para poder asumirlo, por ejemplo:

- **Competencias:** liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, metodológico, dotes de comunicación, Iniciativa, Orientación a cliente, Orientación a resultados, Dinamismo, etc.
- **Conocimiento de Idiomas:** Ingles, Español, Francés, etc.
- **Experiencia** más de 5 años, no se requiere, es imprescindible, etc.
- **Formación específica en ...** Ingeniería, Marketing, ventas de proyectos, etc.

Una vez creado y ponderados los requerimientos del puesto, se pueden rellenar los valores para cada empleado utilizando los criterios de evaluación y la funcionalidad ALINEAMIENTO DE PERFILES de P&I LOGA® que nos dará un mapa exacto de que características del puesto debe mejorar y/o potenciar para un mejor desempeño.

The screenshot displays the 'Perfil de empleado' configuration window in the P&I LOGA 8.3 software. The window title is 'Empleado: DE IT MATERNIDAD Válido: Desde 04/09/2008 sin limite'. The interface is divided into several sections:

- Calificaciones:** Includes radio buttons for 'Nivel de instalación', 'Nivel del país', 'Nivel de Grupo de clientes', and 'Nivel de clientes'. A dropdown menu for 'Grupo de calificación' is set to 'Competencias'.
- Requisitos disponibles:** A list of skills such as 'Capacidad de persuasión', 'Capacidad de trabajo', 'Capacidad improvisación', 'Compromiso con la empresa', 'Comunicación', 'Comunicación escrita', 'Control', 'Creatividad', 'Creatividad culinaria', and 'Delegación'.
- Requisitos seleccionados:** A list of selected skills, including 'Afán de superación' and 'Capacidad de negociación'.
- Valor scales:** Five radio button scales for 'Valor', 'Valor (futuro)', 'Valor (máximo)', 'Valor (Opinión propia)', and 'Valor (Superior)', each with options from 0 to 9.

## Desarrollo profesional y planes de carrera

Una de las razones por las que las empresas pueden conseguir la fidelización (retención de talento) de los empleados, es proporcionarles un futuro claro y satisfactorio para los intereses de ambas partes. Con esta funcionalidad las empresas pueden planificar el futuro de los profesionales en base a la estructura organizativa, puestos y empleados. Para ello tenemos dos opciones:

**Plan de Desarrollo profesional enfocado al puesto**, esta orientado al plan de carrera lógico de una persona dentro del marco contractual con una empresa. En este sentido una vez establecido el siguiente paso en la carrera profesional de un empleado podemos realizar un ALINEAMIENTO DE PERFILES, donde nos darán la valoración objetiva del " GAP" entre perfil a cubrir las competencias y formación del empleado.

**Plan de desarrollo profesional enfocado a la actividad**, esta orientado a definir las características de un determinado grupo profesional o actividad dentro de las empresas.

[Alineamiento estándar de perfiles] Puesto: DIRECCION DE SUCURSALES DIRECTOR DE SUCURSAL Empleado: GONZALEZ RAMIREZ

Alineamiento de calificaciones: Estadística detallada | Relación real-previsto

Calificación	Importancia	Valor	Real	Máximo	Alternativo	Aptitud
Competencias Espíritu comercial	2 - debe	9	6			100,00% ¡Se ha completado el requisito!
Competencias Habilidades de gestión y dirección	2 - debe	7	6			100,00% ¡Se ha completado el requisito!
Personalidad Trabajo en equipo	4 - puede	3 - Bien existente				0,00%
Competencias Planificación y control	4 - puede	6				0,00%
Competencias Capacidad de trabajo	3 - valor semanal	4	7			100,00% ¡Se ha completado el requisito!
Dirección y gestión Conocimiento general de gestión	2 - debe	5 - Muy bien				0,00%
Personalidad Seguridad (Mostrar seguridad)	3 - valor semanal	5 - Muy marcado				0,00%
Competencias Orientación al cliente y al servicio	3 - valor semanal	6				0,00%

**Aptitud total**

52%

Retroceder

Retroceder

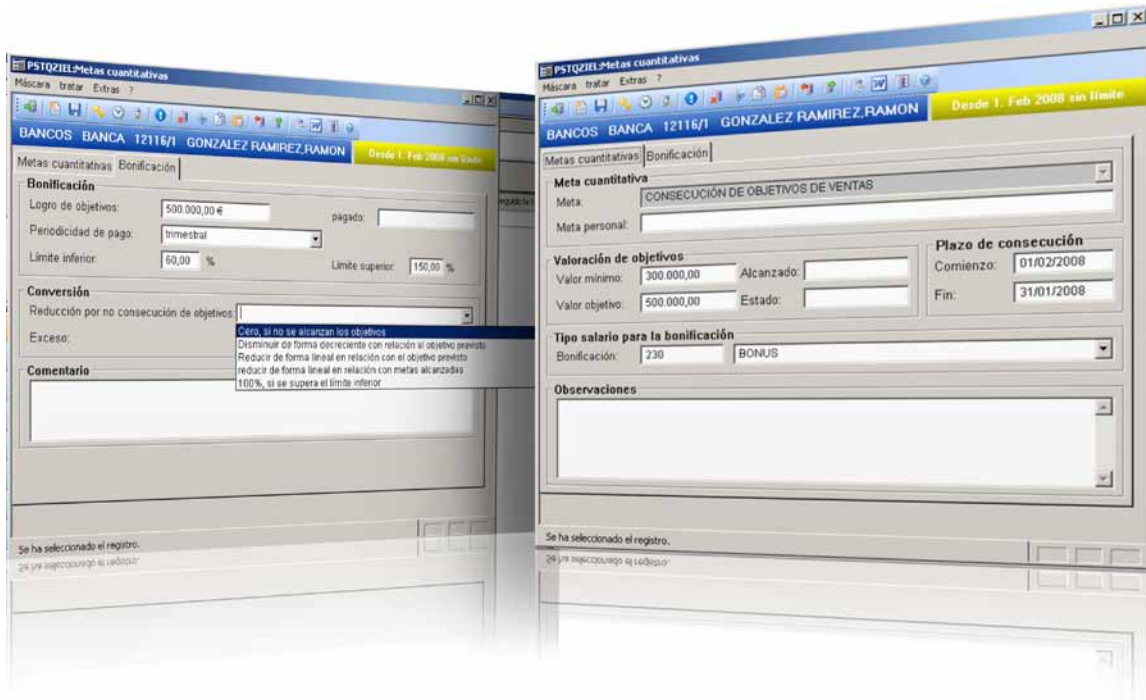
En ambos casos, el resultado del alineamiento de perfiles nos dará el mapa de las acciones (formativas, de actitud y/o refuerzo) que deben realizarse para conseguir que la persona pueda acceder a un puesto de trabajo con todas las garantías de éxito.

Por último, es importante destacar que las acciones que se incluyan en el Plan de desarrollo profesional asociado a cada empleado conllevarán un coste económico que puede ser cuantificado a través del sistema, de forma que obtengamos una visión (global, por departamentos, áreas, puestos, etc. ...) de los costes asociados a los Planes.

## Establecimiento de Objetivos y seguimiento

También se gestionan con P&I LOGA® Desarrollo Profesional las bonificaciones o retribuciones variables que se le van a conceder al trabajador según vaya consiguiendo las metas marcadas. P&I LOGA® Desarrollo Profesional permite establecer criterios de retribución por objetivos y que el cumplimiento de éstos puedan asociarse a la obtención de diferentes tipos de retribuciones.

Pueden definirse tantos tipos de objetivos como sean necesarios bien basados en cifras de ventas (volumen de negocio, número de clientes, etc) o en base a objetivos cualitativos como pueden ser satisfacción de cliente, trabajo en equipo, etc.



## Evaluación del Rendimiento

P&I LOGA® Desarrollo Profesional permite definir, en base a los objetivos establecidos, las pruebas, criterios, ponderaciones, procedimientos, controles y condiciones en las que se tiene que desarrollar la Evaluación del desempeño de los empleados, así como obtener la documentación correspondiente a dichos procesos.

Esta funcionalidad facilita la labor de evaluación del desempeño de empleados y capacita a las organizaciones para hacer un seguimiento completo en base a los "hitos" que se establezcan en cada caso, guiando la realización de las entrevistas de evaluación periódicas (evaluación 360° con intervención de todos los niveles) y ligar los resultados a la consecución de los objetivos y compensación fijados.

