

PLAN DE PERSONAS

2018-2020

(extracto)



fundación promi

Este Plan ha sido elaborado por:

Arancha Fernández Gallego, *responsable de RRHH*

Gloria Soler Nieto, *responsable de Formación e I+D*

Eduardo Torres Lastres, *director centro ocupacional "PROMI Rabanales"*

Isabel Yamuza Martín, *responsable de Calidad*

Daniel Falla Fernández, *psicólogo*

Inmaculada Fernández Vila, *educadora centro ocupacional "PROMI Rabanales"*

Y financiado por la Excm. Diputación de Córdoba

Política de gestión de personas

Fundación PROMI es una organización cuyo éxito depende de las personas que trabajan en ella.

Por ello debe contar con personas capaces, motivadas y comprometidas con la Misión, Visión y Valores de la entidad.

En este contexto se establecen las siguientes directrices como referencia básica para la gestión de las personas de la organización:

- Contar con líderes competentes, cercanos, formados e implicados en la gestión de personas.
- Seleccionar y retener a los mejores profesionales que deseen compartir nuestra Misión, Visión y Valores.
- Desarrollar una cultura organizativa centrada en el compromiso, la comunicación y el trabajo en equipo.
- Consolidar una entidad en la que la comunicación promueva la integración y el compromiso de cada persona.
- Invertir de forma eficaz en la formación y el desarrollo profesional así como ayudar a la mejora de las capacidades técnicas a través de la gestión del conocimiento.
- Contratar y retribuir de forma competitiva y equitativa asegurando la no discriminación.
- Proporcionar un entorno de trabajo donde la seguridad y salud constituyan la condición previa a toda actividad y decisión.
- Priorizar en la medida de lo posible la promoción interna, tomando como valores de referencia la competencia profesional, el potencial de desarrollo, el desempeño y el compromiso con la entidad, asegurando en todos los casos la no discriminación entre hombres y mujeres.
- Facilitar y mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas mediante la calidad en el empleo, la flexibilidad temporal y espacial, el desarrollo competencial y la igualdad de oportunidades.

Hacer efectiva esta política asumiendo los compromisos que implica es responsabilidad de toda la organización.

Actividades que la Entidad ha realizado en los últimos años en gestión de personas

- Abril 2012 Implantación del PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA.
- Junio 2013 Definición del proceso de RECURSOS HUMANOS como área de mejora. Esto permitió revisar procedimientos, analizar las necesidades de las personas, definir nuevos formatos, documentos e indicadores de medición.
- Febrero 2014 Despliegue del Proceso Operativo de EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA. El objetivo era satisfacer las necesidades y expectativas de los Grupos de Interés, detectar las posibles quejas, reclamaciones y sugerencias, e implementar un sistema que nos permitiese analizar, evaluar y adoptar las mejoras necesarias para cumplir los objetivos marcados por la Entidad.
- Abril 2014 Implantación del Proceso de Apoyo RECURSOS HUMANOS.
- Octubre 2015 Revisión del proceso RECURSOS HUMANOS, donde se despliega el subproceso de *Evaluación por Competencias*.
- Diciembre 2015 *Evaluación por Competencias*. Del total de la plantilla, se someten al proceso de evaluación 239 trabajadores, superando la misma 177 trabajadores.
- Enero 2016 Implantación del PLAN DE FORMACIÓN 2016-2018.
- Marzo 2017 Despliegue del Programa de *Formación de Itinerarios Formativos*, dentro del PLAN DE FORMACIÓN 2016-2018 de la Fundación PROMI, cuyo objetivo es dotar a los trabajadores una capacitación profesional o una competencia acreditada para el desarrollo de su actividad laboral.
- Enero 2017 Implantación y despliegue de los Planes de Mejora de OBJETIVOS ANUALES POR CENTROS, contemplado en la revisión 01 del II Plan Estratégico 2014/17, en su Línea Estratégica *Gestión de Personas*, y el PLAN DE IGUALDAD 2017-2020.
- 2017 Desarrollo de los Planes de Mejora PLAN ESTRATÉGICO y PLAN DE PERSONAS.

Resultados esperados

Como ya se ha destacado en otros apartados de este documento, en nuestra Entidad procuramos alinear todo lo que hacemos con el Modelo EFQM, dado que es el Modelo de Gestión que tenemos implantado desde hace ya bastantes años. Por lo tanto, es el modelo que vamos a seguir también con la Gestión de Personas.

Hemos fijado dos ejes estratégicos que se corresponden con los dos criterios en los que el Modelo EFQM encuadra las relaciones laborales de las Organizaciones y que son clave del funcionamiento de las mismas: el Liderazgo y las Personas. A través de estos ejes, que desarrollan diferentes líneas, buscamos dos grandes resultados para el año 2020:

- 1. Conseguir que las personas que estén al frente de la Fundación PROMI ejerzan un liderazgo caracterizado por una sólida formación y mayor capacitación, además de un mayor compromiso del que ya tienen en la actualidad.**
- 2. Conseguir que las personas que trabajen en la Fundación PROMI se sientan más integradas en la misma, puedan desarrollarse profesionalmente de una manera más estructurada y sientan reconocidos sus esfuerzos por parte de las personas que ejercen el liderazgo en la Organización.**

La consecución de estos dos grandes resultados esperamos que consiga una mayor integración de todas las personas que forman la Fundación y, por tanto, se incremente su grado de satisfacción, lo que sin duda se traducirá en una mejor intervención y por tanto satisfacción también de las personas usuarias y sus familias.

Enfoque

El **I Plan de Personas de Fundación PROMI** pretende ser el documento donde se cimiente la estrategia en la gestión de los recursos humanos en los próximos años. Para conseguir dicho objetivo nos hemos basado en nuestro **Sistema de Gestión de la Calidad, basado en el Modelo EFQM de Excelencia**. De esta forma, seguimos el esquema general de mejora continua, en la que se rige nuestro modelo de gestión, conocido como esquema REDER y que ya hemos utilizado para la elaboración de otros planes como: el Plan Estratégico, el Plan de Igualdad o el Plan de Formación.

Siguiendo la lógica que marca el modelo, se constituyó un grupo de trabajo formado por profesionales cualificados y representativos de la Entidad. Este grupo de profesionales utilizaron para el diagnóstico los resultados de la encuesta de trabajadores y los indicadores de los procesos relacionados con personas de los últimos años, así como en los resultados alcanzados en la línea estratégica de Gestión de Personas del II Plan Estratégico de Fundación PROMI. Con todos los resultados se estableció un DAFO que fue aprobado por los líderes de la Entidad y que nos ha permitido conocer las necesidades de nuestro grupo de interés relacionadas con la gestión de personas y marcar, con ello, los resultados que esperamos conseguir.

Asimismo, dicho Plan ha sido alineado junto con el Plan de Formación, el Plan de Igualdad y con el Plan Estratégico en los indicadores en los que se comparten objetivos, lo que nos permite avanzar de forma sólida en la consecución de los mismos. Además, para la elaboración del Plan se ha tenido en cuenta los **valores** de la Entidad:

- Dedicación y afecto
- Respeto por la dignidad de las personas
- Mejora continua

La **misión** y la **visión** que tenemos para los próximos años.

En definitiva, el presente Plan de Personas pretende ser una herramienta que nos ayude a avanzar en la Gestión de la Calidad y Medio Ambiente y que nos permita desarrollar la capacidad de la organización y satisfacer las necesidades de las personas.