

INCRESS

**SERVICIOS Y PRODUCTOS
PARA EL DESARROLLO
DEL FACTOR HUMANO.**



✓ Un equipo de personas surgidas en el ámbito del Instituto Máquina Herramienta, fruto de las exigencias de las empresas en el ámbito empresarial vasco.



✓ Desde 1994 venimos desarrollando proyectos con numerosas organizaciones para conocer su potencial, orientar la toma de decisiones y aplicar soluciones de carácter organizativo.



✓ Proponemos soluciones en los siguientes ámbitos:

✓ Diseño organizacional.

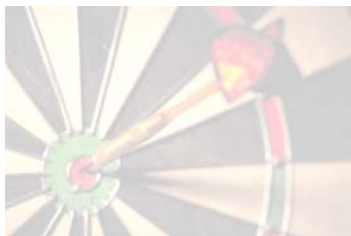
✓ Ingeniería de formación.

✓ Productos para la gestión y el desarrollo de las personas.

Colaborar con las empresas ayudando a potenciar su valor máspreciado: las personas.

- ⇒ ALCANZANDO LOS FINES Y OBJETIVOS
- ⇒ RESOLVIENDO PROBLEMAS
- ⇒ MEJORANDO EL APRENDIZAJE
- ⇒ APLICANDO LOS CAMBIOS
- ⇒ DESCUBRIENDO NUEVAS OPORTUNIDADES

DESARROLLO DEL FACTOR HUMANO.



- ✓ **Facilitar** el desarrollo de las capacidades y la participación de las personas para mejorar de forma significativa los resultados de las organizaciones.
- ✓ **Aportar** conceptos, metodología y herramientas innovadoras para la gestión integral de los recursos humanos.



- ✓ **Integrar** en el proyecto de la organización los intereses de las personas, **estimular** su desarrollo profesional y **mejorar** su desempeño son factores determinantes del éxito empresarial.
- ✓ La selección, el desarrollo y la motivación de las personas aparecen cada vez más como las tareas clave en la dirección de las empresas.

✓ A todas las organizaciones y entidades que quieran favorecer el compromiso y la integración de las personas:

- ❑ **Pequeña y mediana empresa**, tanto de sectores industriales como del sector servicios.
- ❑ **Organismos e instituciones** de la administración pública.
- ❑ **Organizaciones sectoriales.**

□ A los **Directivos** les **aportamos** una visión experta para identificar los dominios más críticos en su empresa.

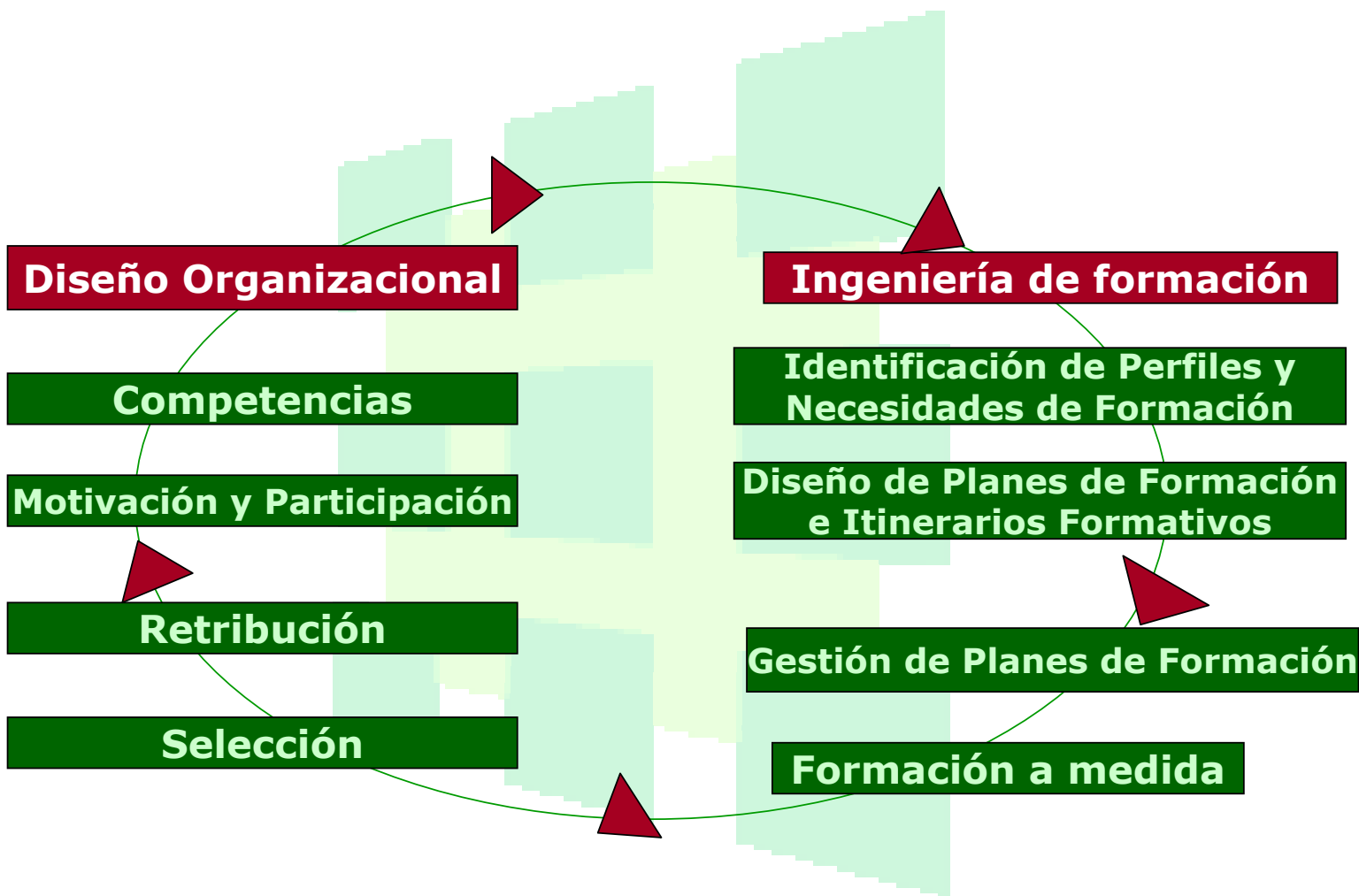
□ A los **Responsables y Técnicos de RRHH** les **respaldamos** en la gestión de los procesos asociados a su función: reclutamiento, gestión de formación, retribución,...

□ A los **Mandos intermedios** les **ayudamos** a convertirse en dinamizadores de las personas y los procesos.

□ Al conjunto de los **Trabajadores** les **facilitamos** el proceso de apropiación de su desarrollo profesional.



SERVICIOS y PRODUCTOS



Un ojo exterior y experto puede ayudarle a comprender la manera de abordar el cambio.

Diseño Organizacional

Competencias

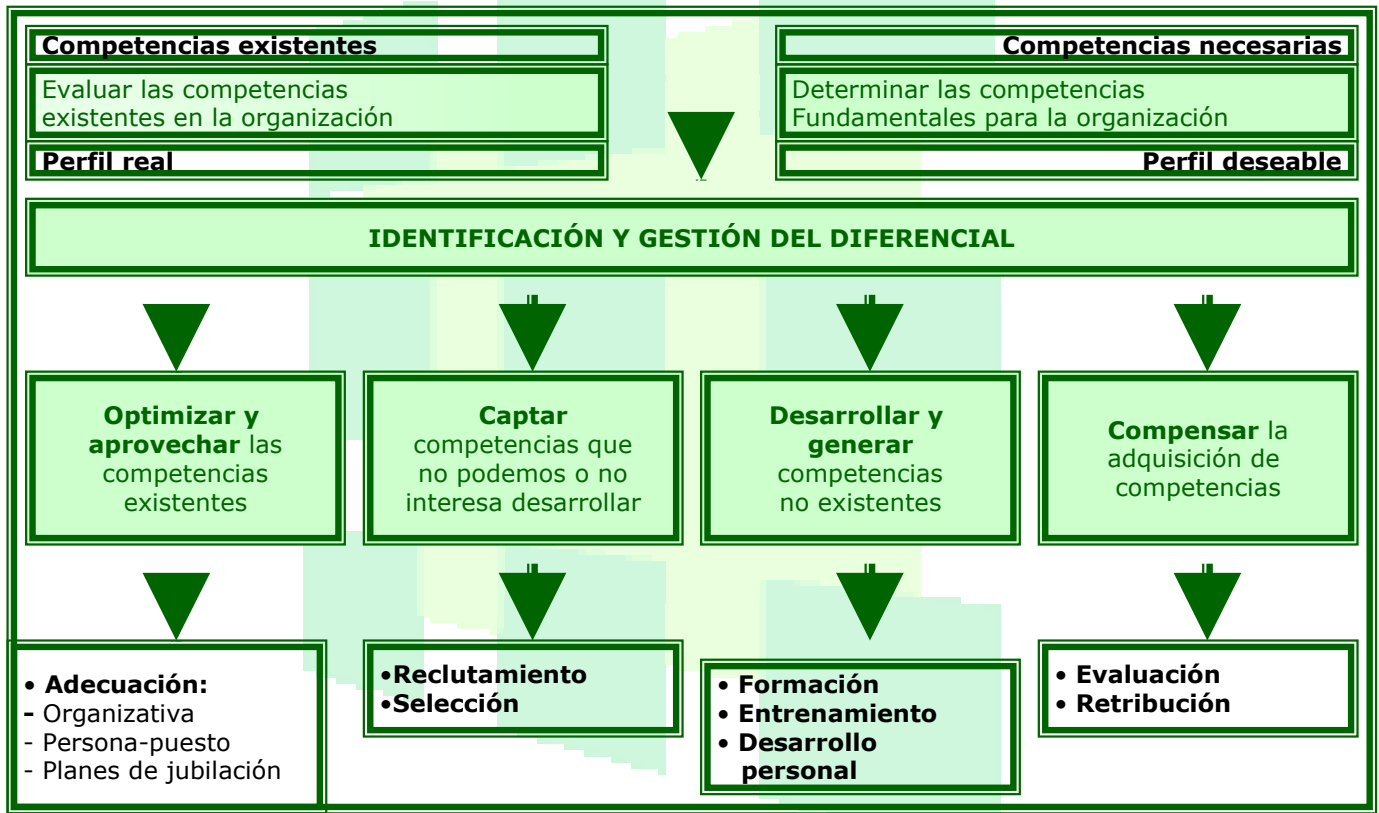
Motivación y Participación

Retribución

Selección

- ✓ ¿Cómo desarrollo las competencias críticas de mi empresa?
- ✓ ¿Cómo mejoro las condiciones para el desarrollo, la motivación y la participación de las personas?
- ✓ ¿Qué marco retributivo puede mejorar el desempeño de las personas?
- ✓ ¿Cómo selecciono el personal más adecuado?

Cuenta con profesionales para atraer, retener, desarrollar y adecuar el talento de su organización.



Nuestra trayectoria nos ha convertido en referentes contrastados.

Diagnóstico de Competencias

Orientación

La gestión de las competencias profesionales le permitirá conocer el potencial de su organización y le orientará a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo:

- Formación
- Selección
- Polivalencia
- Transferencia
- Retribución
- ...

Objetivos

- **Identificar** las competencias más críticas para el desarrollo de su organización.
- **Relacionar** la estrategia con el desarrollo de las competencias.
- **Medir** el nivel de logro competencial actual y nivel deseado.
- **Visualizar** de una forma gráfica y/o numérica las áreas de mejora.

Metodología

- **Identificación** de las competencias requeridas y del nivel de logro competencial deseado (perfil competencial).
- **Valoración** del nivel de logro competencial actual.
- **Realización** del mapa gráfico.
- Análisis comparativo de los datos.

Identifique y aplique las mejores prácticas para el desarrollo y la participación de las personas.

- ✓ Le proponemos soluciones orientadas a desarrollar la motivación y la participación:
 - Comprendiendo las dinámicas actuales.
 - Buscando alternativas.
 - Elaborando un Plan de Acción.

Diagnóstico de Motivación y participación

Orientación

El diagnóstico está orientado de forma genérica al desarrollo de la motivación y participación de los trabajadores.

Considera los aspectos culturales, organizacionales o técnicos que pueden intervenir como frenos o motores en problemáticas concretas de CAMBIO:

- Mejora del Clima laboral
- Implantación de nuevos procesos
- Proyectos específicos
- ...

Objetivos

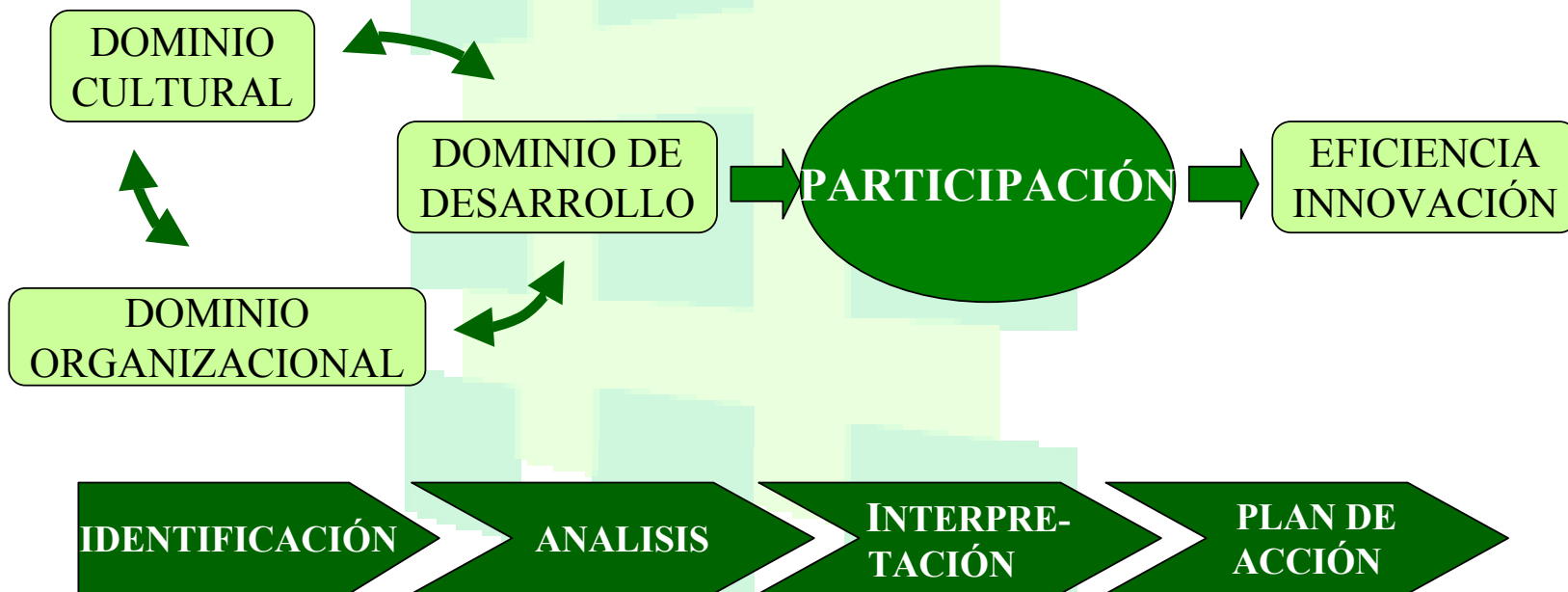
- Aportar a la Dirección una interpretación sistémica de la participación de las personas en relación con una situación de cambio.
- Detectar las relaciones críticas y las dinámicas que reducen o favorecen la participación
- Elaborar una propuesta de acciones jerarquizadas para reducir las resistencias y favorecer la participación.

Metodología

- Recogida de evidencias .
- Interpretación analítica y sistémica
- Identificación y priorización de áreas de mejora.
- Definición del plan de acción derivado.

Diagnóstico de Motivación, participación e innovación

METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO DE PARTICIPACIÓN



Enfoque su sistema retributivo con una visión global e integradora.

✓ Le proponemos la definición de un modelo retributivo que integra las necesidades de la organización y de los trabajadores:

- ❑ Identificando frenos y motores
- ❑ Estableciendo los criterios guía
- ❑ Proponiendo el camino y los ritmos para su implantación

Diagnóstico de Retribución

Orientación

El diagnóstico está orientado de forma genérica a adecuar e integrar en los modelos retributivos:

- La estrategia de la empresa
- Los valores y la cultura
- El valor de las competencias
- El cambio acelerado de los puestos de trabajo
- El peso creciente de la individualidad

Objetivos

- **Identificar** los factores que determinan el entorno retributivo actual.
- **Establecer** los criterios guía y los elementos que deben componer el nuevo marco retributivo .
- **Definir** las estrategias y criterios de actuación.

Metodología

- **Recopilación** de información sobre el estado retributivo actual y sus consecuencias.
- Análisis de los aspectos organizacionales, culturales, externos e internos que condicionan las relaciones retributivas
- Establecimiento de los criterios retributivos a medio plazo.
- Definición de plan de actuación.

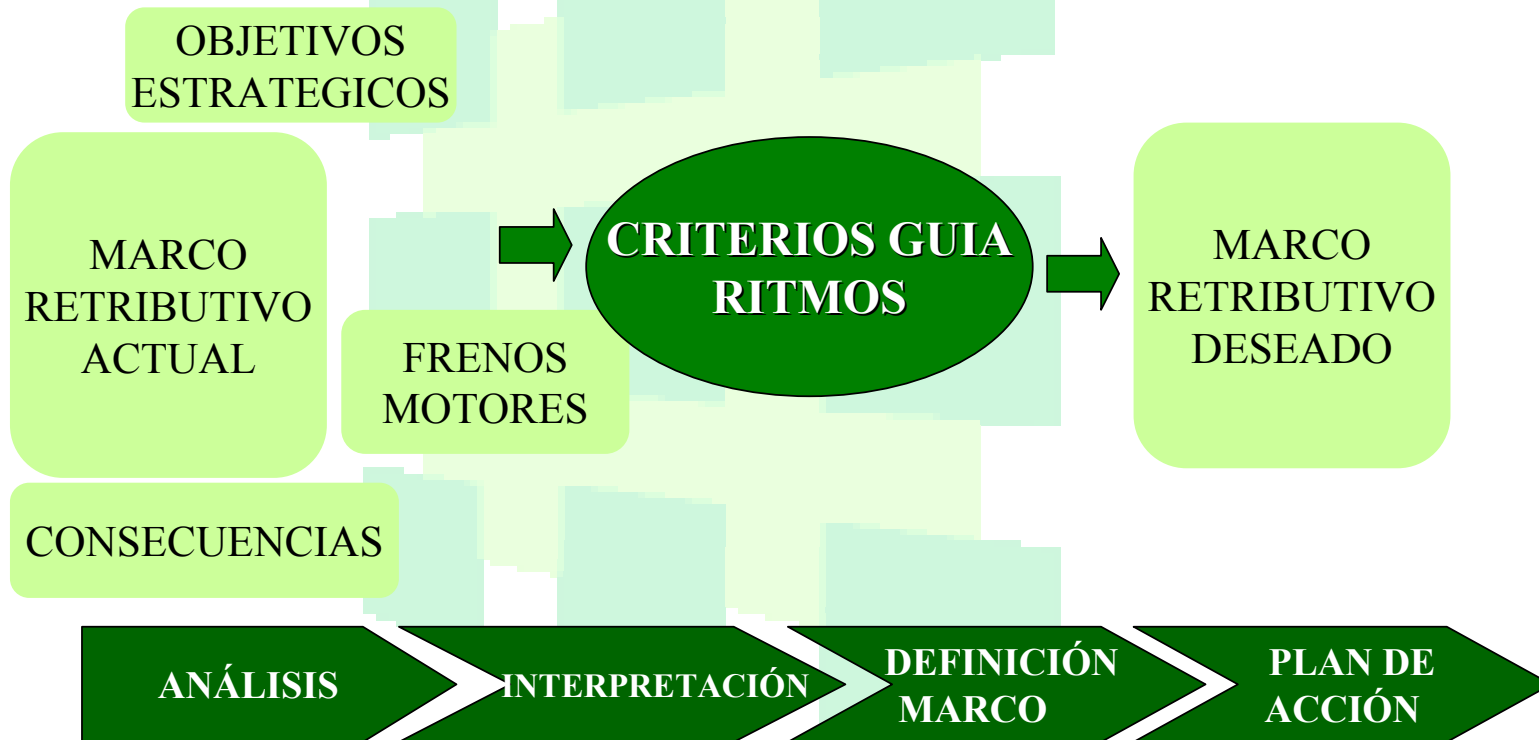
Diagnóstico de Retribución

OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO DE RETRIBUCIÓN

- ✓ Aportar a la Dirección los criterios guía sobre los que construir una política retributiva, integrando:
 - ❑ Las dificultades y las potencialidades culturales existentes
 - ❑ Las peculiaridades de los procesos sobre los que relacionar el desempeño y la retribución
 - ❑ Los ritmos de implantación
 - ❑ Las condiciones de implantación

Diagnóstico de Retribución

METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO DE RETRIBUCIÓN



Utilice la selección como base de la contratación, desarrollo y promoción de su personal .

✓ Le facilitamos un proceso de selección objetivo y profesional:

- ❑ Identificando las competencias críticas requeridas para el desempeño del puesto.
- ❑ Valorando a los candidatos con pruebas psicotécnicas estandarizadas y entrevistas.
- ❑ Elaborando un informe personal por candidato.

Proceso de Selección

Orientación

La selección de personal es una actividad estructurada y planificada orientada a:

- **Identificar** quiénes son los mejores candidatos para un determinado puesto de trabajo.
- **Predecir** la mejor manera de realizar el ajuste entre una persona y su futuro puesto de trabajo.

Objetivos

- **Evaluar** las competencias personales de los candidatos.
- **Identificar** las competencias que les diferencian y les hacen más aptos ó cercanos al conjunto de competencias determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de un puesto profesional.

Metodología

- **Identificación** de las competencias críticas requeridas para el desempeño del puesto.
- **Valoración** de los candidatos frente a pruebas psicotécnicas estandarizadas.
- Entrevista de los candidatos
- **Elaboración** de un informe personal por candidato

La formación es una poderosa herramienta para resolver problemas y alcanzar objetivos.

Ingeniería de formación

Identificación de Perfiles y Necesidades de Formación

Diseño de Planes de Formación e Itinerarios Formativos

Gestión de Planes de Formación

Formación a medida

- ✓ ¿Cómo identifico las necesidades críticas de formación?
- ✓ ¿Cómo diseño planes de formación coherentes con las necesidades detectadas?
- ✓ ¿Cómo evalúo el impacto de los planes de formación?
- ✓ ¿Qué alternativas de aprendizaje puedo aplicar?

Identifique las competencias que son necesarias para lograr un resultado eficiente.

✓ Ponemos nuestra experiencia a su disposición para identificar y evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias, en el ámbito de:

- El sector
- La empresa
- El departamento
- Las figuras profesionales
- Los puestos de trabajo

Diagnóstico de Necesidades de Formación

Orientación

El Diagnóstico de Necesidades de Formación esta orientado a facilitarle un sistema que le permitirá visualizar y gestionar competencias profesionales :

- **Detectar** las necesidades de formación
- **Conocer** el grado de polivalencia del personal
- **Definir** perfiles profesionales
- **Orientar** los planes de formación
- ...

Objetivos

- **Identificar** las competencias más críticas para el desarrollo de la organización
- **Relacionar** la estrategia con las competencias.
- **Medir** el de nivel de logro competencial actual y el nivel deseado.
- **Visualizar** de una forma gráfica y/o numérica el nivel competencial de la organización

Metodología

- **Identificación** de las competencias requeridas y del nivel de logro competencial deseable.
- **Valoración** del nivel de logro competencial actual.
- Realización del mapa gráfico.
- Análisis comparativo de los datos.

Convierta la formación en una herramienta para la aplicación de su estrategia.

✓ Facilitamos una metodología contrastada para el diseño de planes de formación orientada a cubrir sus necesidades:

- Priorizando sus necesidades
- Considerando los costes
- Definiendo objetivos
- Estableciendo indicadores de resultado
- Definiendo los contenidos formativos, calendarios,...

Diseño de Planes de Formación

Orientación

Un Plan de Formación supone la expresión detallada y temporalizada de las acciones de formación a realizar durante un periodo de tiempo determinado. Debe considerar:

- El Plan estratégico
- El diagnóstico de necesidades
- La identificación de los objetivos
- El establecimiento de sistemas de evaluación

Objetivos

- **Cubrir** el diferencial existente entre la situación actual y la deseada.
- **Definir** la planificación de las distintas acciones formativas.
- **Establecer** para cada acción formativa los objetivos, contenidos y el resto de características que posibilitarán la gestión e impartición de la formación.

Metodología

- **Priorización** de las necesidades de formación.
- **Definición** de los objetivos, estructura y contenidos generales del plan.
- **Definición** y planificación de las acciones de formación específicas.
- **Validación** y difusión del plan de formación.

Gestione eficientemente los recursos de su organización

✓ Le aportamos nuestra experiencia para gestionar adecuadamente los procesos de formación:

- ❑ Coordinando a las personas (formadores, asistentes, técnicos,...)
- ❑ Gestionando sus necesidades materiales (instalaciones, material pedagógico,...)
- ❑ Posibilitando el acceso a ayudas y subvenciones (Hobetuz, FTFE,...)

Gestión de Planes de Formación

Orientación

Coordinar, dinamizar, organizar y gestionar adecuadamente los recursos definidos en el diseño de la formación se convierte en una tarea fundamental para el éxito de la formación.

Nuestro servicio se orienta a un uso eficiente de los recursos:

- Humanos
- Materiales
- Funcionales

Objetivos

- **Coordinar** a las personas que posibilitan la ejecución de la formación.
- **Gestionar** los espacios y el material pedagógico
- **Gestionar** y tramitar el acceso a ayudas institucionales

Metodología

- Análisis de expedientes
- Definición de criterios de gestión y propuesta de actuación
- Tramitación de las ayudas en las instituciones
- Seguimiento de implantación del plan de formación
- Informes de seguimiento y memoria final

Acceda a un entorno con más de 100 profesionales de la formación.

- ✓ Le formamos en metodologías, técnicas y habilidades orientadas a la gestión de personas y procesos.
- ✓ Innovamos y adecuamos a nuestro entorno practicas formativas exitosas:
 - ❑ Formación a medida (Training, Formación In Company, Formación ajustada, Coaching...)
 - ❑ Programas específicos de FORM-ACCION para el desarrollo de competencias críticas

Formación a medida

Form-acción

Un enfoque orientado a la resolución de los problemas específicos, desde el convencimiento de que el aprendizaje es acción reflexionada:

Etapas:

- **Identificación** del diferencial competencial a cubrir
- **Diseño** de la Form-acción
- **Form-acción** teórica y práctica
- **Seguimiento** y apoyo
- **Evaluación** del impacto

Formación ajustada

Un enfoque orientado a ofrecer soluciones de formación adecuadas a las necesidades y condiciones específicas de cada organización, en cuanto al:

- Desarrollo de competencias técnicas
- Desarrollo de competencias asociadas a la gestión de personas y procesos.

Etapas:

- **Identificación** de la problemática
- **Diseño** de la Formación
- **Impartición**
- **Evaluación** del impacto

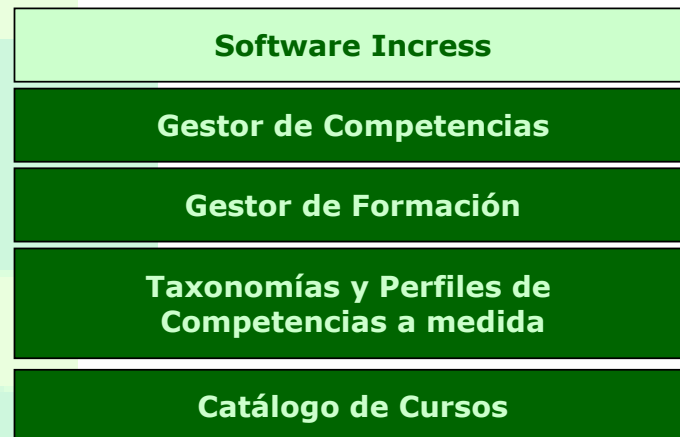


SERVICIOS y PRODUCTOS

Los sistemas **estándar** pueden ayudar a aumentar la calidad y reducir los costes.

- ✓ Le facilitamos aplicaciones informáticas especializadas en la **gestión de las competencias** de las personas y **la planificación de la formación**:

- ❑ Identificación de Necesidades de Formación en base a Competencias
- ❑ Planificación, Gestión y Evaluación de Planes de Formación.
- ❑ Definición de Perfiles Profesionales

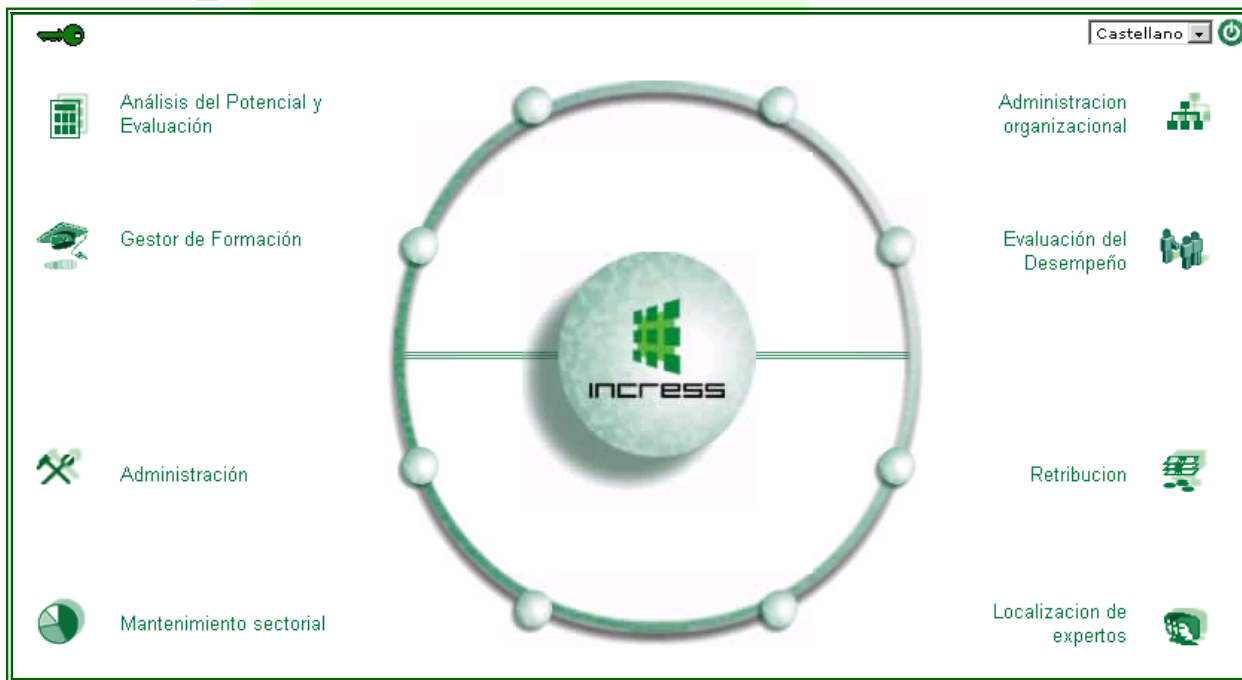


La herramienta para la gestión por competencias

Gestor de Competencias

Gestor de Formación

Taxonomías y Perfiles de Competencias a medida



Gestor de Competencias – “Competency Mapping”

¿Qué es?

Incess es el instrumento idóneo para identificar las competencias y el desempeño de cada una de las personas de su empresa.

Le permitirá:

- **Evaluar** a su personal
- **Identificar** las competencias para el éxito
- **Desarrollar** una formación efectiva
- **Mejorar** el proceso de selección
- **Definir** los niveles de retribución

¿Cómo funciona?

Incess determina las áreas de mejora de su organización a partir de las siguientes herramientas:

- **Definición** del listado de Competencias
- **Definición** de las Figuras Profesionales
- **Especificación** de las metas de la organización
- **Evaluación** de la situación actual
- **Evaluación** 360° de competencias actitudinales.
- **Emisión** de diversos informes que reflejan tanto a nivel individual como de grupo las áreas de mejora y los diferenciales competenciales.

Gestor de Competencias – “Competency Mapping”

A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
		DEP	FIG	P	P	P	P	P	P	FIG	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
MAPA DE COMPETENCIAS		C	GESTOR	Andoni Etzerri	Leiz Fernandez	Aitor Gorre	María Torre	Zabier Uaenue	OPERARIO	Unai Azkue	Javier Bortida	Jorge Cartra	Beles Lopez	Elena Ortiz	Mikel Uriarte											
*** COMPETENCIAS TÉCNICAS ***																										
1 DIRECCIÓN Y GESTIÓN																										
1.4 PLANIFICAR Y COORDINAR LAS ACTIVIDADES DE SU ÁREA / DEPARTAMENTO																										
1.4.2 PLANIFICAR Y COORDINAR LAS ACTIVIDADES A REALIZAR EN SU ÁREA/DEPARTAMENTO																										
1.4.3 DISTRIBUIR LAS RESPONSABILIDADES, FUNCIONES Y ACTIVIDADES ENTRE LOS COLABORADORES DEL ÁREA/DEPARTAMENTO																										
1.4.4 DETERMINAR Y ASIGNAR LOS RECURSOS MATERIALES NECESARIOS PARA EL CORRECTO DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL ÁREA/DEPARTAMENTO																										
1.4.6 SUPERVISAR LOS COSTES Y PLAZOS DE LOS PRODUCTOS DE SU ÁREA/DEPARTAMENTO																										
3 CALIDAD																										
3.3 IMPLANTAR Y GESTIONAR EL SISTEMA DE MEJORA CONTINUA																										
3.3.3 MANTENER Y ACTUALIZAR LA ESTRUCTURA DE DICHO SISTEMA DE MEJORA CONTINUA																										
3.3.6 CONTROLAR LA EFICACIA DEL SISTEMA DE MEJORA EN BASE A INDICADORES PROPUESTOS																										
4 PRODUCCIÓN																										
4.1 LINEA DE MANUTENCIÓN																										
4.1.1 COMPETENCIAS DE CARGA / DESCARGA																										
4.1.1.3.1 Gestionar entrada / salida contenedor de piezas																										

Gestor de Competencias – “Competency Mapping”

MAPA DE COMPETENCIAS	EMPRESA	DEPARTAMENTO	FIGURA PROFESIONAL 1	FIGURA PROFESIONAL 2								FIGURA PROFESIONAL 3	
				PERSONA 1	PERSONA 2	PERSONA 3	PERSONA 4	PERSONA 5	PERSONA 6	PERSONA 7	PERSONA 8		
COMPETENCIAS ACTITUDINALES													
1 COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS	86%	84%	80%	80%	69%	83%	86%	86%	63%	82%	87%	89%	99%
1.1 DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	88%	89%	76%	85%	59%	82%	83%	75%	48%	84%	89%	95%	102%
1.1.1 VALORA LAS IDEAS Y LAS APORTACIONES DE LOS COLEGAS DE TRABAJO	93%	95%	78%	100%	60%	93%	73%	80%	60%	87%	73%	99%	107%
1.1.2 DEMUESTRA COHERENCIA ENTRE LO QUE DICE Y HACE, ACTUANDO DE ACUERDO A SUS PALABRAS	96%	97%	81%	92%	53%	67%	126%	80%	40%	93%	100%	101%	107%
1.1.3 DA OBJETIVOS Y CONSIGNAS CLARAS A SUS COLABORADORES	86%	87%	72%	67%	46%	80%	100%	67%	20%	87%	107%	95%	107%
1.1.4 DEVUELVE A LOS COLABORADORES EL FEED BACK DE SU ACTIVIDAD DE FORMA CONSTRUCTIVA Y RIC	84%	83%	71%	75%	53%	87%	73%	87%	27%	87%	80%	81%	87%
1.1.5 SE PREOCUPA POR EL APRENDIZAJE DE SUS COMPAÑEROS Y COLABORADORES	83%	84%	71%	75%	80%	87%	93%	53%	40%	67%	73%	94%	100%
1.1.6 ACTÚA Y TOMA DECISIONES ANTE LOS PROBLEMAS SIN ESPERAR A QUE ÉSTOS SE RESUELVAN SOLOS	89%	87%	81%	100%	60%	80%	33%	87%	100%	87%	100%	97%	107%
1.1.7 ¿QUISIERAS TENERLO/LA COMO LÍDER DE TU EQUIPO DE TRABAJO?	89%	91%	76%	100%	46%	100%	33%	93%	27%	107%	100%	97%	100%
1.2 CAPACIDAD DE GENERAR CONFIANZA	87%	85%	85%	78%	71%	77%	81%	101%	81%	97%	95%	90%	100%
1.2.1 EN SITUACIONES DIFÍCILES DEMUESTRA CONFIANZA EN SÍ MISMO Y EN LOS OTROS	84%	76%	85%	83%	87%	67%	53%	107%	93%	93%	100%	82%	100%
1.2.2 SU PERSONALIDAD Y SU MANERA DE ABORDAR LAS SITUACIONES TRANSMITEN SERENIDAD Y SEGUR	82%	79%	79%	67%	80%	60%	60%	100%	60%	107%	100%	91%	100%
1.2.3 FRENTE A LOS PROBLEMAS DEL CLIENTE ES RESOLUTIVO Y VA A LO ESENCIAL	88%	85%	79%	67%	46%	53%	67%	120%	100%	87%	93%	90%	100%
1.2.4 SUS INTERVENCIONES EN REUNIONES DE TRABAJO TRANSMITEN SABER, REFLEXIÓN, METODOLOGÍA	87%	86%	82%	67%	73%	80%	100%	87%	60%	93%	100%	91%	107%
1.2.5 SABE CAPTAR LA ATENCIÓN DE SUS INTERLOCUTORES	86%	85%	95%	75%	93%	100%	87%	113%	107%	100%	87%	82%	80%

Gestor de Competencias – “Competency Mapping”

	A	C	D	E	F	G	H	I
1	MAPA DE COMPETENCIAS	FIG	P		FIG	P		P
2		RESPONSABLE DE MAN	Fernando Villabona		TECNICO DE MANTENIMI	Esteban Betancor		Jon De Frutos
60	7.3.5.2.1 Aplicar la normativa y procedimientos		Red	Green			Green	
61			Red	Green			Red	Green
62	7.3.5.3.2 Elaborar históricos de fallos y averías						Green	
63							Green	Green
64	7.3.5.3.3 Cumplimentar los documentos de verif		Red	Green			Green	
65			Green	Green			Red	Green
66	7.3.5.3.4 Cumplimentar fichas de mantenimiento		Red	Green			Green	Green

Gestor de Competencias – “Competency Mapping”

	A	C	D	E	F	G	H	I
		FIG	P		FIG	P		P
	MAPA DE COMPETENCIAS	ABILE DE MAN	do Villabona		TECNICO DE MANTENIMI	Esteban Betancor		Jon De Frutos
2		R						
60	7.3.5.2.1 Aplicar la normativa y procedimientos							
61								
62	7.3.5.3.2 Elaborar históricos de fallos y averías							
63								
64	7.3.5.3.3 Cumplimentar los documentos de verif							
65								
66	7.3.5.3.4 Cumplimentar fichas de mantenimiento							

Coloreamos en rojo tantos cuadros como indica el nivel meta.

Gestor de Competencias – “Competency Mapping”

A		C	D	E	F	G	H	I
1		FIG	P		FIG	P		P
MAPA DE COMPETENCIAS		ABILE DE MAN	to Villabona		TECNICO DE MANTENIMI	Esteban Betancor		Jon De Frutos
2		R						
60	7.3.5.2.1 Aplicar la normativa y procedimientos		Red	Green		Green	Green	
61			Red	Green		Green	Red	
62	7.3.5.3.2 Elaborar históricos de fallos y averías					Green	Green	
63						Green	Green	
64	7.3.5.3.3 Complimentar los documentos de verif		Red	Green		Green	Green	
65			Green	Green		Green	Green	
66	7.3.5.3.4 Complimentar fichas de mantenimiento		Red	Green		Green	Green	

A continuación en **verde**, se pintan tantos cuadros como la puntuación de la evaluación.

Gestor de Competencias – “Competency Mapping”

	A	C	D	E	F	G	H	I
1		FIG	P		FIG	P		P
	MAPA DE COMPETENCIAS	BLE DE MAN	Villabona		TECNICO DE MANTENIMI	Esteban Betancor		Jon De Frutos
2		R						
30	7.3.5.2.1 Aplicar la normativa y procedimientos		Red	Green			Green	Red
31			Green	Green			Red	Red
32	7.3.5.3.2 Elaborar históricos de fallos y averías						Green	Green
33							Green	Green
34	7.3.5.3.3 Cumplimentar los documentos de verif		Red	Green			Green	
35			Green	Green			Red	Green
36	7.3.5.3.4 Cumplimentar fichas de mantenimiento		Red	Green			Green	

En esta competencia se le pedía un 100% de desempeño, y la persona cumple un 75%, en la actualidad.

Gestor de Formación – “Training Management”

¿Qué es?

Da respuesta a la necesidad de diseñar y gestionar el Plan de Formación de la organización, cumpliendo con las especificaciones de la certificación ISO, facilitando la tareas de seguimiento y evaluación.

Le permitirá:

- **Identificar** las necesidades de formación
- **Gestionar** proveedores y catálogos de cursos.
- **Planificar** las acciones formativas
- **Realizar** el seguimiento y evaluación de las mismas.

Funcionalidades

- **Establecer** las necesidades en base a competencias.
- **Priorizar** según necesidades y personas
- **Simular** la factibilidad del plan, según costes y tiempos.
- **Planificar** el plan de formación.
- **Controlar** la evolución del plan
- **Realizar** los informes de seguimiento.
- **Medir** el impacto del plan de formación.



Gestor de Formación – “Training Management”

Metodología

1. **Abrir** plan de formación de la empresa
2. **Definir** competencias
 - a. **Elegir** entidad (dpto., división,...)
 - b. **Crear** plan (es) de formación (es) asociado a la entidad
 - c. **Abrir** plan de formación de una entidad
 - d. **Definir** competencias del plan (importar diagnóstico)
3. **Identificar** áreas de mejora
4. **Formular** objetivos de formación
5. **Definir** acciones formativas
6. **Planificación** de acciones formativas
7. **Seguimiento** de la formación

Taxonomías y Perfiles de Competencias a medida – “Skill Dictionaries”

Lista de sectores

- Fabricación mecánica
- Fundición
- Forja, decoletaje, estampación
- Automoción
- Ocio y deporte
- Competencias lingüísticas
- Centros educativos

Qué son

Son un conjunto de taxonomías de competencias y de perfiles profesionales.

Permiten acelerar el proceso de implantación de un sistema de gestión de personas basados en competencias.

Han sido *elaboradas basándonos en las definiciones realizadas por los organismos oficiales competentes y contrastadas con expertos* de los distintos sectores productivos.

Son totalmente adaptables a su realidad concreta, permitiéndole:

- **Ahorrar** dinero
- **Aprovechar** la experiencia de los mejores
- **Acelerar** el proceso

Catálogo de cursos

Formamos personas con responsabilidades sobre personas.

Nuestra oferta

En una sociedad donde los procesos se aceleran y los entornos cambian, las personas constituyen, para la empresa, el bien estratégico más importante.

Por ello, proponemos un proyecto formativo diseñado con el objetivo de desarrollar las habilidades y actitudes en la gestión de personas.

Catálogo

- Trabajo en equipo
- Gestión del tiempo
- Gestión de personas
- Técnicas de negociación
- Dirección de Equipos
- Presentaciones en público (Inglés / Castellano)
- Liderazgo y dirección de personas
- Gestión de RRHH en base a competencias
- Toma de decisiones y Resolución de Problemas
- La importancia de la Inteligencia Emocional,
- etc

Además de toda la oferta de
Formación Continua del



INSTITUCIONES:



Instituto Vasco de Cualificaciones.

Instituto Vasco de Administración Pública



ASOCIACIONES, FUNDACIONES:



Asociación Fabricantes Máquina Herramienta

EMPRESAS (industriales y de servicios):



Nemesio Zubía, S.A.



**www.incess.com
ifactory@imh.es**

**Tel. 943 74 41 32
Fax 943 74 41 53**

**IMH - Azkue Auzoa, 1
20870 Elgoibar (Guipúzcoa)**