

# Salud Organizativa en la Industria Modelo DADO

Detección, Atracción, Desarrollo y  
Organización del Talento

# Think Creative BizNets

	Diagnósticos	Planes de Mejora	Apoyo en la implantación
Estrategia	<b>Posicionamiento Estratégico</b> <b>Potencial Internacional</b> <b>Comercial</b>	<b>Planificación Estratégica</b> <b>Plan de Negocio</b> <b>Desarrollo Internacional</b>	<b>Dirección</b> <b>Start up advisor</b> <b>Interim Management</b>
Bienestar Organizacional	<b>Organizacional:</b> <b>Organigrama</b> <b>Puestos</b> <b>Procesos</b>	<b>Optimización Organizativa</b> <b>Plan de Formación</b>	<b>Cursos &amp; Conferencias</b> <b>Fundación Tripartita*</b> <b>Selección*</b>

\* Servicios prestados a través de Talento y Capital Humano

# DADO: Presentación

- Se trata de un sistema complejo de procesos para la gestión estratégica de los recursos humanos y su alineamiento con la estrategia general de la empresa. El modelo plantea la implantación de un sistema de Dirección por Objetivos evaluado según el sistema de Gestión por Desempeño con el apoyo de un “Centro de Desarrollo”.

# Visión global de la gestión de RRHH

1. Definición de los objetivos de RRHH, a partir de la estrategia.
2. Diseño del sistema ideal.
3. Análisis de la situación real de la compañía.
4. Desarrollo de los procesos requeridos.
5. Resultados.

# La gestión de RRHH paso a paso

**1** Lo que queremos conseguir

**2** Lo que necesitamos

**3** La situación de partida

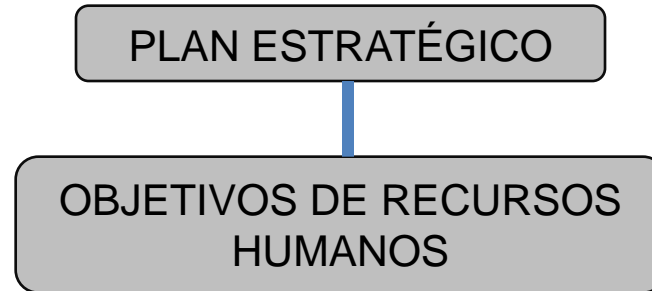
**4** El proceso a seguir

**5** El resultado

# Definición de objetivos de RRHH

1

**Lo que queremos conseguir**



- Es importante que de la estrategia se deriven objetivos operativos para cada una de las áreas funcionales de RRHH:
  - Selección.
  - Formación.
  - Desarrollo.
  - ...

# Diseño de los RRHH ideales

2

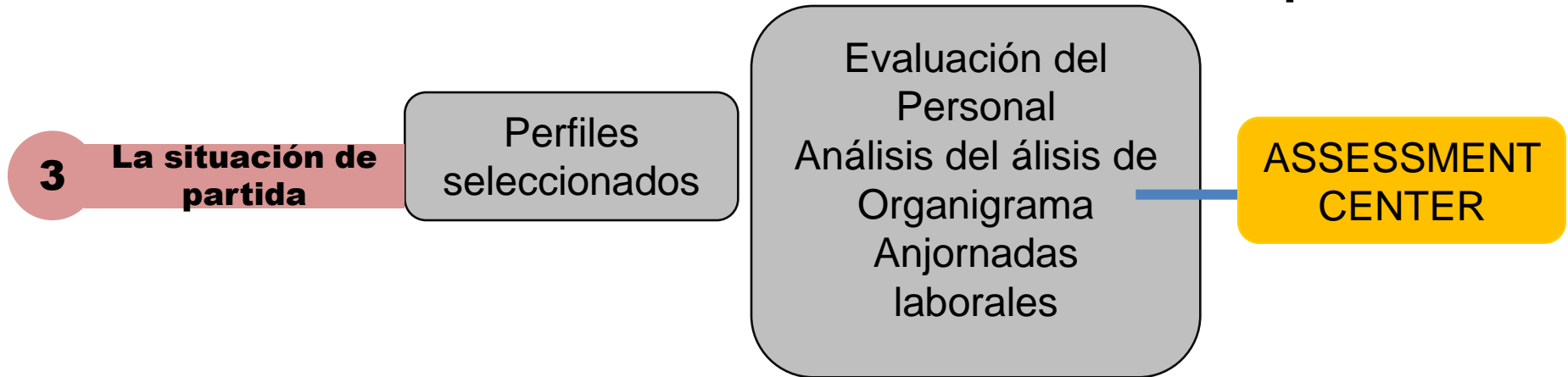
**Lo que  
necesitamos**

Identificación de  
perfiles

Análisis de Puestos y Definición  
de Organigrama  
Catálogo de Habilidades  
Dirección por Objetivos

- Un análisis de puestos revela las funciones que son necesarias en la empresa.
- Es preciso definir el organigrama ideal que la estrategia necesita.
- El catálogo de habilidades define las destrezas que hacen falta para cubrir esos puestos.
- Los objetivos estratégicos deben descender a todos los lugares de la pirámide organizativa.
- La identificación de perfiles permite guiar la contratación.

# Análisis de la situación de la compañía



- El ASSESSMENT CENTER es una función que permite obtener información crítica sobre la organización:
  - La evaluación del personal descubre la distancia entre los perfiles ideales y los reales.
  - El análisis del organigrama facilita el descubrimiento de los cambios estructurales a realizar.
  - El análisis de las jornadas laborales permite analizar las necesidades de conciliación de la vida profesional y familiar.
- Los perfiles seleccionados no siempre coinciden con los buscados.

# Proceso de mejora

4

**El proceso a seguir**

**GESTIÓN  
POR  
DESEMPEÑO**

Sistema de  
Retribución

- La gestión por desempeño supone un análisis constante de la situación de los empleados.
- Este proceso asigna a los empleados distintos procesos de formación.
- Este proceso ayuda a crear cauces de comunicación constante y utilizarlos para la mejora de la compañía.
- Este proceso también crea una mayor implicación en el personal.
- El sistema retributivo es coherente con la gestión por desempeño.

# Proceso de mejora

4

**El proceso a seguir**

Selección de Personal

Acogida

Formación  
Personal

Adecuación  
al Puesto

Promoción  
Interna

Conciliación de la vida familiar

Revisión Organigrama

- En el proceso de acogida se determina la formación a los recién llegados.
- El proceso de adecuación al puesto permite dotar de la formación necesaria a aquellos empleados que carecen de ella.
- El proceso de formación interna permite forma a aquellas personas que van a ser promocionadas.
- El proceso de formación personal recoge los deseos individuales de formación que van más allá de lo profesional.
- El análisis de las jornadas de trabajo facilita el proceso de conciliación de la vida familiar.
- El proceso de redefinición del organigrama hace los cambios necesarios para el soporte de los procesos.

# Proceso de mejora

4

El proceso a seguir

Acogida

Adecuación al Puesto

Promoción Interna

Formación Personal

Necesidades de Formación

UNIDAD DE ORGANIZACIÓN

CATÁLOGO DE FORMACIÓN

- Cada uno de los cuatro procesos formativos arroja unas determinadas necesidades que **pueden coincidir entre unos grupos y otros.**
- El catálogo de formación está organizado por áreas y niveles.
- Una unidad ad hoc asigna las necesidades de formación a los distintos cursos, donde puede haber personas provenientes de los cuatro procesos.

# El resultado

- El resultado de este proceso es que la organización está alineada con la estrategia.
- Pero la gestión por desempeño implica un análisis constante, es decir, se trata de un proceso cíclico.
- Por tanto los recursos humanos van acompañando de forma flexible a la estrategia de la compañía.

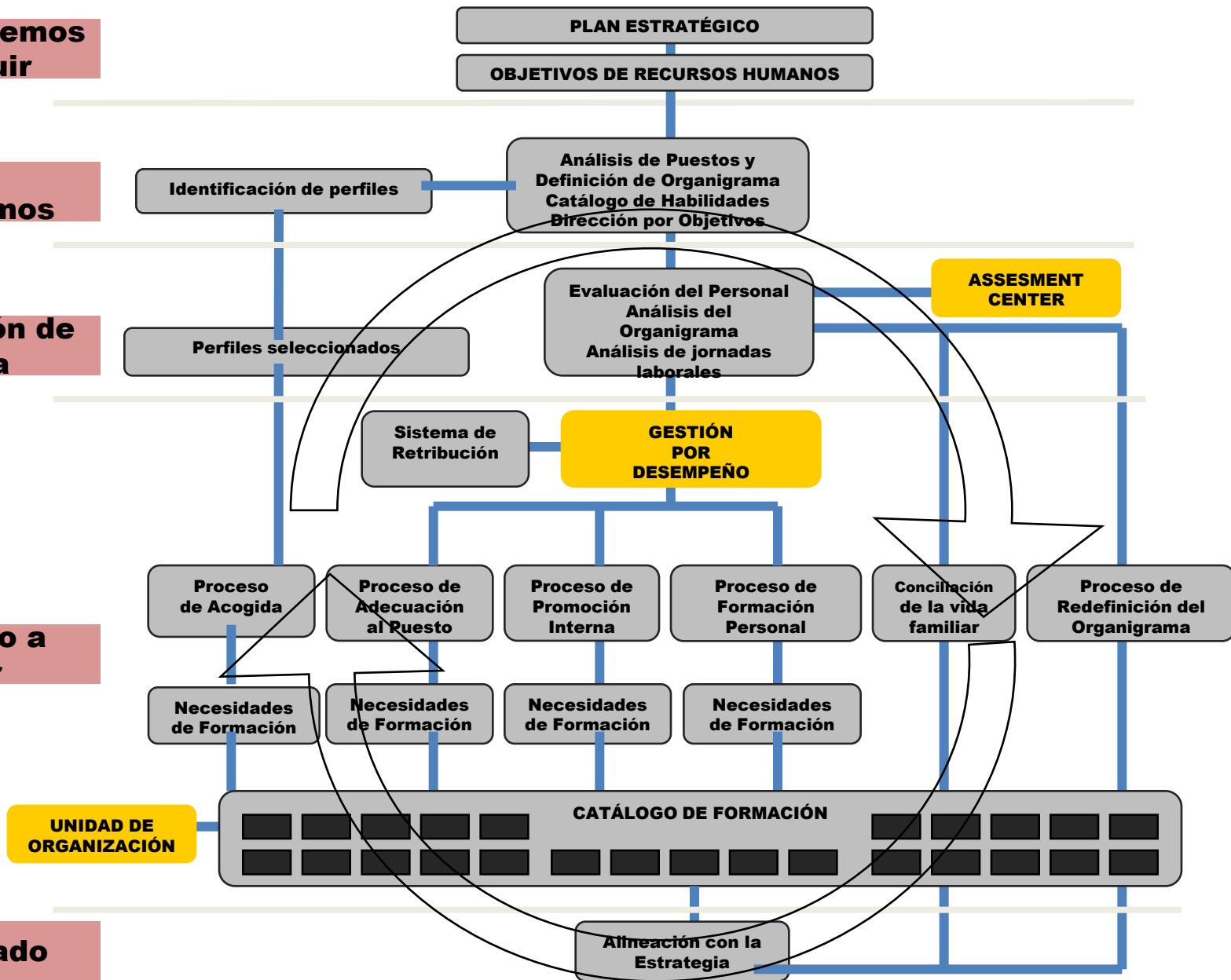
**1 Lo que queremos conseguir**

**2 Lo que necesitamos**

**3 La situación de partida**

**4 El proceso a seguir**

**5 El resultado**





Zurbarán, 20 – 5<sup>a</sup>  
28010 Madrid  
Tel. (+34) 91 522 40 40  
Fax (+34) 91 522 00 40  
[www.tych.org](http://www.tych.org)  
[tych@tych.org](mailto:tych@tych.org)