

Itinerarios de madurez en la gestión empresarial del sector TIC andaluz



Dimensión organizativa y personas

Esta dimensión está orientada a la forma en que se gestiona el capital humano, a través de actividades de planificación, coordinación, formación y relación entre el empleado y la organización. Aquí se evalúa, por una parte, el modelo de relación interna, siendo este el conjunto de mecanismos establecidos internamente para organizar y gestionar las funciones de todos los recursos humanos en una compañía. Por otra parte, se mide la importancia otorgada a las habilidades y cualificaciones, que recogen aquellas competencias profesionales esenciales para el ejercicio de la actividad de cualquier profesional, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

NIVEL 4 AVANZADO

- ✓ La gestión de RRHH sigue un modelo y una estrategia definida y específica
- ✓ La gestión del cambio es considerada esencial
- ✓ La perspectiva de género e igualdad ocupa un lugar clave para la empresa
- ✓ Se cuenta con un plan formativo para desarrollar las habilidades de todos los empleados
- ✓ Existe un plan de carrera integral para atraer y retener al talento
- ✓ Se colabora con entidades educativas para formar jóvenes

NIVEL 2 EN DESARROLLO

- ✓ Se siguen ciertos principios de gestión de RRHH, sin una visión estratégica global
- ✓ Existen algunos mecanismos para facilitar la gestión del cambio en la empresa, con acciones aisladas
- ✓ La igualdad de género no se aborda formalmente
- ✓ Los empleados realizan formaciones esporádicas
- ✓ No hay un plan de atracción y retención de talento específico

RECOMENDACIONES NIVEL 1 AL 2

NIVEL 1 BÁSICO

- ✓ No hay un modelo establecido para la gestión de personas
- ✓ No se identifican mecanismos para facilitar la gestión del cambio
- ✓ La igualdad de género no se considera un asunto relevante
- ✓ No existe un modelo para la atracción y retención del personal
- ✓ No se cuenta con ninguna actividad para la formación del empleado

4

RECOMENDACIONES NIVEL 3 AL 4

2

RECOMENDACIONES NIVEL 2 AL 3

3

NIVEL 3 INTERMEDIO

- ✓ Se tiene un modelo definido para gestionar las personas de la organización
- ✓ Se cuenta con una estructura formal para gestionar al personal
- ✓ La gestión del cambio se considera importante
- ✓ Se desarrollan actividades periódicas de formación
- ✓ Se cuenta con un plan de carrera y retención de talento

Itinerarios de madurez en la gestión empresarial del sector TIC andaluz



Dimensión organizativa y personas



¿Cómo pasar del nivel básico a un nivel en desarrollo?

- La empresa debe gestionar los recursos humanos de la compañía en base a un conjunto de políticas bien definidas.
- La empresa debe desarrollar planes de formación para los trabajadores, enfocados a capacitarles para el desarrollo de sus tareas diarias
- Es recomendable que la compañía cuente con algunas acciones que permitan atraer talento exterior y retener el talento ya existente en la compañía.

1

2

VOLVER AL INICIO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades

Itinerarios de madurez en la gestión empresarial del sector TIC andaluz



Dimensión organizativa y personas



¿Cómo pasar de un nivel en desarrollo a uno intermedio?

- La empresa debe contar con un modelo definido para gestionar su organización y los recursos humanos que forman parte de la compañía.
- La empresa debe desarrollar actividades formativas de forma periódica para completar y actualizar las capacidades de su plantilla, en todos los niveles de la organización.
- Es necesario que la compañía promocióne un plan de carrera para la retención y atracción del mejor talento disponible en el mercado.

2

3

VOLVER AL INICIO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades

Itinerarios de madurez en la gestión empresarial del sector TIC andaluz



Dimensión organizativa y personas



¿Cómo pasar de un nivel intermedio a un nivel avanzado?

- Es recomendable que la planificación y gestión de los RRHH se integre dentro de la estrategia de la empresa.
- La empresa debería contar con un plan o política definida en relación a la igualdad de género en la plantilla de la empresa.
- La empresa debe contar con un plan definido para desarrollar las habilidades y cualidades de todos los perfiles de la empresa.
- Debe existir en la empresa un plan de carrera actualizado periódicamente que defina elementos para la prospección, atracción y retención del mejor talento disponible en el mercado.

4

3

VOLVER AL INICIO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades