

TALENTUZ-BLAI

HTAS. PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO: para empresas de Debagoiena

Objetivos:

- Identificar los retos futuros de tu empresa y trabajar la propuesta de valor hacia los trabajadores
- Identificar competencias necesarias en la plantilla y definir la estrategia de fidelización de las personas trabajadoras
- Diseñar un recorrido profesional individual por persona
- Realizar el plan de incorporación de talento

Sesiones: 4 sesiones (periodicidad semanal)

Duración: < 2 horas por sesión

Modalidad: on-line

Idioma: a elección de la empresa (eus, gazt)

Imparte: ieTeam (Unai Egaña, Amaia Zubizarreta)

(*) Proyecto financiado por Debagoieneko Mankomunitatea y Diputación Foral de Gipuzkoa

PLAN DE TRABAJO:

- 1.- Presentación del proyecto
- 2.- Conocer la empresa: servicios, productos, modelo de negocio, historia, situación actual... crear el CANVAS de la empresa
- 3.- Definir el DAFO de la empresa

Herramientas: CANVAS (para el análisis del modelo de negocio) y análisis DAFO

Dedicación empresa: una vez realizado el DAFO la empresa deberá identificar los retos estratégicos

- 4.- Revisión del DAFO e identificación de retos estratégicos
- 5.- Reflexión e identificación de la Propuesta de Valor de la empresa hacia las personas trabajadoras (PV)

Herramientas: cuestionario Propuestas de Valor

Dedicación empresa: basándose en la metodología trabajada, reflexión profunda sobre la Propuesta de Valor



CANVAS



AMIA



- 6.- Revisión de la Propuesta de Valor
- 7.- Partiendo de las necesidades actuales y retos futuros identificados, se identificarán las competencias fundamentales de la empresa
- 8.- Identificación de las personas claves y realizar su evaluación

Herramientas: Matriz de priorización, guión para entrevistas

Dedicación empresa: se mantendrán conversaciones con las personas trabajadoras sobre los retos futuros planteados para conocer su interés y previsiones. Para ello, se pone a disposición de la empresa el apoyo de IeTEam

- 9.- Feedback de las entrevistas y evaluación de las capacidades de la persona entrevistada
- 10.- Identificar y evaluar la estrategia de fidelización de las personas identificadas como “clave” para la empresa
- 11.- Analizar si la Propuesta de Valor identificada está alineada con la percepción de las personas de la organización

Priorizazio matrizea

Zein konpetentzia behar ditu enpresak bere plantillan?
Zein langilek dituzte konpetentzia horiek?
Zein erronkei erantzuten die langile bakoitzak?

Enpresako langileak	KONPETENTZIA			Emaitza	ENPRESA ERRONKA 1	ENPRESA ERRONKA 2	ENPRESA ERRONKA 3	ENPRESA ERRONKA 4
	A.1	A.2	3					
Ponderaketa	0,15	0,3	0,25					
Langile 1	10	10	2	5,6				
Langile 2	4	8	6	6,9				
Langile 3	7	7	7	6,4				
Langile 4	10	0	7	3,25				
Langile 5	10	8	7	7,45				
Langile 6	7	8	8	7,85				
...								

Langile bakoitzarentzako akzio plana

Cronograma del Plan de Acción								
Meta Plan de Acción	Objetivos (Orden prioridad)	Subobjetivos (Orden prioridad)	¿Qué?	¿Cómo?	¿Con qué?	¿Cuándo? Ordenar Cronológicamente		¿Quién?
						Inicio	Fin	
Mi meta	OBJ 1	SUBOBJ 1						
	OBJ 2							
	OBJ 3							

12.- Definir un itinerario profesional individual por persona

Herramientas: gui3n del plan de formaci3n para las personas entrevistadas y Recorrido Profesional individualizado

Dedicaci3n empresa: Terminar de definir el plan de acci3n de las personas que no de tiempo de realizarlo en esta sesi3n

13.- Revisi3n del Recorrido Profesional individualizado

14.- Identificaci3n de gap o retos que no se pueden desarrollar con recursos internos

15.- Planificaci3n de la incorporaci3n del Talento

16.- Crear el Plan de Acci3n

Herramientas: Herramienta de planificaci3n estrat3gica del talento y plan de acci3n

Empresarentzako Akzio plana:

		LANTZAN DUTIA		2024-2025											
		2024	2025	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEPT	OCT	NOV	DIC
PROCESO Y EFECTIVIDAD	Definir el proceso, las herramientas de seguimiento de los resultados y estrategias.	Definir el proceso de seguimiento.	Definir el proceso de seguimiento.												
PERSONAS Y ORGANIZACI3N	Identificar y analizar la fuerza de trabajo en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.	Identificar y analizar la fuerza de trabajo en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.	Identificar y analizar la fuerza de trabajo en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.												
MERCADO E INNOVACI3N	Analizar el mercado y la innovaci3n en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.	Analizar el mercado y la innovaci3n en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.	Analizar el mercado y la innovaci3n en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.												
MARKETING Y COMUNICACI3N	Definir el plan de marketing y comunicaci3n en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.	Definir el plan de marketing y comunicaci3n en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.	Definir el plan de marketing y comunicaci3n en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.												
ECON3MICO-FINANCIERO	Definir el plan econ3mico-financiero en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.	Definir el plan econ3mico-financiero en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.	Definir el plan econ3mico-financiero en el contexto de la estrategia organizativa y el modelo de negocio de la organizaci3n, considerando el impacto de la fuerza de trabajo en el modelo de negocio y la capacidad de respuesta.												
FECHAS DE REUNI3N:															



DEBAGOIENeko MANKOMUNITATEKO GARAPEN AGENTZIA

Tel: 943.793.090

enpresa@debagoiena.eus | www.debagoiena.eus