

1. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO
2. ESTABLECIMIENTO DE LAS NECESIDADES
3. IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS NECESARIAS EN CADA PUESTO
4. PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN
5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
6. ESTABLECIMIENTO DE TIEMPOS

REVISION	FECHA	CAUSAS DEL CAMBIO
0	Julio 2022	Inicial

<p>Elaborado por:</p> <p>Responsable de Recursos Humanos: Pilar Alvarez Ric</p>  <p>Responsable de Producción: Marina de Abajo</p>  <p>Fecha: 28/07/2022</p>	<p>Revisado por:</p> <p>Responsable Administración: Felipe Santiago Mateo Castro</p>  <p>Fecha: 28/07/2022</p>	<p>Aprobado por:</p> <p>El Administrador: Pedro Álvarez</p>  <p>Fecha: 28/07/2022</p>
--	---	--

1. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo tiene por objeto establecer en LEGUMBRES PENELAS S.L. un plan de carrera que ayude a la empresa a sacar el máximo partido a sus empleados y empleadas y que los empleados y empleadas puedan crecer dentro de la misma desarrollando todo su potencial.

Consiste en un proyecto de formación y capacitación para que los empleados/as puedan superarse y crecer dentro de una empresa, desarrollando todo su potencial de capacidades, a la vez que las empresas aprovechan este crecimiento.

Esta proyección de los empleados se debe realizar de manera conjunta entre la empresa y el trabajador. Las herramientas que se utilizarán para conseguir estos objetivos son: la formación, oportunidades de cambio y mejora continua. Para establecer los planes de carrera será necesario seguir los siguientes pasos:

- Establecer las necesidades futuras
- Identificar las competencias necesarias para cada puesto
- Planificar la formación
- Establecimiento de tiempos o hitos

2. ESTABLECIMIENTO DE LAS NECESIDADES

El primer paso será determinar las necesidades futuras de la empresa e identificar las competencias de cada puesto. Cada puesto exige un perfil por competencias determinadas, y conocerlas nos ayudará a dar con el candidato adecuado para ocuparlo. También a identificar las necesidades formativas de dicho candidato.

En consecuencia, para determinar el desarrollo profesional en la gestión de las personas, será necesario **analizar el cuadro de mandos** de la empresa, teniendo en cuenta el número de empleados actuales, responsabilidades, funciones, titulaciones, así como la evaluación del desempeño, que nos proporcionará datos para la planificación futura.

3. IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS NECESARIAS EN CADA PUESTO

Partiendo de los datos objetivos que se recogen en la descripción de Plan de Carrera (D009.1), será necesario completarlo con unos datos subjetivos, referidos a las habilidades, cualidades, competencias, inquietudes e incluso circunstancias personales que pueden influir en la determinación de un plan de carrera. Se completarán todas aquellas carencias que pueda presentar el trabajador/a de acuerdo con su objetivo profesional, debe formar parte de su plan de carrera, proporcionando la formación, tutorización y demás herramientas necesarias para su consecución.

Las competencias específicas o habilidades genéricas que se necesitan para cada puesto en la empresa, tienen que estar descritos en las DPT (Descripciones de puestos de trabajo), creando un perfil individual de cada uno de los empleados/as con los siguientes datos:

- Nombre y apellidos
- Edad
- Formación académica
- Puesto que desarrolla
- Antigüedad en la empresa
- Aspectos a mejorar
- Necesidades
- Evaluación del desempeño
- Posibles puestos a ocupar

4. PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN

En el plan previo se valorarán las posibles carencias y habilidades del empleado para alcanzar una determinada posición y se definirán las competencias que habrá que reforzar en el futuro.

Instrumentos como las evaluaciones de desempeño nos ayudan a analizar las capacidades, potencial, puntos fuertes y debilidades de los

empleados. Para potenciar las primeras y paliar las últimas, habrá que diseñar un proyecto de formación de empleados adecuado.

5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Se realizará un plan de evaluación de desempeño, estableciendo unos plazos de evaluación para analizar el progreso del plan de carrera laboral personalizado. Se espera un mejor desempeño a medida que avance la formación de los empleados/as y ganen experiencia, y se espera que puedan asumir nuevas responsabilidades.

Esta evaluación nos ayudará a localizar el talento presente en la empresa, y que permitirá reubicar a los empleados/as o reformular los planes de carrera.

6. ESTABLECIMIENTO DE TIEMPOS

Junto a cada empleado/a, la dirección de RRHH junto con la dirección de cada departamento, área, o unidad, establecerán unos plazos para el cumplimiento de cada meta u objetivo de su desarrollo profesional. Hay que establecer además unos puntos de evaluación para saber en qué parte del camino se encuentra el plan de carrera.