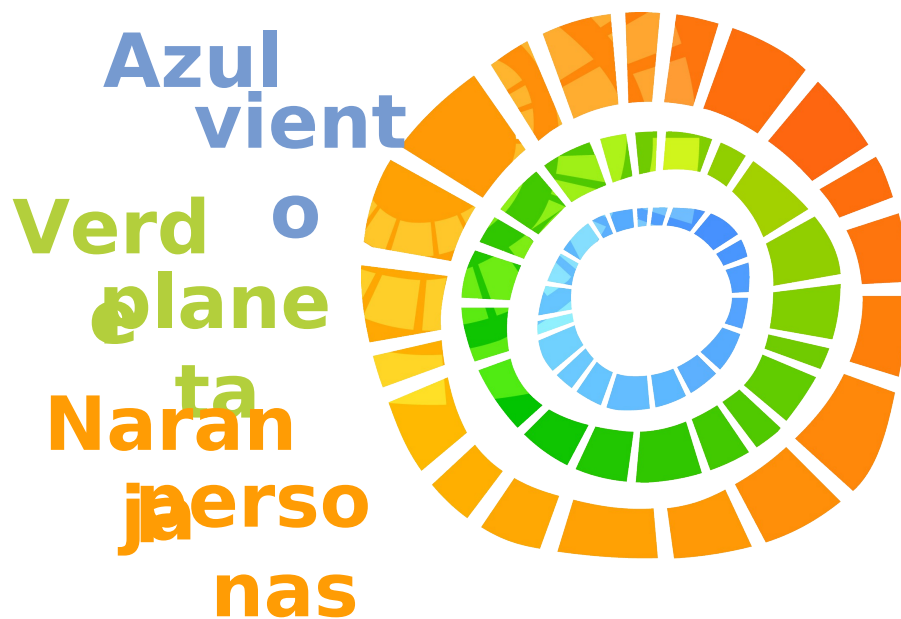


Universidad Corporativa Gamesa

Madrid, 1 de junio de 2010

Gestión del capital humano

Una propuesta de valor sostenible: la empresa tricolor



En Gestión del Capital Humano definimos nuestros programas estratégicos y nuestra propuesta de valor en base a este concepto de empresa:

Azul- es alto rendimiento y compromiso con la empresa

Naranja - es especialización como diferenciación y espíritu emprendedor como crecimiento

Verde- es influencia positiva en nuestro entorno social y medioambiental

Contexto

¿Por qué se necesita una Universidad Corporativa?

“El talento de las empresas no es ajeno a los cambios sociales, económicos, tecnológicos y regulatorios”

- La emergencia de la economía del conocimiento y de las *learning organizations* como claves del discurso empresarial
- La frecuencia y rapidez de los procesos de cambio empresariales requieren disponer de un capital humano cualificado y flexible:
EMPLEABILIDAD
- La disponibilidad de tecnologías de la información y las comunicaciones son una oportunidad para gestionar con eficacia y eficiencia el desarrollo de las personas
- La escasez de talento específico hace necesario iniciativas de *branding* y de atracción de talento, que faciliten la consecución del estatus de *Empleador de Referencia*

Misión

Contribuir a la empleabilidad de las personas a través de:

- la organización
- la evaluación
- el conocimiento y
- la experiencia

Aumentar su compromiso y alineación con la estrategia y cultura de Gamesa

Objetivos

- Alinear el desarrollo de las personas con la estrategia y objetivos de Gamesa
- Atraer y retener a las personas con alto potencial y alta contribución a resultados
- Seleccionar el talento externo necesario para la consecución de objetivos
- Evaluar el talento interno para la detección de necesidades de desarrollo
- Integrar, homogeneizar y optimizar los procesos de gestión del talento
- Promocionar el compromiso con el conocimiento: participación activa en la enseñanza y el aprendizaje
- Desarrollar infraestructuras de formación y aprendizaje: campus presenciales y virtuales
- Ofertar oportunidades de experiencia profesional que permitan atraer y retener el talento
- Gestionar eficaz y eficientemente la oferta y demanda de talento interno
- Orientar y acompañar a las personas en su trayectoria profesional
- Establecer alianzas con universidades y escuelas de negocio
- Incorporar nuevas metodologías y sistemas de información

Enfoque integral e internacional

Estructura internacional orientada a la totalidad de la cadena de valor

- Dimensión internacional: Europa, EEUU, China, India y nuevos mercados
- Orientación a toda la cadena de valor: áreas de conocimiento y negocios de la compañía
- Todas las categorías profesionales y roles de Gamesa
- Enfoque externo a clientes y proveedores

Pilares

Organización

Definir y mantener el diseño organizativo de la compañía con criterios de eficacia y eficiencia, asegurando el desarrollo de la empleabilidad de las personas a través de criterios de diseño organizativo adecuados

Conocimiento

Identificar y extender el conocimiento a través de una oferta de acciones formativas actualizada, innovadora, alineada con la estrategia de negocio y apoyada en las nuevas tecnologías

Evaluación

Identificar el talento necesario, por medio de metodologías de selección externa y evaluación interna, y alinearlos con los objetivos de la empresa, a través del proceso de Gestión del Desempeño

Experiencia

Ofrecer a las personas visibilidad de las oportunidades profesionales en Gamesa y asignarles un papel protagonista en el diseño de su trayectoria profesional

El Ciclo de Gestión del Talento

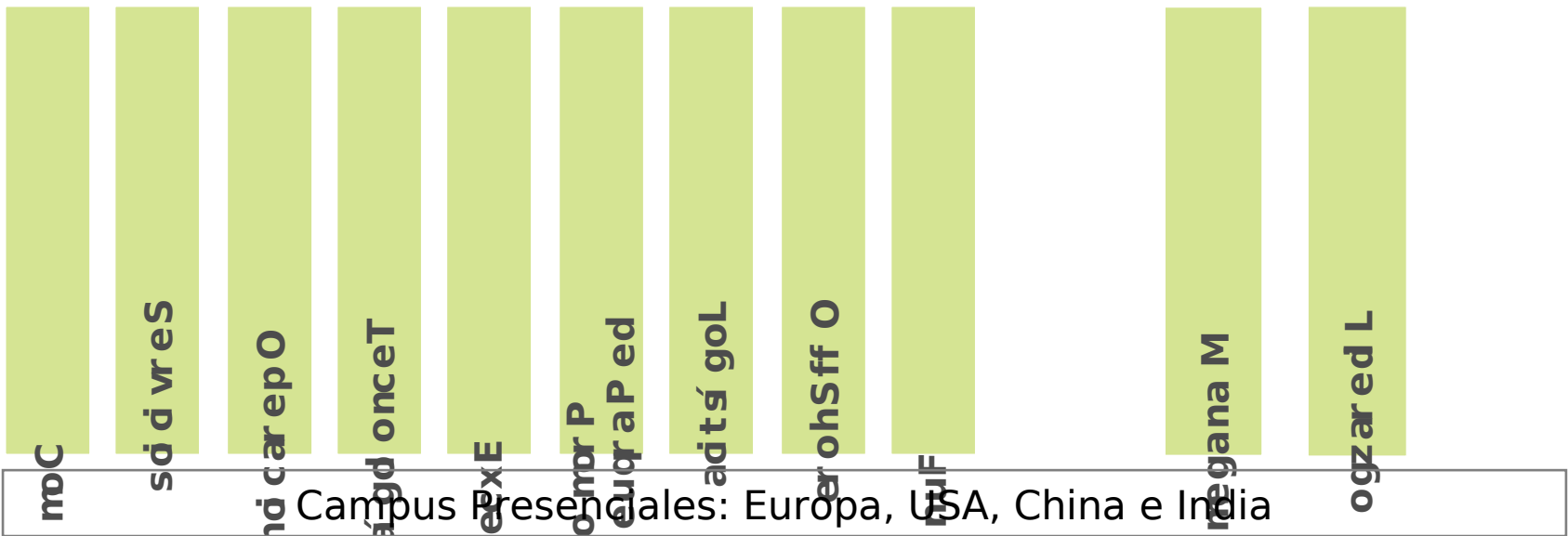


Campus, facultades y escuelas

UNIVERSIDAD CORPORATIVA GAMESA

FACULTADES

ESCUELAS DE NEGOCIO



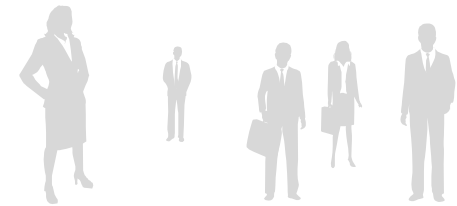
Campus Presenciales: Europa, USA, China e India

Campus Virtual: Plataforma Servicios online

Facultades

UNIVERSIDAD CORPORATIVA GAMESA

FACULTADES



Campus Presenciales: Europa, USA, China e India

Campus Virtual: Plataforma Servicios online

Estructura de competencias

UNIVERSIDAD CORPORATIVA GAMESA

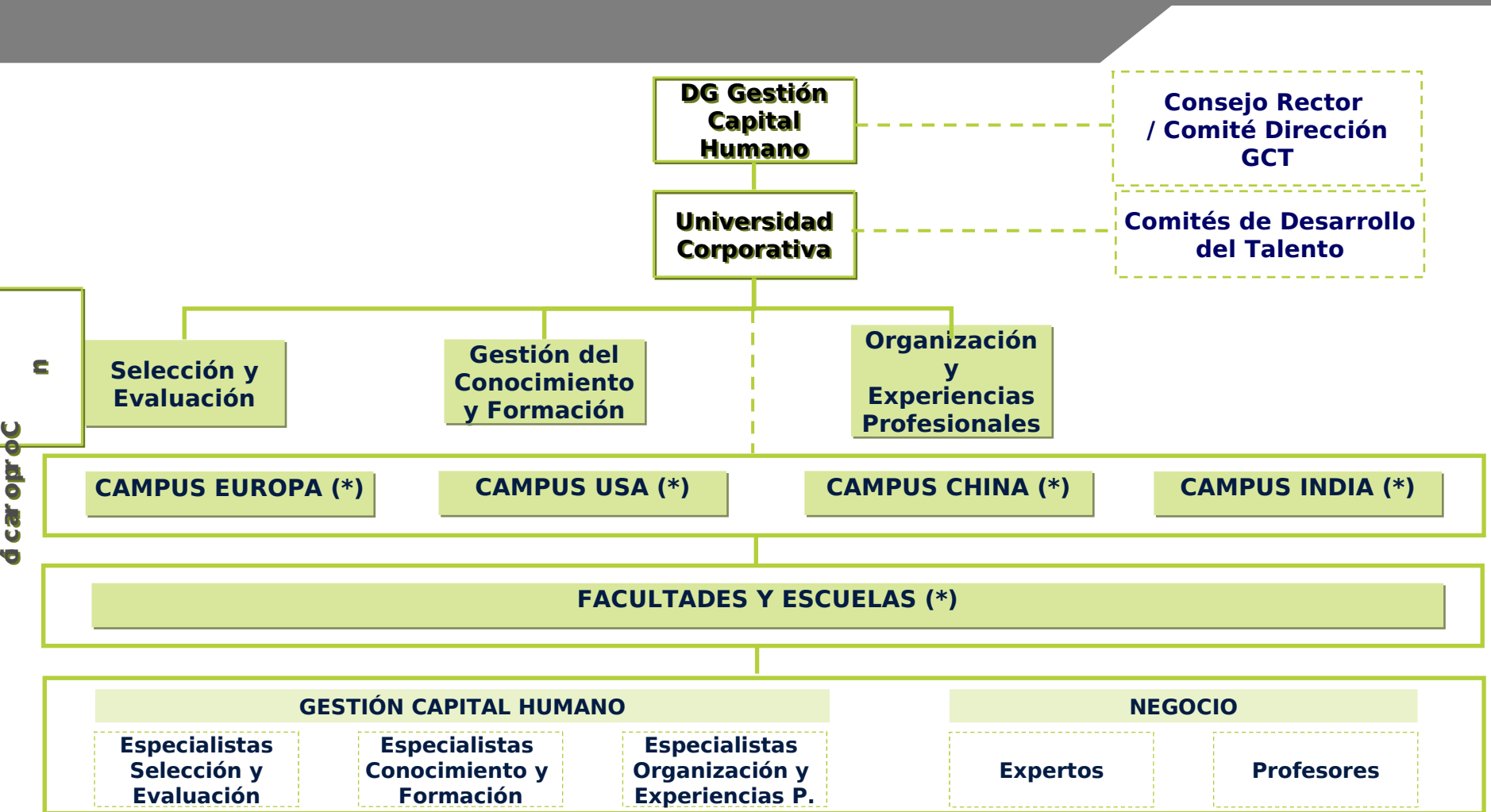
FACULTADES

Comercial y Proyectos	Funciones Corporativas	
Servicios	Energías Renovables	Capital Humano
Operaciones	Idiomas	Secretaría General
Tecnología	Asesoría Jurídica	Estrategia
Excelencia Negocio	Económico-Financiero	Sistemas Información
Promoción y Venta de Parques	Control de Gestión	Relaciones Instituc.
Logística	Auditoría Interna	Comunicación/Imagen
Off Shore	RSC	Planificación General
Conocimientos Técnicos		

ESCUELAS DE NEGOCIO

Management	Liderazgo
PDG	Visión Estratégica
PDD	Liderazgo
Executive MBA	Planificación
Master Especializados	Pensamiento Creativo
Gamesa Management Programs	Gestión de Personas
	Orientación Resultados
	Orientación al Cliente
	Comunicación
	Interrelación
	Orientación al Cambio
	Negociación
	Trabajo en Equipo
	Actitudes

Estructura organizativa



(*) Responsabilidad compartida entre Gestión de Capital Humano y Negocio

Campus presencial

- Centro de formación de Noáin (Navarra). Equipamiento disponible: armarios eléctricos, nacelle G8X, nacelle G5X, generadores, multiplicadora, primer tramo de torre, buje, palas, etc.
- Centro de formación en Estados Unidos (acuerdo de colaboración con Bucks Community College). Apertura: junio 2010
- Aulas de formación en oficinas centrales y plantas de producción



Campus virtual

○ Procesos transaccionales de la Gestión Integral del Ciclo del Talento:

- Empleados
- Organización
- Selección
- Evaluación
- Gestión del Conocimiento
- Formación
- Experiencias Profesionales

Plataforma e-learning

MI calendario MI cuenta Ayuda Cerrar sesión Inicio

Inicio Mi plan de éxito Mi aprendizaje Mis revisiones Mis destrezas y aptitudes Mi red Mi perfil Informes

Mi aprendizaje Mis inscripciones

Mis inscripciones

View the courses that you are currently enrolled for. For more courses, [see recommendations](#).

Ver inscripciones por:

Mis inscripciones

No hay inscripciones disponibles actualmente

Portal de empleo

Gamesa Castellano | English

Bolsa de Empleo

Buscar

Texto a buscar:

Departamento:

País:

Buscar

Ofertas

Si tu perfil no concuerda con ninguna de nuestras ofertas déjanos tu curriculum para tenerlo en cuenta en futuras ofertas. [Introducir CV espontáneo](#) [Modificar CV](#)

Página 1 de 3 (30 registros) | Siguiente

Fecha	Puesto	Departamento	Lugar	País
22/01/2010	ESPECIALISTA VENTAS SERVICIOS ITALIA	Mantenimiento	ITALIA	Italia
18/01/2010	ESPECIALISTA CONTROL DE CONTRATACIÓN COMERCIAL	Comercial	Navarra	España
18/01/2010	INGENIERO/A DE MARKETING DE PRODUCTO	Marketing	Navarra	España
18/01/2010	RESPONSABLE DE GRANDES CUENTAS	Comercial	España	España
18/01/2010	INGENIERO/A DE ANALISIS	Mantenimiento	Navarra	España
14/01/2010	INGENIERO/A VENTAS - ITALIA	Comercial	ITALIA	Italia
14/01/2010	CONSTRUCTION SUPERVISOR ITALY	Construcción	ITALIA	Italia
14/01/2010	INGENIERO/A DE VENTAS SUR MEDITERRANEO/ORIENTE MEDIO	Comercial	España	España

Volúmenes de gestión 2009

Organización

> 1.500 perfiles de puestos

Selección

> 650 procesos internos y externos

Evaluación

> 100 evaluaciones *feedback* 360º
> 2.800 evaluaciones del desempeño

Gestión del Conocimiento

> 200 competencias: conocimientos técnicos y habilidades.
> 150 expertos
> 500 cursos de formación en catálogo

Formación

> 32,32 horas por empleado
> 25.000 participantes
> 2.800 convocatorias
> 140 profesores internos

Experiencias Profesionales

> 1.000 trayectorias profesionales estándar definidas
> 500 moviidades internas: promociones, transversales e internacionales

Valor Añadido

Conclusiones

1

Modelo Integral de Gestión del Talento

Gestión integral de funciones con impacto directo en el desarrollo del talento: Organización, Selección, Evaluación, Gestión del Conocimiento, Formación y Trayectorias Profesionales

2

Alineación Estratégica

Estrategia y cultura de Gamesa

3

Dimensión Internacional

Europa, Estados Unidos, China, India y nuevos mercados

4

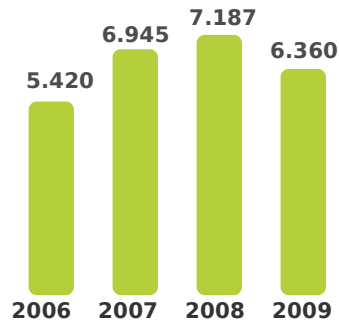
Dimensión Externa

En el ámbito formativo también dirigida a clientes y proveedores

Anexo

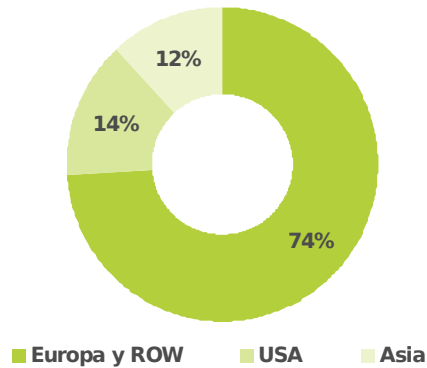
Equipo Humano Gamesa 2009

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA GAMESA



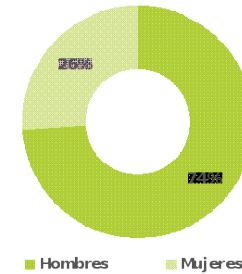
DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

Total 2009: 6.360 employees



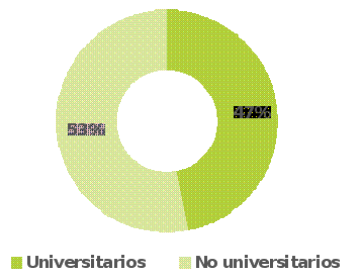
DIVERSIDAD DE GÉNERO

Total 2009: 6.360 empleados



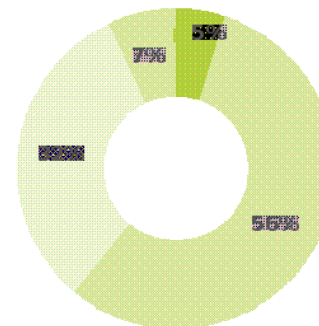
GRUPOS PROFESIONALES

Total 2009: 6.360 empleados



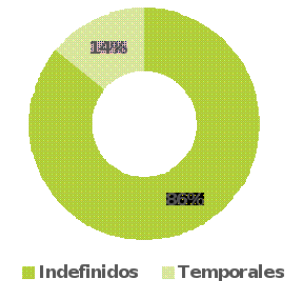
SEGMENTO DE EDAD

Total 2009: 6.360 empleados



RELACIÓN LABORAL

Total 2009: 6.360 empleados



Universidad Corporativa Gamesa