

## COORDINA: El Director del AREA de «OGEME»

### a) MISION

(Razón de ser)

**Definir y gestionar** políticas de ORGANIZACIÓN y EMPLEO conducentes a «**optimizar** los **recursos económicos y HUMANOS** de todos los **Ministerios**» (comenzando por **TRABAJO**), favoreciendo su **desarrollo profesional** y motivándolos para acometer un **Macro PROYECTO** de «**Economía Productiva y Empleo de calidad**», especialmente para nuestros **JÓVENES**.

### b) VISION

(Qué queremos ser)

Ser un «**modelo**» a seguir (en lo que se refiere a la organización de gestión e innovación) por **TODOS** los **Ministerios**, potenciando el **TALENTO** y **EXPERIENCIA** de todos sus empleados. Dicho modelo sería «**exportable**» a Empresas con **EREs**, o en Situación Laboral Crítica (**ESLAC**), asegurando e incrementando las «Oportunidades de Empleo». ([www.generaremplo.com](http://www.generaremplo.com))

### c) VALORES

**Reconocimiento, Integridad, Calidad de Servicio y Responsabilidad Social.**

### d) OBJETIVOS

Sin perjuicio de aquellos que, cada año, se **identifiquen** y **alineen** con los del MINISTERIO DE TRABAJO, en este momento el «**objetivo prioritario**» es el de «**RACIONALIZAR LOS COSTES Y OPTIMIZAR LOS RECURSOS**»... en favor del **EMPLEO «de calidad»**.

Para alcanzar dicho objetivo implicaremos a las Organizaciones Sindicales y a aquellos Ministerios que tengan como MISIÓN orientar el talento de nuestros jóvenes. (Educación, etc). (Igualmente, podría ser la antesala de una Cooperativa Universitaria de Trabajo Asociado: CUTA).

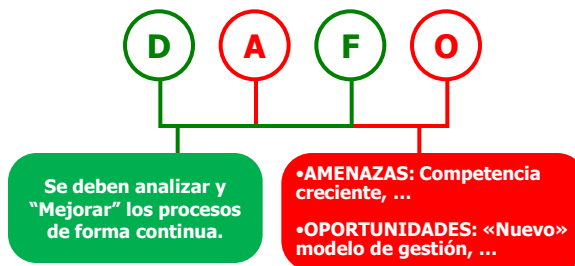
### e) PLAN ESTRATEGICO

(Camino para lograr los objetivos)

Las ALTERNATIVAS o DECISIONES ESTRATEGICAS pasan por establecer «**alianzas puntuales**» con empresas especializadas para que «**transfieran su conocimiento**», y este sea capturado y desarrollado por los propios recursos humanos del Mº de TRABAJO. (SOCIOS del PROYECTO). (Sobre todo en este momento, en el que hay que saber «**GESTIONAR EL CAMBIO**», al objeto de adaptarse con facilidad y dar una respuesta inmediata a la vertiginosa evolución de las demandas laborales del mercado).

### ANALISIS DAFO

(Debilidades / Amenazas / Fortalezas / Oportunidades)



Presenta: ISIDRO VILLAR CASTRO  
Presidente de [www.eurodirsa.com](http://www.eurodirsa.com)  
Padrino «profesional de Up! (Universitarios preparados/preocupados)»  
[www.linkedin.com/in/isidroivillarcastro](http://www.linkedin.com/in/isidroivillarcastro)  
<https://vimeo.com/21161408>  
ENERO DE 2020

### f) PLANES DE ACCION

**1.-** Desarrollar un NUEVO modelo organizativo de «**DIRECCION POR PROCESOS**» en el Ministerio de TRABAJO y extenderlo a los demás Ministerios y Empresas con ERÉS «en curso».

(Se podría comenzar con un **WORKSHOP «demostrativo**» en un proceso del Servicio de EMPLEO (por ejemplo), en donde NO enseñamos a trabajar a los empleados, sino que se trabaja con ellos «de otra manera»: En EQUIPO, analizando las CAUSAS de los problemas, aportando SOLUCIONES, etc.). (Ver Juego de NÚMEROS).

¡Se trabaja con «fuego real!»... Y se optimiza todo tipo de AYUDA de los Fondos europeos.

**2.-** Presentar un **PROYECTO DE ACTUACION CONCRETO**, sencillo y transparente, en donde se impliquen todos aquellos empleados que deseen participar en este **PROYECTO** para la «**GESTION DEL CAMBIO**». (En principio lo harán los del SERVICIO DE EMPLEO «SEPE»).

**3.-** Incorporar la cumplimentación de una «sencilla» **HOJA DE TRABAJO**, al objeto de elaborar las **prioridades** de la MEJORA DE PROCESOS y, al mismo tiempo, valorar la posibilidad de incorporar: **1) La Evaluación del Desempeño** (APPRAISAL para «Planificar las CARRERAS»)// **2) Retribución «variable»** por Productividad «necesaria»/ **3) Máster de «Optimización de recursos»**, derivados de experiencias **PRACTICAS «con fuego real»**, lo que supondría una **ORIENTACIÓN efectiva de EMPLEO JUVENIL «de calidad»** para los **JÓVENES**, convirtiendo al SEPE en un Servicio «eficiente y eficaz». (Ver NOTICIAS del BLOG [www.generaremplo.com](http://www.generaremplo.com))