

Planeación Estratégica para el área de Recursos Humanos



Claudia Juliana Ballesteros S.

AGENDA



- 1 Planeación Estratégica alineada al propósito de la Organización
- 2 Aspectos relevantes de la Planeación Estratégica de los procesos de Recursos Humanos
- 3 Objetivos, Indicadores y buenas practicas
- 4 Espacio para preguntas
- 5 Cierre

Propósito Organizacional

Propósito Superior

Formulación Estratégica (Plan Estratégico)

Comunicación y Despliegue

Gestión de Riesgo Estratégico

¿Qué?

¿Cómo?

¿Por qué?

¿Para qué?

Misión

Visión

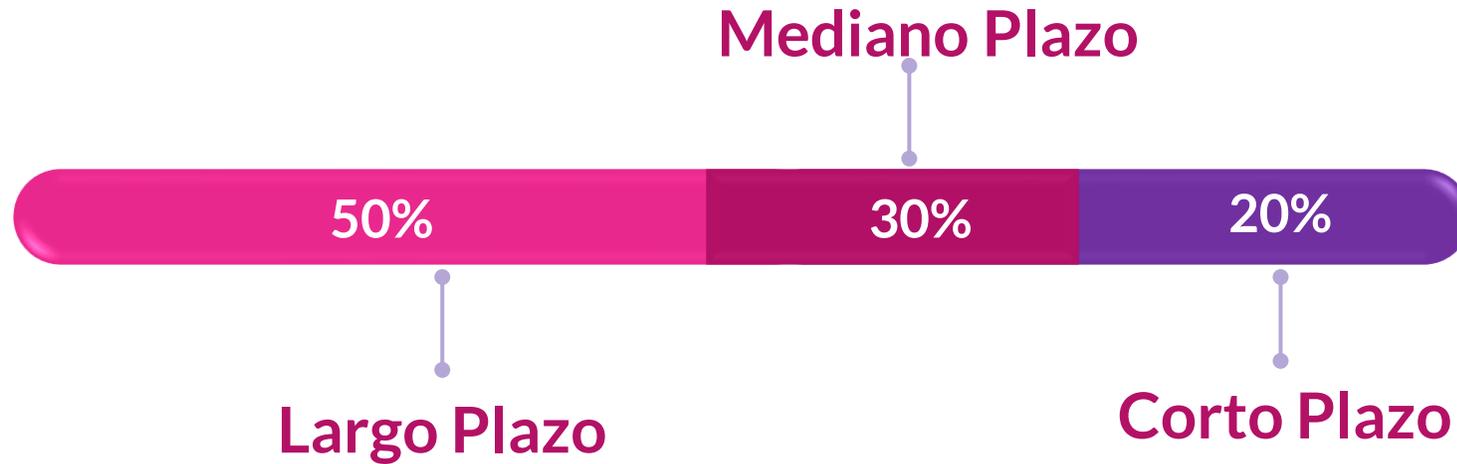
Valores

Objetivos Estratégicos

Equipo Humano

Interiorización

1. Planeación Estratégica



Metas y Objetivos Estratégicos

- 1** Direccionamiento de la Organización.
- 2** Análisis del entorno y la competencia.
- 3** Foco en el Negocio.
- 4** Facilita la Toma de decisiones
- 5** Alineación y compromiso de los equipos de trabajo.
- 6** Claridad de los roles y participación del equipo.
- 7** Comunicación (Lenguaje común)
Construcción de la Cultura.



Etapas de la Planeación Estratégica

2. Etapas de la Planeación Estratégica



Modelos de Planeación Estratégica

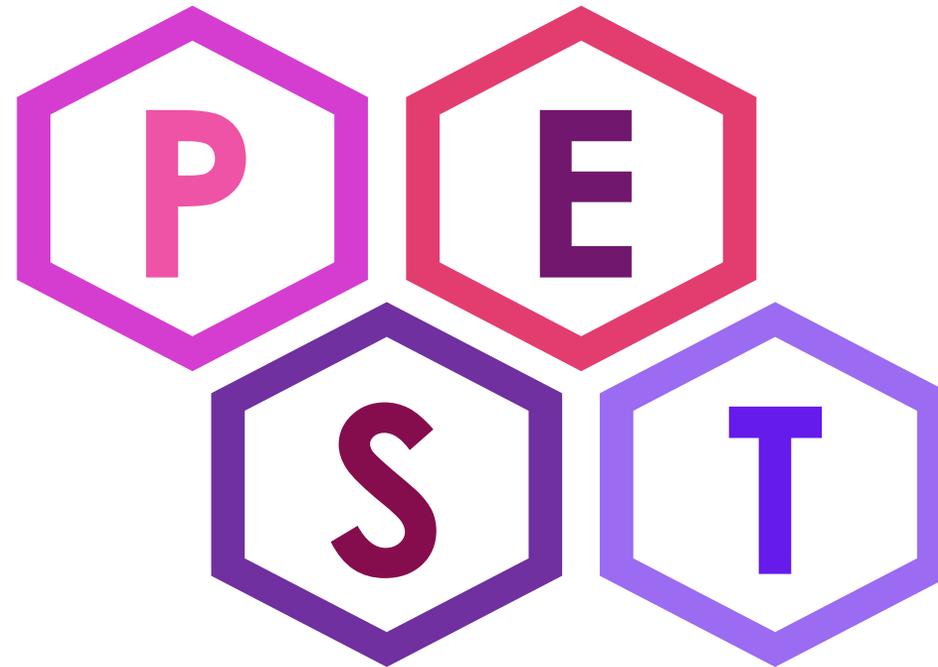


Modelos de Planeación Estratégica

D O F A



Modelos de Planeación Estratégica



P
Political

E
Economic

S
Social

T
Technological

E
Environmental

L
Legal

Modelos de Planeación Estratégica



Gestion del Riesgo Estratégico



3. Gestión del Riesgo Estratégico



Planeación Estratégica en los procesos del área

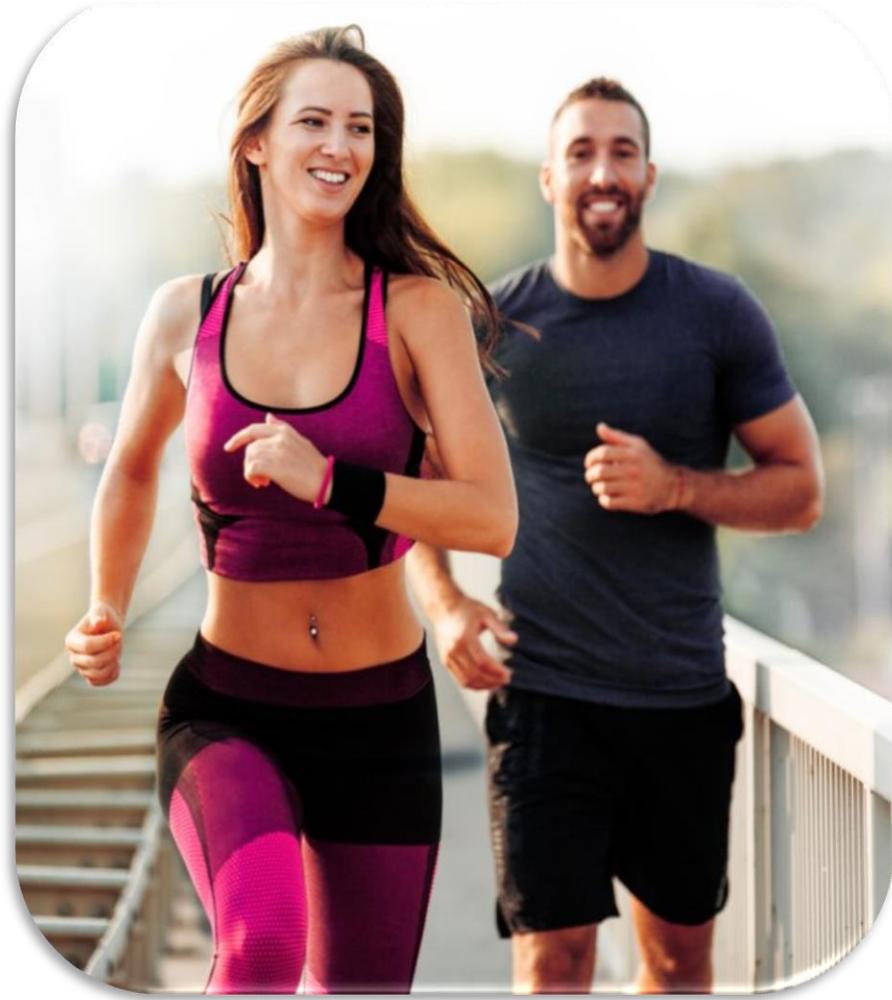


Área de Recursos Humanos



- 1 Compromiso de la Alta Dirección
- 2 Participación activa en todo el proceso de Planeación Estratégica de la Organización.
- 3 Construcción de la Planeación Estratégica del área y asegurarse de socializarla a toda la Organización.
- 4 Compromiso de los Colaboradores: Impacto en los resultados y como aportan al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico.
- 5 Definición y posterior socialización de los ANS del área.
- 6 Estructurar el presupuesto en torno a los componentes claves de su estrategia.
- 7 Diseño e implementación de Planes, políticas, procesos y procedimientos del área. (Proyectos e Iniciativas)

4. Ventajas



1

Equipo Humano como Pilar de la Estrategia.

2

Alineado y comprometido con el propósito de la Organización

3

Enfocado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y los resultados.

Focos Estratégicos



Procesos del Área

Selección y Contratación



Reclutamiento

Portales de Empleo – Marca Empleadora
Control y Seguimiento de Vacantes
(Software o Aplicativos Herramientas digitales)

Selección por Competencias

Entrevistas Psicotécnicas y Pruebas de conocimiento.

Perfiles y funciones de todos los cargos de la Organización.
Competencias Organizacionales y transversales.

Contratación

Contratos Laborales - Modalidades de Trabajo
Reglamento de Trabajo – Procesos Disciplinarios

Inducción y Reinducción

Plataformas e – learning (cursos virtuales e interactivos,
que garanticen la apropiación del conocimiento de la
Organización.

Entrenamiento del Cargo

Lograr la curva de aprendizaje de los colaboradores
para el desarrollo de su rol dentro de la Organización.



Salud Organizacional

Desarrollo Humano

- 1 Formación (Mallas Curriculares y Rutas de carrera)
- 2 Modelo de Gestión del Desempeño
- 3 Capacitación en Habilidades y Competencias.

Calidad de Vida

- 1 Compensación, Salario Emocional
- 2 Bienestar (Convenios y Beneficios)
- 3 Clima y Cultura (Diagnósticos y mediciones)

Sistema de Gestión SST

- 1 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y definición de controles.
- 2 Actividades de Promoción y prevención (Salud y Salud mental)
- 3 Prog. de Vigilancia Epidemiológica (Ausentismo laboral, Ex. Periódicos y recomendaciones médicas)



Buenas Prácticas



Excelencia en la
Gestión y Operación

Oferta de Valor a
nuestros Clientes

Atraer los
mejores Talentos

Creación de productos y
servicios más innovadores

Aumentar la
vinculación de Clientes

Recomendación de
los Colaboradores

Agilismo y
Automatización de
los procesos

Mantener la Satisfacción
del Cliente

Sostenibilidad

Medir la oportunidad y
eficiencia de los procesos

Mantener el índice de recomendación
de los clientes y de los empleados



Objetivos Organizacionales
y Específicos

Buenas Prácticas



Índice Neto de Satisfacción - INS

Nivel de Esfuerzo del Cliente - CES

Índice Neto de Recomendación - NPS

Retorno de la Inversión (ROE)

Indicadores de Rotación

Indicador de Capacitación (Cobertura – Eficiencia)

Indicador de Ausentismos (Días Perdidos)

Indicador de Promociones Internas

Indicadores de Vacantes

Indicadores de Nómina

ENPS Índice Neto de Recomendación de Empleados

Medición



ENPS - Employee Net Promoter Score

Promotores

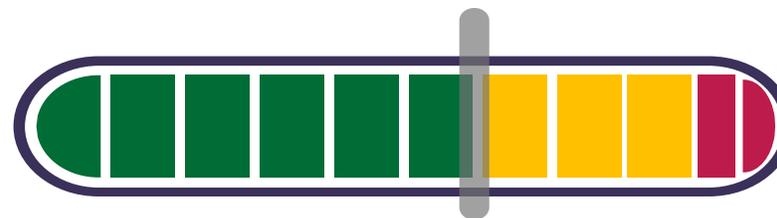
Neutros

Detractores



¿Recomendarías tu empresa como un buen lugar para trabajar?

¿Te sientes orgulloso de trabajar en esta Organización?



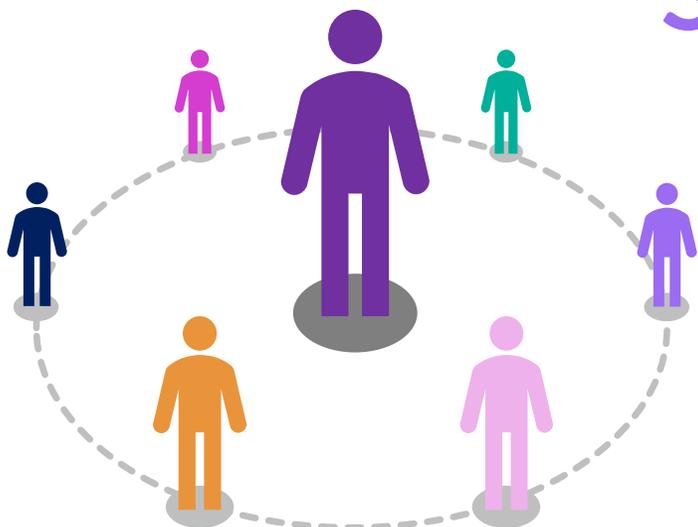
50%

$ENPS = \% \text{ promotores} - \% \text{ detractores}$

Lealtad

Satisfacción

Compromiso



- > 0% Aceptable
- 10% - 30% Bueno
- > 30% Excelente

Buenas Prácticas



Plan de Sucesión y de Carrera

Marca Empleadora

Modelo de Gestión del Desempeño

Análisis e Informes sobre costos de la Rotación

Plan de Bienestar

Evaluación de Desempeño

Plataformas de Beneficios Segmentados

Control y Análisis de Ausentismos

Plan de Atracción, Desarrollo y Fidelización

Encuestas de Retiro

Plan de Capacitación

Programas de Reconocimientos

Diversidad e Inclusión

Escuelas de Formación

Estrategias de Comunicación Interna

Cambio Organizacional





- 1** Involucrar a todos los miembros del Equipo en la construcción del Propósito del área
- 2** Construcción de Indicadores específicos que impacten a la estrategia y que hagan parte de la evaluación del desempeño
- 3** Realizar constantemente Encuestas de Satisfacción y Focus Group con el proposito de medir la persepción del área en la Organización
- 4** Construir los objetivos de su organización basados en su propia estrategia y no en la de otros.
- 5** Mejores prácticas y una mejora continua de todos nuestros procesos (People Analitics, Software)
- 6** Innovación en Iniciativas y Proyectos enfocados en el impacto a la Estrategia
- 7** Comunicación constante de los resultados y avances de la Estrategia a la organización



Muchas Gracias!!!!

Planeación Estratégica para
el área de Recursos Humanos

Claudia Juliana Ballesteros S.

