

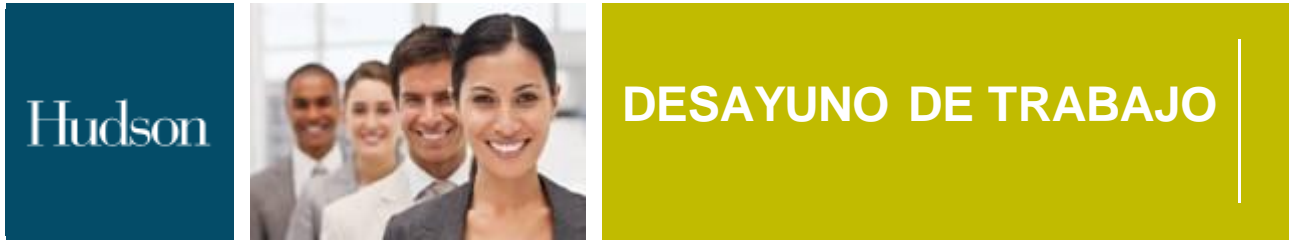
EL RETORNO DE LA INVERSIÓN EN PROGRAMAS DE GESTIÓN DEL TALENTO

Indicadores de medida



Desayuno de Trabajo
Barcelona, 20 de noviembre 2013

Agenda



09:30h - 09:45h: Introducción. Fernando Guijarro, director general de Gestión del Talento de Hudson.

09:45h - 10:15h: Best practice AGBAR. Julia Cuevas, Manager Selección y desarrollo.

10:15h – 10:45h: Best practice T-SYSTEMS. Montserrat Salvany, HR Business Partner Delivery EMEA EAST.

10:45h – 11:15h: Desayuno.

11:15h - 12:15h: Debate: indicadores para calcular el retorno de inversión en programas gestión del talento.

12:15h - 12:30h: Conclusiones.

Conclusiones



Los proyectos de gestión del talento tienen un impacto en todos los procesos críticos de recursos humanos dentro de la cadena de valor del negocio.

Conclusiones

Indicadores para valorar el impacto de RRHH

Necesidades	Soluciones	Indicadores de medida	Impacto en el negocio
Identificar Talento	<ul style="list-style-type: none">▪ Evaluación Desempeño▪ Assessment Center▪ Feedback 360º	<ul style="list-style-type: none">▪ % de cobertura de vacantes con personal interno▪ Tiempo de cobertura de vacantes▪ % de promociones▪ Tiempo invertido en el proceso selección▪ % de promocionados que superan período prueba (éxito de cobertura de puestos)▪ Promedio coste selección externa vs selección interna.	<ul style="list-style-type: none">▪ Ahorro en costes salariales▪ Nivel de satisfacción: más motivación más retención▪ Ahorro en costes de selección▪ Reducción del tiempo de integración a la compañía▪ Cobertura ágil de posiciones internacionales
Preparar a las personas para enfrentarse a los retos de compañía	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación▪ Desarrollo de habilidades▪ Mentoring▪ Coaching▪ Guías de desarrollo▪ Learning Center	<ul style="list-style-type: none">▪ Tiempo de retorno de la inversión▪ % de posiciones internas cubiertas que requieren determinada capacidad▪ Índice de rotación▪ Nivel de desempeño▪ % de promociones con un desempeño elevado▪ % de desvinculaciones por bajo desempeño	<ul style="list-style-type: none">▪ Retención del talento: ahorro de costes de sustitución y amortización de la inversión▪ Nivel de compromiso con la empresa: reducción riesgo de fuga y mayor productividad▪ Garantizar la sucesión de posiciones críticas▪ Employee branding

Conclusiones

Próximos retos en la función de RRHH

- Según diversos estudios, en los próximos 2-3 años la demanda de talento aumentará como consecuencia del crecimiento moderado de las compañías y la redefinición de los modelos de negocio.
- En este contexto, la rotación va a aumentar y las compañías deberemos anticiparnos con la puesta en marcha de programas de atracción y fidelización.
- Los cambios organizacionales, como consecuencia de los cambios de mercado, exigen nuevos perfiles.
- Hay que estar preparados para atraer talento y definir políticas de employee branding, teniendo muy presente que los nuevos perfiles exigen políticas de atracción diferentes.
- La internacionalización de las pymes en España (en los últimos 5 años más de 28000 pymes han empezado a exportar) aumenta la atracción de perfiles con movilidad internacional.
- RRHH no como apoyo al negocio sino como parte del negocio, tiene que habituarse a realizar análisis y simplificar sus procesos, hablar en términos de coste-beneficio.
- La evolución en la gestión del talento va desde dar un servicio a negocio hasta introducirse en los procesos y hacer un cambio realmente tangible en la cadena de valor que se traduzca en más ingresos o menos costes, a través de un nivel de servicio a negocio compartido por todos.

FROM GREAT PEOPLE TO GREAT PERFORMANCE®

Madrid

Calle Serrano, nº 240 1ª planta

28016 Madrid

Spain

Tlf.: +34 91 787 93 00

Fax: +34 91 575 52 73

Barcelona

Calle Córcega, 301-303, Entlo. 1ª

08008 Barcelona

Spain

Tlf.: +34 93 415 6678

Fax:+34 93 416 1881

Hudson