



PREMIO A LA EXCELENCIA MANUEL LABORDE

Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos – Capítulo
de Puerto Rico

FORMULARIO DE NOMINACIÓN

PO Box 361761
San Juan, PR 00936-1761

t. 787-767-2141
f. 787-767-3828

www.shrmpr.org
Rev. 04/2019 DT

Favor completar este documento en todas sus partes. En caso de requerir mayor espacio, podrá incluir la información, especificándolo en la sección de Documentos de Apoyo.

Criterios de Elegibilidad

Favor iniciar al lado de cada criterio, certificando que el/los nominado/s, cumple/n con cada uno, según su mejor conocimiento.

_____ Ser socio/s activo/s de SHRM-PR o miembros de la comunidad empresarial.

_____ Haber ejercido la profesión de recursos humanos, por un mínimo de cinco años y poseer una trayectoria de excelencia profesional en la compañía para la cual trabaja, así como en sus experiencias profesionales previas.

_____ En el caso de los equipos o grupos de recursos humanos, éstos deben pertenecer a una misma compañía.

Cabe mencionar, que este premio se otorgará al profesional o equipo, que se distinga por su excelencia en todas las funciones que componen la gerencia de los recursos humanos y no por proyectos particulares de la compañía.

No calificarán para este premio los miembros de la Junta de Directores, quienes no podrán ser nominados, mientras ocupen un cargo en dicha Junta.

Nominación

La fecha límite para recibir esta nominación es el **segundo viernes del mes de mayo**. Favor proveer la siguiente información del nominado/a:

Nombre del nominado	
Compañía	
Dirección	
Ciudad, estado, zip code	
Teléfonos	
Correo electrónico	

Nombre del Nominador	
Puesto	
Relación con el nominado	
Compañía	
Dirección	
Ciudad, estado, zip code	
Teléfonos	
Correo electrónico	
Fecha de Nominación	

En caso de ser un **Equipo nominado**, favor brindar los nombres y puestos de los miembros del equipo:

Nombre y puesto	

Dimensiones de Evaluación

Dimensión	Competencia	Categoría	Factores a ser considerados	% Dimensión
1	<p>"Business Acumen"</p> <p>"Leadership & Navigation"</p>	<p>Estrategia de Recursos Humanos</p> <p>Considera como el profesional de Recursos Humanos o el equipo, establecen objetivos estratégicos y desarrollan planes de acción que a su vez contribuyen al logro de las metas del negocio.</p>	<p>Mencione uno (1) o dos (2) objetivos estratégicos de apoyo a la organización para lograr alguna meta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál fue el reto que requería manejar ese objetivo? • ¿Cuál fue la solución para manejar ese reto? Describa el proceso para la solución. • ¿Qué impacto tuvo en el negocio y/u organización? 	20%

Mencione uno (1) o dos (2) objetivos estratégicos de apoyo a la organización para lograr alguna meta.

¿Cuál fue el reto que requería manejar ese objetivo?

¿Cuál fue la solución para manejar ese reto? Describa el proceso para la solución.

¿Qué impacto tuvo en el negocio y/u organización?

Dimensión	Competencia	Categoría	Factores a ser considerados	% Dimensión
2	<p><i>"Consultation"</i></p> <p><i>"Critical Evaluation"</i></p> <p><i>"Ethical Practice"</i></p>	<p>Prácticas de Gerencia de Recursos Humanos</p> <p>Evalúa como las prácticas y políticas existentes de RRHH facilitan o apoyan la efectividad de la compañía.</p>	<p>Mencione una (1) o dos (2) prácticas y/o políticas de apoyo a la organización para ser más efectiva y/o eficiente en el logro de alguna meta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál fue el reto que requería manejar esa práctica y/o política? • ¿Cuál fue la solución para manejar ese reto? Describa el proceso para la solución. • ¿Qué impacto tuvo en el negocio y/u organización? 	20%

Mencione una (1) o dos (2) prácticas y/o políticas de apoyo a la organización para ser más efectiva y/o eficiente en el logro de alguna meta.

¿Cuál fue el reto que requería manejar esa práctica y/o política?

¿Cuál fue la solución para manejar ese reto? Describa el proceso para la solución.

¿Qué impacto tuvo en el negocio y/u organización?

Dimensión	Competencia	Categoría	Factores a ser considerados	% Dimensión
3	"Relationship Management"	Aprendizaje y Desarrollo Examina los esfuerzos de aprendizaje y desarrollo que lleva a cabo RRHH con el propósito de aumentar la efectividad de los empleados en el logro de los objetivos de la compañía.	Mencione una (1) o dos (2) estrategias, métodos o sistemas que utiliza para identificar necesidades de desarrollo de la organización y de los empleados que fue efectiva en el logro de los objetivos de la compañía. <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál fue el reto que requería manejar esa estrategia, método o sistema? • ¿Cuál fue la solución para manejar ese reto? Describa el proceso para la solución. • ¿Qué impacto tuvo en el negocio y/u organización? 	20%

Mencione una (1) o dos (2) estrategias, métodos o sistemas que utiliza para identificar necesidades de desarrollo de la organización y de los empleados que fue efectiva en el logro de los objetivos de la compañía.

¿Cuál fue el reto que requería manejar esa estrategia, método o sistema?

¿Cuál fue la solución para manejar ese reto? Describa el proceso para la solución.

¿Qué impacto tuvo en el negocio y/u organización?

Dimensión	Competencia	Categoría	Factores a ser considerados	% Dimensión
4	<i>"Global and Cultural Effectiveness"</i>	<p>Compromiso y Bienestar de los Empleados</p> <p>Se examina el ambiente de trabajo, moral de los empleados y como miden la satisfacción, lealtad y compromiso de los empleados.</p>	<p>Mencione una (1) o dos (2) estrategias, programas y/o foros que utiliza para mejorar el ambiente de trabajo y/o moral de los empleados que fue efectiva en el logro de los objetivos de la compañía.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál fue el reto que requería manejar esa estrategia, programa o foro? • ¿Cuál fue la solución para manejar ese reto? Describa el proceso para la solución. • ¿Qué impacto tuvo en el negocio y/u organización? 	20%

Mencione una (1) o dos (2) estrategias, programas y/o foros que utiliza para mejorar el ambiente de trabajo y/o moral de los empleados que fue efectiva en el logro de los objetivos de la compañía.

¿Cuál fue el reto que requería manejar esa estrategia, programa o foro?

¿Cuál fue la solución para manejar ese reto? Describa el proceso para la solución.

¿Qué impacto tuvo en el negocio y/u organización?

Dimensión	Competencia	Categoría	Factores a ser considerados	% Dimensión
5	<p>“Business Acumen”</p> <p>“Critical Evaluation”</p>	<p>Métricas de Desempeño de Recursos Humanos</p> <p>Evalúa la efectividad de Recursos Humanos y su impacto organizacional en los resultados de negocio a través de las gestiones, proyectos, funciones que son implantadas. De esta forma impactar áreas de conocimiento de negocio, compensación total y estrategia de RRHH.</p>	<p>Provea el índice de los últimos 12 meses en métricas de RRHH en áreas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo • Incidencia de accidentes • Quejas y querellas • Reclamaciones • Empleados en el Fondo Seguro del Estado (FSE) • Desempeño organizacional • Niveles de <i>engagement</i> • Horas de adiestramientos • <i>Turnover, Etc.</i> 	20%

Provea el índice de los últimos 12 meses en métricas de RRHH en áreas tales como:

- Ausentismo

- Incidencia de accidentes

- Quejas y querellas

- Reclamaciones

- Empleados en el Fondo Seguro del Estado (FSE)

- Desempeño organizacional

- Niveles de *engagement*

- Horas de adiestramientos

- *Turnover*

- Otro: _____

Factores de Evaluación

La evaluación de las diferentes dimensiones, se harán tomando en consideración el alcance, los resultados y el cumplimiento con los requisitos de nominación. Los factores de evaluación incluyen lo siguiente:

Alcance:

- Evalúa la efectividad, grado de integración sistemática y consistencia en la implantación de la práctica, impacto en mejora de procesos, ciclos de aprendizaje, mejora continua, confiabilidad de datos y/o información.
- Alineamiento con las necesidades de la compañía.
- Evidencia de la innovación o mejores prácticas y relevancia con el negocio.
- Pertinencia con la necesidad de la compañía o el área de trabajo donde se implantó.

Resultados:

- Resultados del desempeño de la función de Recursos Humanos y su impacto.
- Desempeño comparado con pares o con la industria.
- Amplitud e importancia de las mejoras presentadas con relación al desempeño esperado.
- Alineamiento de los resultados con las prácticas, procesos y planes de acción llevados a cabo por el Departamento de Recursos Humanos para apoyar las diferentes necesidades de la compañía.

Cumplimiento de Requisitos de Nominación

La puntuación o resultado de la evaluación, puede verse afectada si el nominador omitió información o no, proveyó evidencia que sustente los resultados de alguna iniciativa.

Documentos de Apoyo

Todo documento que incluya como apoyo a la nominación, favor especificar su título a continuación:

	Título del documento
1	
2	
3	
4	
5	