



PREMIO A LA EXCELENCIA MANUEL LABORDE

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

PO Box 361761
San Juan, PR 00936-1761

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

www.shrmpr.org
Rev 04/2019 DT

Contenido

- I. **Introducción** 2

- II. **Criterios de elegibilidad** 3

- III. **Dimensiones de evaluación**..... 3-5

- IV. **Factores de evaluación** 6
 - Alcance
 - Resultados

- V. **Cumplimiento de requisitos de nominación** 6

- VI. **Notificación a los participantes** 6

- VII. **Beneficios del ganador o equipo ganador** 7

Introducción

El Premio a la Excelencia Manuel Laborde reconoce al profesional o al equipo de Recursos Humanos, que se distinga por su rol estratégico, innovación e implantación de las mejores prácticas de gerencia de recursos humanos, adiestramiento, desarrollo, métricas de desempeño, compromiso y bienestar, así como la administración de las funciones del Departamento de Recursos Humanos.

Además, se considera las aportaciones que impactan los resultados del negocio de la compañía para la cual trabaja el profesional o el equipo nominado, así como las contribuciones a la profesión en general. Este premio es la más alta distinción que confiere la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, Capítulo de Puerto Rico (SHRM-PR) a un profesional o equipo de trabajo que se destaque en este campo.

La compañía que opte por participar del Premio a la Excelencia Manuel Laborde, debe presentar la **nominación no más tarde del segundo viernes del mes de octubre**. La misma debe ser presentada por algún oficial de alto nivel de la compañía donde trabaja el profesional o equipo nominado y deberá incluir la siguiente información:

- Nombre, dirección, teléfono y correo electrónico del nominado y de quien nomina.
- Escrito formal que sustente la nominación, según las guías incluidas en los documentos.
- Evidencia de métricas, documentos de apoyo de las diferentes iniciativas, tales como: fotos, encuestas, folletos y/o presentaciones, así como reconocimientos previos.

Toda la información que apoye la nominación deberá ser entregada a las oficinas centrales de SHRM-PR, en o antes de la fecha establecida. Una vez la información requerida sea recibida, el comité encargado evaluará si cumple con los criterios de elegibilidad.

Criterios de elegibilidad

Para ser elegible al Premio a la Excelencia Manuel Laborde, el profesional o el equipo de recursos humanos, pueden ser socios activos de SHRM-PR o miembros de la comunidad empresarial. Además, deberán cumplir los siguientes requisitos de elegibilidad:

- 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.

Dimensiones de evaluación

Dimensión	Competencia	Categoría	Factores a ser considerados	% Dimensión
1	<i>"Business Acumen"</i> <i>"Leadership & Navigation"</i>	Estrategia de Recursos Humanos Considera cómo 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.	Mencione uno (1) o dos (2) objetivos estratégicos de apoyo a la organización para lograr alguna meta. <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%

Dimensión	Competencia	Categoría	Factores a ser considerados	% Dimensión
2	<p>"Consultation"</p> <p>"Critical Evaluation"</p> <p>"Ethical Practice"</p>	<p>Prácticas de Gerencia de Recursos Humanos</p> <p>Evalúa cómo 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%
3	<p>"Relationship Management"</p>	<p>Aprendizaje y Desarrollo</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <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%

Dimensión	Competencia	Categoría	Factores a ser considerados	% Dimensión
4	"Global and Cultural Effectiveness"	<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%
5	<p>"Business Acumen"</p> <p>"Critical Evaluation"</p>	<p>Métricas de Desempeño de Recursos Humanos</p> <p>Evalúa la efectividad de RRHH y su impacto organizacional en los resultados de negocio a través de las gestiones, proyectos, funciones que son implantadas. De esta forma, impactan 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</i>, Etc. 	20%

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.

Notificación de los participantes

La notificación al ganador del Premio a la Excelencia Manuel Laborde, se hará durante la primera semana del mes de agosto y se coordinará una grabación que recoja las contribuciones hechas por el profesional o el quipo nominado. Estas contribuciones deben ser en beneficio de la compañía y sus empleados. El premio será entregado en la Conferencia Anual de SHRM-PR.

En el caso de los nominados que no fueron seleccionados, SHRM-PR le notificará por escrito a la persona que presentó la nominación. Los candidatos no seleccionados podrán participar el próximo año, siempre y cuando cumplan con los criterios de la nominación.

Beneficio del ganador o equipo ganador

El profesional o equipo ganador de Recursos Humanos del Premio a la Excelencia Manuel Laborde, será reconocido ante sus pares en la Conferencia Anual de SHRM-PR. Este reconocimiento se hará en presencia de familiares y compañeros de trabajo y se presentará un video de las contribuciones realizadas por el ganador o equipo ganador a la compañía y a la profesión en general.

Además, el ganador o el equipo ganador recibirá la escultura representativa de la Excelencia en las mejores prácticas de los recursos humanos. Esta escultura tendrá el nombre grabado. También será reconocido públicamente a través de la prensa y el programa de conferencia.