



# PREMIO A LA EXCELENCIA MANUEL LABORDE

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

## 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 implementación de las mejores prácticas de gerencia de recursos humanos. Esto es: adiestramiento, desarrollo, métricas de desempeño, compromiso y bienestar, así como la administración de las funciones del Departamento de Recursos Humanos.

Además, se consideran 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.

## Requisitos de Nominación

La compañía que opte por participar del Premio a la Excelencia Manuel Laborde debe presentar el formulario de nominación adjunto no más tarde del **15 de mayo**. El mismo debe ser presentado por algún oficial de alto nivel de la compañía donde trabaja el profesional o equipo nominado y deberá incluir la siguiente información:

1. Nombre, dirección, teléfono y correo electrónico del nominado o del equipo nominado y de quien nombra.
2. Formato de Nominación incluido en este documento.
3. Evidencia de métricas, documentos de apoyo de las diferentes iniciativas, tales como: fotos, encuestas, folletos, presentaciones y reconocimientos previos.

Una vez se reciba la información, 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 con 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 **alguna rama** de las funciones que componen la gerencia de los recursos humanos tales como:

- Retención del talento
- Planes de bienestar (wellbeing)
- Planes de desarrollo y continuidad de negocio
- Estructuras de compensación y beneficios

- Programas de apoderamiento y excelencia operacional

Los miembros de la Junta de Directores de SHRM Puerto Rico están excluidos de calificar para este premio mientras estén en el cargo.

## Dimensiones de evaluación

Utilizaremos la metodología de DMAIC para la evaluación de la gestión de excelencia sometida. La metodología DMAIC propone:

- **Define:** Definición de la situación, reto u oportunidad
- **Measure:** Estado actual medido en términos cuantitativos y/o cualitativos
- **Analysis:** Análisis de la causa raíz de la situación, elementos internos y externos
- **Improve:** Estrategias tangibles que lograron mejorar la situación o alcanzar una meta
- **Control:** Medidas sostenibles para mantener las mejoras o sistemas implementadas

## Factores de evaluación

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

### Alcance:

1. Evalúa la efectividad, grado de integración sistemática y consistencia en la implementación de la práctica, impacto en mejora de procesos, ciclos de aprendizaje, mejora continua, confiabilidad de datos e información.
2. Alineamiento con las necesidades de la compañía.
3. 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 implementó.

### Resultados:

1. Desempeño comparado con pares o con la industria.
2. Amplitud e importancia de las mejoras presentadas con relación al desempeño esperado.
3. 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.
4. Demostración de las Competencias de Recursos Humanos en la utilización de la metodología DMAIC.

## Modelo de Competencias SHRM:

Demuestre los conocimientos, habilidades, destrezas y otras características necesarias que se exhibieron para ejecutar la iniciativa nominada.

El modelo de competencias de Recursos Humanos se resume a continuación:

Area	Competencia	Definición
<b>Leadership</b>	<b>Leadership &amp; Navigation</b>	<p>Competencias necesarias para navegar por la organización y lograr los objetivos de RH.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea una visión y misión convincente que se alinea con la dirección estratégica y la cultura de la organización.</li> <li>• Promover el cambio organizacional gestionando la implementación y ejecución de las iniciativas de HR.</li> <li>• Promueve el rol de RH como socio comercial clave.</li> </ul>
	<b>Ethical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantiene altos niveles de integridad personal y profesional.</li> <li>• Promueve los valores fundamentales, la integridad y la responsabilidad en la organización.</li> </ul>
<b>Interpersonal</b>	<b>Relationship Management</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea y mantiene una red de contactos profesionales dentro y fuera de la organización.</li> <li>• Construye y mantiene relaciones.</li> <li>• Trabaja como un miembro efectivo del equipo apoyando la resolución de conflictos en la organización.</li> </ul>
	<b>Communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se comunica de manera clara y concisa con todos los niveles de la organización.</li> <li>• Escucha y maneja las preocupaciones de los demás.</li> </ul>
	<b>Global &amp; Cultural Effectiveness</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valora las perspectivas y trasfondo de todas las partes.</li> <li>• Promueve la diversidad e inclusión en el ambiente de trabajo.</li> </ul>

<b>Business</b>	<b>Business Acumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprende las operaciones y funciones del negocio y sus factores externos.</li> <li>• Utiliza herramientas y análisis críticos para alinear las iniciativas de HR en consistencia con las estrategias del negocio.</li> </ul>
	<b>Consultation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabaja con las partes interesadas de la organización en la evaluación de oportunidades para el cambio.</li> <li>• Apoya de manera continua las iniciativas de cambio ofreciendo soluciones de RH.</li> </ul>
	<b>Critical Evaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recopila, analiza e interpreta datos cualitativos y cuantitativos para sustentar las iniciativas de RH que apoyan las decisiones del negocio.</li> <li>• Utiliza su evaluación crítica para ofrecer recomendaciones e informar sobre las decisiones tomadas.</li> </ul>

## Cumplimiento de requisitos de nominación

Los requisitos de nominación incluyen los siguientes pasos:

1. Completar el formulario adjunto de nominación en todas sus partes.
2. Preparar una presentación o demostración para que el comité evaluador visite la organización nominada y conozca la iniciativa. La evaluación del comité podrá incluir:
  - a. Entrevistas
  - b. Revisión de métricas o indicadores
  - c. Observación del clima cultural
  - d. Sondeos específicos con los clientes (internos y externo)
3. 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 en julio de cada año y se coordinará una grabación que recoja las contribuciones hechas por el profesional o el equipo nominado. Estas contribuciones deben ser en beneficio de la compañía y sus empleados. El premio

se entregará 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 requisitos de nominación y elegibilidad.

## 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.

## Formulario de Nominación

- I. **Define:** Defina la situación reto u oportunidad identificada por el equipo de RECURSOS HUMANOS.

**Preguntas a contestar:**

a. ¿Cuál fue el reto, situación u oportunidad que se decidió manejar?

b. ¿Cómo identificaron el reto, situación u oportunidad?

c. Liste las competencias de HR que fueron demostradas en esta fase

- II. **Measure:** Estado actual en términos cuantitativos o cualitativos.

**Preguntas a contestar:**

a. ¿Qué impacto tenía la situación, reto u oportunidad en el negocio? *Considere el impacto en las métricas del negocio tales como: control de gastos, eficiencia, productividad, retención de empleados, índice de compromiso, retención de clientes, expansión del mercado, etc.*

b. ¿Cuál fue la meta establecida – estado deseado?

c. Liste las competencias de HR que fueron demostradas en esta fase

**III. Analysis:** Causa, raíz y efecto de la situación identificada.

**Preguntas a contestar:**

a. Liste las causas o raíz identificadas

b. ¿Qué metodología utilizaron para identificar la causa/raíz?

c. ¿Qué efectos fueron identificados?



d. Liste las competencias de HR que fueron demostradas en esta fase

**IV. Improve:** Estrategias tangibles que lograron mejorar la situación o alcanzar una meta.

**Preguntas a contestar:**

a. Detalle las estrategias / acciones planificadas que se desarrollaron para mejorar la situación o alcanzar la meta.

b. ¿Cómo se implementaron?

c. ¿Cuál fue el impacto inmediato en la organización?

d. Liste las competencias de HR que fueron demostradas en esta fase

**V. Control:** Medidas sostenibles para mantener las mejoras o sistemas implementadas.

**Preguntas a contestar:**

a. ¿Qué medidas se implementaron para garantizar el cambio o mejora sostenible?

b. ¿Qué obstáculos fueron necesarios remover?

c. ¿Cuál fue el impacto a largo plazo en la organización?

d. ¿Qué métricas del negocio fueron impactadas?

e. Liste las competencias de HR que fueron demostradas en esta fase

f. ¿Cuál fue el mayor aprendizaje de esta iniciativa – para el equipo de HR?