

AconRH

Asociación de Consultores de Recursos Humanos

Estrategia → ***A***cción → ***R***esultados
EAR

Transformando la estrategia en acción.



Mejorando el posicionamiento y la sostenibilidad a través de la gestión de las personas

***Especialistas en Gestión
del Talento
Gestión del Cambio y
Desarrollo Organizativo***





¿Dónde encaja el Programa EAR en el modelo **AconRH** de Gestión del Talento?





Introducción

¿Cómo hacerlo?

Aspectos Clave

¿Cómo podemos
ayudarle?

Los Retos de la Transformación de la Estrategia Corporativa en planes de Acción



Movilizar a las personas
para alcanzar los
objetivos estratégicos.



Guiar el desempeño
individual para
alcanzar las metas.



Evaluar el avance
del conjunto de la empresa
hacia la estrategia y la
sostenibilidad.



Definiendo la visión del negocio a medio / largo plazo de un modo visual y sencillo de entender.



Entendiendo qué dimensiones y que metas son las que se deben cumplir para asegurar el éxito.

Cuadro de mando

Dimensión financiera	Dimensión de mercado
¿Cómo se define el éxito en términos financieros?	¿Cómo debemos definir nuestra cartera y posicionamiento en el mercado?
Dimensión de gestión	Dimensión Humana
¿En qué procesos de gestión debemos ser excelentes?	¿Cómo definimos nuestro capital humano?

Basado en el modelo de Kaplan & Norton

Aplicando el método en 6 sencillos pasos





Introducción

¿Cómo hacerlo?

Aspectos Clave

¿Cómo podemos ayudarle?

Medición de indicadores

Los indicadores y objetivos deben poder ser medidos con un esfuerzo razonable y lo más bajo posible.

Los indicadores cualitativos deben ser adecuadamente definidos de modo que su significado sea de común entendimiento (definición y niveles de consecución).

Adecuada gestión del sistema

La comunicación del nivel de cumplimiento a nivel de compañía es fundamental para ejercer la influencia deseada en las personas para el cumplimiento de objetivos.

La gestión debe ser continuada en el tiempo, con el fin de mantener su seguimiento y control durante el año.

Habilidades de los Directivos y Mandos

El liderazgo es fundamental a la hora de definir y comunicar los objetivos, así como para su evaluación.

La constancia en la comunicación de los avances hacia el cumplimiento, así como la flexibilidad requerida en función del avance del ejercicio, es clave.



Introducción

¿Cómo hacerlo?

Aspectos Clave

¿Cómo podemos
ayudarle?





Introducción

¿Cómo hacerlo?

Aspectos Clave

¿Cómo podemos ayudarle?

Ejemplo:

Cuadro de mando global

Objetivos	Indicadores	Objetivos	Indicadores
Perspectiva Financiera		Perspectiva de mercado (clientes)	
150.000.000 €	• Facturación	59	• Número de clientes
8% (12.000.000 €)	• Rentabilidad neta (BAI)	95%	• Retención de clientes
10% (15.000.000 €)	• Gastos Generales	10	• Nuevos clientes (aumento proporcionalmente mayor en Sanitario y Lujo)
18% (27.000.000 €)	• Margen de contribución antes de gastos generales (rentabilidad media de proyectos)	8,5 / 10 (según escala cuestionario)	• Nivel de satisfacción de clientes
Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personas	
100% (si / no)	• Cumplimiento de la ISO (9001 + 14001)	100%	• Umbral mínimo obtenido en evaluación individual
100% (si / no)	• Certificación en Seguridad y Salud		
100% (si / no)	• Cierre mensual de proyectos realizado		
Actas negativas = 0 Accidentes = 0	• Prevención de riesgos laborales		

CM global desglosado por U.N. (por agregación o por desagregación)

Cuadro de mando UN 1

Opciones	Indicadores	Opciones	Indicadores
1. Formación 100 (20.000.000 €) 5% (12.000.000 €) 10% (15.000.000 €) 15% (27.000.000 €)	Formación Remuneración (RAI) Gastos Generales Margen de contribución sobre gastos generales (en su máxima medida de producción)	2. Formación 50 90% 10 8,5 / 10 100%	Normalización de costes Reducción de costes Normalización de gastos (por ejemplo: mayor un Sábado y un día) Nivel de racionalización de costes Reducción de costes en evaluación individual

Cuadro de mando UN 2

[illegible]

Objetivos grupales o individuales a nivel corporativo

Objetivos grupales o individuales en unidades de negocio

Formulario objetivos individuales y retribución variable

[illegible]

* Disponemos de una sencilla herramienta informática que le puede ayudar a gestionar el proceso.

AconRH

Asociación de Consultores de Recursos Humanos

Gracias por escuchar



***Especialistas en Gestión
del Talento
Gestión del Cambio y
Desarrollo Organizativo***

“La gestión de las personas en las organizaciones es la única vía para asegurar la diferenciación y el crecimiento sostenido de las empresas”

Jack Welch

AconRH



Contacte con Nosotros

info@aconrh.com

www.aconrh.com