



# GRUPO HUMAN STAFF

## Institucionalización y Productividad

### Fase 4

#### • SCORECARD

- Modelo de compensación con 4 ángulos de evaluación.
- 17 Indicadores con metas entre estratégicos y operativos.
- Diseño, Implementación y Seguimiento a nivel nacional de:
- 11 Procesos de Recursos Humanos.
- 1 Tabulador de Sueldos por Puesto.
- 1 Manual de empleado que incluye reglamento interno de trabajo. (7 políticas)

#### • PROYECTO

- **Nombre:** "HSI 5000 C-40"
- **Duración:** 16 semanas
- **Etapas:** Proyecto
- **Prácticas Implementadas:** Modelo de Recursos Humanos
- **Industria/Sector:** Servicios.

Con más de 14 años de experiencia Human Staff S.A de C.V (HS) es una empresa nacional con presencia en toda la república que se dedica a brindar soluciones humanas que mejoran la competitividad, rentabilidad y beneficios de sus clientes, inversionistas y colaboradores. Los principales servicios que brindan son administración de personal (más de 3,000 empleados administrados) y de reclutamiento y selección. Debido a su rápido crecimiento la dirección de HS buscaba la manera de institucionalizar la empresa y redefinir su estrategia para dejar de ser una empresa familiar. Es por ello que se plantearon 10 iniciativas de solución que se desarrollarían en 4 fases. La fase 4 consiste en la optimización y sincronización de los procesos del área de Recursos Humanos.

**RETO:** Redefinir e implementar un sistema de trabajo en el departamento de Recursos Humanos efectivo, enfocado en el desarrollo del capital humano, explorando y potencializando el banco de talento con el que se cuenta. Diseñar un modelo de compensación basado en un método de evaluación objetivo.

**RESPUESTA:** Se realizó una reingeniería de los procesos (Generación y atención a vacantes, RYS Interno HS, Inducción, Evaluación previo a Contrato Indefinido, Desincorporación, Capacitación, Banco de Talento, Evaluación de Desempeño, Clima Laboral, Modelo de Compensación y Plan de Carrera) en el área de Recursos Humanos dónde se definió el *deber ser* de cada uno de ellos, bajo la metodología MOSCALTIC (Reingeniería de Procesos), con un enfoque en estructurar y potencializar las funciones del departamento buscando su reflejo en mejoras y resultados tangibles. Además se desarrollo un tabulador de sueldos por puestos y por nivel.

**RESULTADOS:** Se logró un sistema de trabajo eficiente, objetivo y organizado desarrollando procesos, políticas, lineamientos y herramientas con enfoque en la evaluación y desarrollo del capital humano. Se definió un sistema de evaluación con diferentes ángulos de medición de desempeño que recae automáticamente en las compensaciones que perciben los empleados.