



PLAN DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO

2019 - 2025

I. PLAN DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO

La gestión del talento es compleja y sutil, y tiene como ingredientes imprescindibles el saber identificar, captar, desarrollar y retener el talento; pero también, el talento requiere de tres ingredientes básicos: capacidad, compromiso y acción; para amalgamar tales componentes, se ha propuesto el presente Plan de Gestión y Desarrollo del Talento.

Para la elaboración y puesta en marcha del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos - JGRH, ha considerado contar con determinadas líneas que orienten el accionar de sus integrantes hacia la consecución de las metas propuestas.

2.1 MISIÓN DEL EQUIPO DE LA GRH

“Contribuir al desarrollo integral de los colaboradores, al clima laboral y al mejoramiento de su calidad de vida de manera sostenible, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales”.

2.2 VISIÓN DEL EQUIPO DE LA GRH

“Ser reconocida como el área que lidera y promueve los procesos que fortalecen la calidad de vida laboral y eficiencia administrativa, mediante la formulación e implementación de estrategias innovadoras y prácticas de gerencia fundadas en el mérito y profesionalización del colaborador”.

2.3 POLÍTICA DEL EQUIPO DE LA GRH

CIA MINERA LA ROCA SAC, a través de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

La política durante el periodo 2019 - 2025 se orientará a:

- a) Promover el desarrollo de una gestión moderna que anticipe, oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir los objetivos estratégicos institucionales, desarrollando una administración que así mismo promueva el desarrollo de las personas y de la organización.
- b) Desarrollar un sistema integral de recursos humanos que contenga políticas y procedimientos de reclutamiento y selección, de remuneraciones, capacitación y desvinculación, rendimiento, homogéneo, transversal al conjunto de los organismos reguladores.
- c) Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los colaboradores de la Entidad.
- d) Promover climas laborales sustentados en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas. Promoción y logro del mejoramiento de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de trabajo y el desarrollo profesional.

2.4 ESLOGAN DEL EQUIPO DE LA GRH

El Equipo de la GRH busca ser reconocido por toda la entidad: ***“Recursos Humanos, nos preocupamos por nuestros colaboradores”***.

2.5 MODELO DE GESTION – PROPUESTA DE VALOR DREAMS

Ponerse al servicio de la institución, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

Con el referido alineamiento del objetivo institucional, el presente plan está relacionado con el objetivo estratégico de "Administrar eficientemente los recursos institucionales de CIA MINERA LA ROCA SAC"²; y que, como acción estratégica, define la "Gestión y Desarrollo del Talento Humano eficiente en CIA MINERA LA ROCA SAC".

En respuesta y con la finalidad de introducir la Propuesta de Valor (PVE), con un enfoque de Experiencia del Empleado, se ha diseñado el Modelo de Gestión denominado DREAMS, que tiene como objeto dimensionar los rubros que se necesitan para mejorar el servicio dado por la GRH.

Para el diseño de la propuesta se ha tenido en cuenta lo siguiente:

- Cultura de la organización.
- Conocer las expectativas y percepción de los colaboradores.
- Justificación económica.
- Facilidad de implementación.
- Tomar las acciones para generar un cambio en las percepciones de los colaboradores, manteniendo la condición de riesgo compartido (trabajador y organización).
- Canales de comunicación.
- Evaluar el balance entre las necesidades de la entidad y del colaborador, resultando lo siguiente:

Gráfico N° 3:
Balance de
Necesidades
CIA MINERA
LA ROCA



² Objetivo estratégico institucional

La Propuesta de Valor (PVE) “DREAMS”, tiene como objetivo fortalecer la gestión y desarrollo del talento de la entidad, enfocándose en el desarrollo, retención, equilibrio, atracción, motivación y el servicio brindado por recursos humanos.

Gráfico N° 4:
Modelo de
Gestión del
Talento
DREAMS



DISEÑO DEL MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAS DREAMS				
DIMENSIONES	METODOLOGIA	SEGMENTACIÓN DE COLABORADORES	ACCIONES CLAVES	ALIADOS ESTRATEGICOS
DESARROLLO	- Customer Journey Map - Modelo Canvas - Experiencia del Empleado - Técnicas de innovación	Directivos	- Implementar una cultura de servicio en los trabajadores de RRHH - Formular y ejecutar procedimientos os ágiles	- Gerencia General
RETENCIÓN		Profesionales		- Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
EQUILIBRIO		Técnicos		- Jefatura de Tecnologías de Información
ATRACCIÓN		Practicantes		- Oficina de Comunicación Corporativa
MOTIVACIÓN				
SERVICIO				
PLAN COMUNICACIONAL				
OBJETIVOS ESTRATEGICOS				

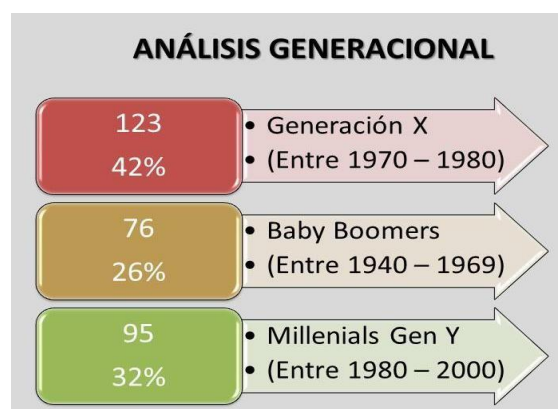
BENEFICIOS PARA LA ENTIDAD

- Atracción y retención del Talento
- Mejora del clima y cultura organizacional
- Mayor productividad
- Colaboradores felices.

2.6 ELABORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

Considerando que el Plan de Gestión del Talento Humano debe estar centrado en las personas que conforman la institución, era necesario conocer las características del personal de CIA MINERA LA ROCA SAC³.

Gráfico N° 5:
Análisis Generacional de los colaboradores de CIA MINERA LA ROCA SAC



- Sobre la gráfica; el mayor porcentaje se centra en la *Generación X* con un 42%, el rango de edad de esta, se encuentran entre 37 a 48 años aproximadamente; lo que les motiva en el trabajo es poder trascender, podemos decir que su palabra clave es "satisfacción y "calidad" como un elemento de retención. Quieren tiempo para sí; cumplir horas silla es su mayor problema.
- Con un 18% se tiene a la *Generación Baby Boomers*, el rango de edad se encuentra entre 49 a 80 años aproximadamente, su característica principal es su compromiso, disfrutan de grandes logros profesionales, creen en su trabajo y su trayectoria, destacan por su seguridad e independencia.
- El 40% de los colaboradores de lo conforman la *Generación Gen Y*, los famosos *Milenials*, jóvenes entre 21 a 37 años aproximadamente, sus rasgos son bastante marcados en cuanto a la tecnología, son extremadamente sociales, críticos y exigentes, no buscan exclusivamente una buena atención, sino que exigen personalización y esperan que la entidad se adecúe a sus preferencias.

El objeto de este análisis es considerar una estrategia que contemple el conocimiento y la experiencia de los Baby Boomers, la gestión y medida de la Generación X y, por último, la actualización y el manejo experto de las nuevas tecnologías de la Generación Y.

También, se obtuvo información sobre el tiempo de servicios de los trabajadores que conforman, ya que a partir de ello podemos comprender el nivel de compromiso, fidelización y el sentido de pertenencia que presentan los colaboradores.



Gráfico N° 6:
Tiempo de
permanencia
de los
colaboradores
en CIA
MINERA LA
ROCA SAC

Sobre el particular:

- Existe un 39% de personas que tiene menos de un año en la organización, y en su mayoría tienen menos de 6 meses, es decir que aún se encuentran en proceso de adaptación.
- El 36% de los trabajadores tiene entre 3 a más años de antigüedad, siendo importante rescatar la experiencia que tienen estos trabajadores, a fin de analizar los cambios en cuanto a cultura organizacional, analizar cómo se

comunican las cosas dentro de la organización ya que la cultura organizacional está íntimamente relacionada con la comunicación.

La presente propuesta del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento está teniendo presente otras variables de los colaboradores, los cuales los dotan de características particulares.

Según su ubicación, solo el 9% de todos los colaboradores se encuentran en sedes desconcentradas, por lo que no podemos perder de vista sus esfuerzos, sus frustraciones y sus alegrías.

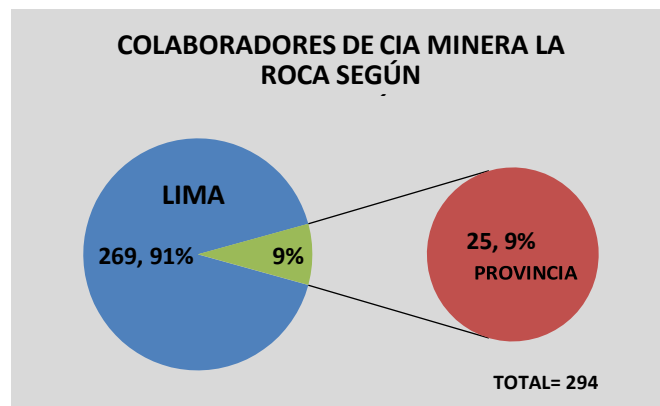


Gráfico N° 7:
Colaboradores
en CIA
MINERA LA
ROCA SAC
según
ubicación de
trabajo

La presencia de la mujer en el servicio civil creció de 43% a 47% entre los años 2015 y 2016. En CIA MINERA LA ROCA SAC es importante destacar el rol que tiene la mujer dentro de la entidad, siendo importante las políticas que fortalezcan la equidad de género.

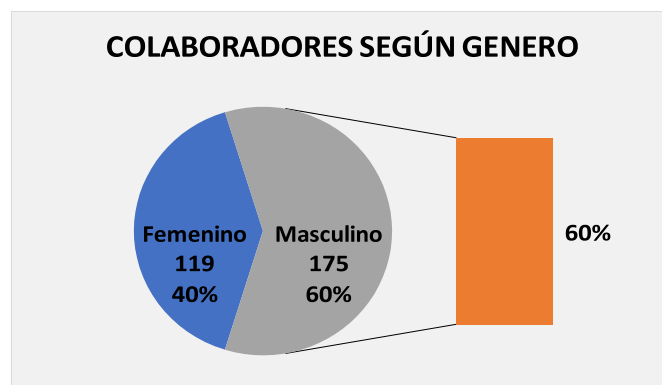


Gráfico N° 8:
Análisis de
género de los
Colaboradores
en CIA
MINERA LA
ROCA SAC

No existe una marcada diferencia entre el personal CAP y CAS; esto podría generar un ambiente muy marcado, sobre los beneficios y particularidades de cada régimen, por lo que se debiera fortalecer los beneficios en común, en lo posible, con la finalidad de fomentar un espíritu de igualdad.

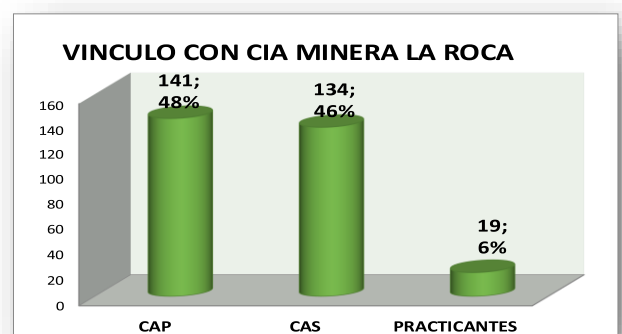


Gráfico N° 9: Análisis de condición contractual

2.7 COMO MEJORAR EL SERVICIO DEL EQUIPO DE LA JGRH

La investigación realizada para obtener información sobre la premisa de “cómo mejorar el servicio brindando por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos”, arrojó como resultado lo presentado en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1:
Percepción de los colaboradores sobre la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

 Sus Esfuerzos (acciones habituales que realizan para intentar satisfacer una necesidad no cubierta por la JGRH)	 Sus Frustraciones (Todo aquello que les molesta antes, durante y después de intentar satisfacer una necesidad no cubierta por la JGRH)	 Sus Alegrías (Son los resultados y beneficios que quieren o esperan los colaboradores)
- Indagación sobre el procedimiento adecuado por distintos sistemas de RRHH. - Realizar el seguimiento sobre la atención de alguna solicitud, (llaman por teléfono, buscan al profesional encargado, buscan al jefe de RRHH. - Llamar a pedir información sobre los eventos extralaborales	- La oportunidad de atención de sus solicitudes. - El sistema o método empleado para las capacitaciones. - El sistema o procedimiento que se ejecuta para la selección de personal. - El sistema informático de marcación genera descuentos incorrectos. - Que la información sobre los distintos procesos no se encuentre claros, y genera mucha burocracia.	- Los talleres de integración fomentan la unidad. - Los beneficios brindados como: consultorio nutricional, entradas de cine, canchas de fútbol, venta de productos orgánicos, la flexibilidad en los horarios. - Les gustaría que la gestión de RRHH tenga un enfoque de reconocimiento. - Les gustaría contar con un Sistema informático en donde puedan consultar información sobre boletas, horas acumuladas, descuentos y tardanzas. - Les gustaría que se implemente un tópico. - Les gustaría que las solicitudes requeridas sean atendidas en su oportunidad. - Les gustaría recibir información respecto a los procedimientos que brindan.

En base a la información presentada y analizada, se elaboró un perfil del colaborador de CIA MINERA LA ROCA SAC

Gráfico N° 10: Perfil de Colaborador de CIA MINERA LA ROCA SAC



2.8 EL PLAN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - PROPUESTA DE VALOR (PVE) “DREAMS”.

La creación de planes y políticas de la Jefatura de Recursos Humanos resulta ser de orden estratégico y transversal a todos los sistemas y procedimientos que se efectúan en el área, además de tener congruencia y ser relevantes para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad.

Es así, que, el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento ha sido elaborado exclusivamente para CIA MINERA LA ROCA SAC, considerando las características propias de sus colaboradores y las necesidades institucionales, además de ser analizado y consensuado con los propios colaboradores de la entidad, por lo que, constituye un plan diseñado a medida y se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional para el periodo 2019 – 2025.

Tomando en cuenta estas consideraciones mencionadas, podemos decir que el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento constituye el marco conceptual para la elaboración de los planes de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos como son: el Plan de Desarrollo de Personas – PDP, el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – PBMTH, el Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – PCSST, el Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC.

Gráfico Nº 11: Interacción del Plan de Gestión de Desarrollo y Talento Humano con los otros planes de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.



En este contexto es preciso mencionar que cada programa y/o actividad propuesta en el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se encuentran incluidos en estos planes y dentro de los procesos que son competencia de la JGRH, por consiguiente, son coherentes entre sí y se consideran relevantes ya que están orientadas a la gestión y desarrollo de las personas en la entidad.

La implementación del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento se realizará dentro de los próximos 4 años, conforme a lo planeado en el PEI CIA MINERA LA ROCA 2019-2025, sin embargo, la ejecución será periódica, por lo que anualmente la JGRH deberá rendir cuentas sobre su cumplimiento y, a la vez, de ser necesario considerará nuevas actividades según los resultados, su análisis y aplicabilidad, o renovará los contenidos en sus planes a fin de conseguir el cambio positivo y sostenido que logre el impacto que se prevea.

Por lo tanto, es importante presentar ante CIA MINERA LA ROCA SAC y su Alta Dirección el cómo se incorpora el Plan de Gestión del Talento Humano - Propuesta de Valor “DREAMS”, en los diferentes planes y procesos propios de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.