



minsa

People | Plan estratégico 2023

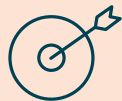
Objetivos, planes de acción y
calendarización

MADRID - Enero 2023

- 01. Talent Acquisition
- 02. Employer Branding
- 03. Employee Experience
- 04. Staffing
- 05. Desarrollo & Formación
- 06. C&B & Reporting
- 07. Internacional
- 08. Calendarización Plan 2023 RRHH
- 09. Anexo

El objetivo Talent Acquisition en 2023 es...

Objetivos 2023



Dotar a negocio de los profesionales necesarios para abordar el crecimiento establecido en el plan 300 para el año 2023

Crecimiento del departamento en función de la demanda

- Equipo Young Talent
- Recruiter en Colombia
- Recruiter en Filipinas
- Establecimiento de parámetros objetivos para la toma de decisión en el posible refuerzo del equipo

Optimizar la labor operativa del departamento

- ATS
- Equipo Young Talent
- Optimización de incorporaciones

Mejorar el impacto de MBC

- Marca empleadora MBC
- Mayor presencia redes (Linkedin, Instagram, Bewanted, TikTok)
- Impacto en nuestros mensajes
- Acciones específicas para incorporar más mujeres en MBC

minsait

Plan de Acción 2023



Optimización del BAU

- Implantación ATS Manatal
- Nuevos Business cases adaptados a los diferentes perfiles MBC (Generalista, Data, Quants, BTC).
- Proceso de oferta: refuerzo por parte de negocio
- Revisión modelo feedback
- Establecimiento de plazos de cobertura en función a la dificultad de la posición

MBC Impact

- Story telling recruiting: Revisión de los mensajes lanzados durante el proceso de selección
- Creación de MBC en las redes
- Planificación acciones de employer branding, segmento/geografía/red-foro
- Desarrollo de marca personal TA-Socios-Líderes de práctica-consultores embajadores en las redes.

Formación y comunicación

- Desarrollo de la formación Top Recruiter
- Revisión del curso de recruiting para entrevistadores de negocio
- Sesiones de refuerzo para que los entrevistadores actúen como Brand ambassadors

Young Talent

- Promociones becarios y analistas; optimización de las incorporaciones
- Redefinición del proceso de selección Young Talent. Proceso de selección masivo
- Reforzar la presencia en las universidades a través de presentaciones y Business Games
- Imagen de marca MBC en foros

La ambición del área es por tanto....

Para conseguir esta ambición necesitamos...

1. Optimización del BAU

- ATS
- Planificación de las necesidades de headcount por parte de negocio.
- Colaboración de negocio para la definición de Business cases adaptados a las diferentes necesidades.
- Refuerzo equipo recruiting.
- Señales alerta:
 - Vacantes/recruiter
 - Dificultad posición
 - Urgencia
- Concienciación de negocio sobre el proceso de feedback.

2. MBC Impact

- Colaboración del Grupo de Impacto TPTB en la definición de mensajes.
- Autorización de Marca para la creación de la marca MBC en las redes.
- Implicación de equipo directivo en dotar de contenidos a las comunicaciones de MBC en redes.
- Revisión de presupuesto para redes.

3. Formación y comunicación

- Participación activa de equipo directivo/gestión en la formación de recruiting para negocio.
- Story telling entrevistas de negocio.
- Organización de sesiones para reforzar con negocio de los aspectos claves a transmitir en las entrevistas.

4. Young Talent

- Job decription Young Talent.
- Autorización de Marca para adaptar la imagen materiales y merchandising a MBC.
- Embajadores de universidades: personas que nos abran las ofertas para poder organizar actividades de selección.
- Presencia de equipo de gestión en las sesiones o Business Games.

El objetivo del área de Employer Branding en 2023 es...

Objetivos 2023

Objetivo 1

- Participación más activa con las universidades organizando comp y charlas ad hoc para resultar más atractivos que la competencia

Objetivo 2

- Establecer la previsión de contratación de juniors (becas y ana calendarizar incorporación según universidades target

Objetivo 3

- Afinar el discurso de MBC junto con negocio para ser la compañía los estudiantes quieran estar (MBC the place to be)

Objetivo 4

- Mayor coordinación con el área de Employer Branding Minsait para aprovechar sinergias en universidades donde tengan cabida ambos negocios y no pisarnos

Objetivo 5

- Mayor difusión y comunicación de todas las acciones de Employer Branding que hacemos desde MBC

Plan de Acción 2023

...rfiles desde selección y negocio para organizar acciones en universidades o facultades target
...negocio para diseñar nuevas acciones

...participación en las escuelas en función del calendario de establecido previamente

...entación alineada con nuevos mensajes de marca (ADN) se para todos los eventos

- Compartir información con EB Minsait para aclarar repartir ferias según target del estudiante
- Creación de IG MBC, LinkedIn MBC, lanzar comunicaciones trimestrales de en qué Ferias hemos participado, lanzar comunicado de propuesta de participación

Como slide 3

El objetivo del área de Employee experience en 2023 es...

Objetivos 2023

Objetivo 1

- Integración del feedback junto al core de la iniciativa del Onboarding TPTB

Objetivo 2

- Digitalizar procesos

Objetivo 3

- Fomentar puntos de contacto fuera del Onboarding y mejora del engagement de los trabajadores

Objetivo 4

- Nutrir al área de internacional para implantación de los procesos que se llevan en España para que el BP los adapte e implante en función de la Geografía

Plan de Acción 2023

Como slide 3

- Cambio de mindset por parte de los responsables en tema de comunicación, recordatorios, llamadas aclaratorias, etc)
- Formación para implantación de offsite de nuevas analistas
- uestas de seguimiento y mejora de procesos
- Team Onboarding (convocatoria contacto buddies, lista en contacto, etc)
- proceso SAP superaciones periodo de prueba y macros que reducen la dependencia a procesos manuales actuales.
- Objetivo 3:
 - Felicitación de cumpleaños
 - Comunicado Enhorabuena + info para madres/padres MBC
 - Participación y colaboración con Team Building
 - Colaboración con Staffing para mejora satisfacción en la rotación de proyectos

La ambición de Employee experience es por tanto....

Para conseguir esta ambición necesitamos...

1. Equipo más grande

- Abrir posición de junior para paso a plantilla de Matías
- Oficializar la posición de Karla como mitad secretaria, mitad RRHH

Como slide 4

3. Conocimiento de herramientas digitales

- Conocimiento de SAP para implantación de nuevo proceso
- Cursos de interpretación de datos

El objetivo de Staffing en 2023 es...

Objetivos 2023	Plan de Acción 2023
<p>Objetivo 1</p> <ul style="list-style-type: none">Diseñar y aplicar plan de rotación global MBC para Analistas (limitar tiempos asignación mismo proyecto.	<p>...esta Amado y esperar el OK</p> <p>...mal de la puesta en marcha a los Socios</p>
<p>Objetivo 2</p> <ul style="list-style-type: none">Conseguir consolidar plan de rotación global MBC	<p>...ack de Analistas afectados y negocio</p> <p>...mejoras del procedimiento</p>
<p>Objetivo 3</p> <ul style="list-style-type: none">Homogeneizar procesos Staffing de España como modelo para Internacional junto con Karina/Alba.	<p>...o iniciado con México y aplicarlo a Región Andina y resto de</p> <p>...medida que vayan ganando algo de volumen.</p>
<p>Objetivo 4</p> <ul style="list-style-type: none">Mejorar la comunicación en los casos que Staffing interviene para rotar de proyecto o sector a recursos con riesgo de fuga	<ul style="list-style-type: none">Mediante la homogeneización del modelo, obtener más datos reportables de oficinas internacionales.Objetivo 4:<ul style="list-style-type: none">Transparentar a la persona afectada todo el proceso para que vea que MBC está tratando de conseguir la rotación



La ambición de Staffing es por tanto....

Conseguir reducir la
**rotación de los
Analistas** con la
ayuda del nuevo plan
de rotación de
Staffing (ver ppt plan
rotación Staffing)

Como slide 4

**Homogeneizar
procesos de Staffing**
Nacional con
Internacional

El objetivo del área en 2023 es impulsar e implicar a la capa gestión en el desarrollo de sus equipos para permitirles crecer al ritmo requerido

Objetivos 2023

Actualización carreras MBC

- Definir e implementar las carreras necesarias para el modelo de desarrollo de MBC
- Implementar incentivos para las distintas carreras

Fomentar y homogeneizar el modelo de liderazgo

- Impulsar la figura de líder y de mentor de todo gestor, trabajando ADN y potenciando la responsabilidad en la gestión de proyectos (económica, recursos, people, etc.)
- Implementar acciones para entrenar habilidades de Management

Optimizar el proceso de evaluación para eficientarlo

- Redefinir el proceso de evaluación para adaptarlo al volumen de evaluados que se prevé
- Continuar con el desarrollo de la herramienta de evaluaciones para automatizar procesos

Fomentar la transparencia

- Proporcionar espacios donde el profesional pueda consultar toda la información relativa a su desarrollo

Apoyar las iniciativas de The Place to Be en el área de Desarrollo

Plan de Acción 2023

Acción: desarrollo y fomento de la nueva carrera para lograr su adaptación al modelo de desarrollo de MBC

Revisión de los procesos de carrera: revisar los comportamientos asociados a las distintas carreras y adaptarlos a las nuevas formas de trabajo y potenciar las skills de los profesionales

Formación: comunicar y formar a la capa gestión, haciendo foco en la necesidad de liderazgo y de gestión de equipos para la compañía

Impulsar el desarrollo de nuestras High Performance para dar el salto a la siguiente etapa de todas las herramientas necesarias

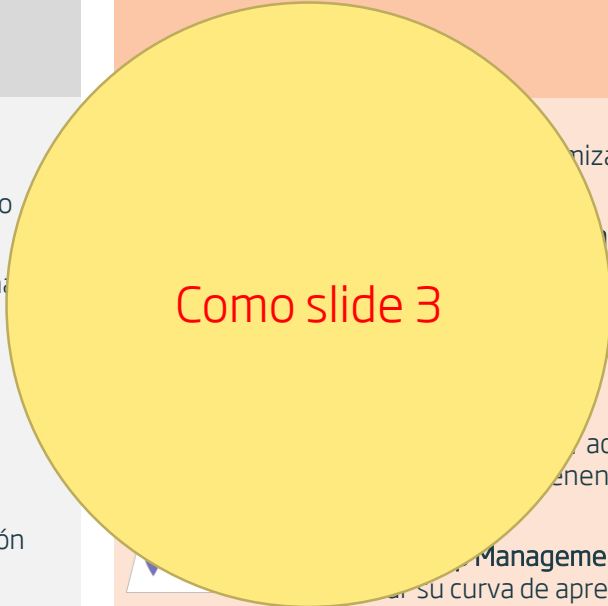
Letter: estructurar comunicaciones mensuales que nos permitan reforzar la importancia de generar un clima idóneo para que el talento crezca

- **Desarrollo herramienta:** implementación de nuevos evolutivos como el proceso de Mentoring, automatización de alertas y mejoras de datos de evaluados en dashboards
- **Módulo "Mi Contribución":** cierre de flujo de recogida de información desde cada área de RRHH. Presentación de *Look&Feel* final y plan de comunicación

Como slide 3

El objetivo del área es acompañar a negocio como instrumento que permita dotar a los profesionales de las habilidades necesarias para cumplir sus objetivos

Objetivos 2023	Plan de Acción 2023
<p>Profesionalizar nuestro modelo de formación</p> <ul style="list-style-type: none">• Optimizar Open University y los procesos de gestión con el servicio operativo• Potenciar la comunicación sobre el contexto e impacto de cada una de los programas formativos lanzados• Fomentar la autonomía de los profesionales en cuanto a su aprendizaje <p>Fomentar la cultura MBC</p> <ul style="list-style-type: none">• Transmitir y mantener nuestro ADN desde la incorporación• Apoyar el salto de nuestros profesionales a nuevos roles de gestión <p>Transmitir a negocio los beneficios de la formación</p> <ul style="list-style-type: none">• Ofrecer oportunidades de desarrollo claves para el crecimiento del negocio en los distintos sectores• Promover el uso de recursos de conocimiento en distintos formatos que favorezcan el acceso de los profesionales a la formación <p>Apoyar las iniciativas de The Place to Be en el área de Formación y mantener el BAU (Plan de Formación General y diseño de formaciones ad-hoc)</p>	<p>Organizar de la mano de Minsait la comunicación desde la plataforma, su comunicación de formación y potenciar distintas herramientas de aprendizaje: vídeos, cursos online, etc.</p> <p>Formación: lanzamiento de un plan de ayudas a la formación a toda la plantilla para elegir formación subvencionada de su interés</p> <p>Actualizar el itinerario para potenciar el desarrollo de habilidades y experiencia al equipo MBC optimizando la metodología para cada tipo de formación</p> <p>Management: sesiones para nuevos Managers y Sr. Consultants con el fin de actualizar su curva de aprendizaje y prepararles para los retos de su rol</p> <ul style="list-style-type: none">• Facilitar el acceso a los recursos de formación: ofrecer los contenidos fundamentales para el crecimiento del negocio, utilizando todos los recursos a nuestro alcance: cursos online, telepresenciales, presenciales, vídeos, etc.



EL principal objetivo de C&B en 2023 es actualizar las bandas y los beneficios sociales en todas las geografías

Objetivos 2023

- Benchmark paquete retributivo:
 - Revisión de Bandas por geografía
 - Revisión de Beneficios sociales por geografía
- Revisión Bono "Equipo Gestión"

Plan de Acción 2023

retributivo:

tivos como el de Willis Towers Watson

Recruiting de MBC sobre los candidatos que incorporaciones

proporcionada por los Champions y los Key People

y modelo de implantación por parte de RRHH

de Socios

no "Equipo Gestión"

- ✓ Revisar resultados históricos del bono para cada rol y hacer diferentes escenarios hasta encontrar el modelo de bono adecuado para el equipo de gestión.

El área de Internacional tiene como objetivo facilitar la llegada de Negocio a nuevas geografías y fortalecer las regiones ya establecidas

Objetivos 2023

1. Madurar el **modelo de coordinación internacional**, permitiendo una visión clara de la realidad de cada geografía y detectar oportunidades:
 - Modelo de gobierno
 - Comités de seguimiento
 - Key people
2. Desarrollar **planes estratégicos** en cada geografía:
 - Implantar y adaptar **procesos MBC** en las filiales, así como en las áreas globales de RRHH en MBC y las áreas corporativas
 - **Optimizar los procesos** en las filiales, evitando duplicidades y mejorando la calidad del dato
 - Seguir llevando el **ADN de MBC** a todas las geografías
 - Potenciar la **imagen de marca** y el sentimiento de pertenencia
3. Explotar la **movilidad internacional** como atractivo
4. Asegurar la llegada de **MBC | The place to be**, no solo siguiendo la estela de España sino encontrando en el feedback de las filiales una fuente de innovación

Plan de Acción 2023

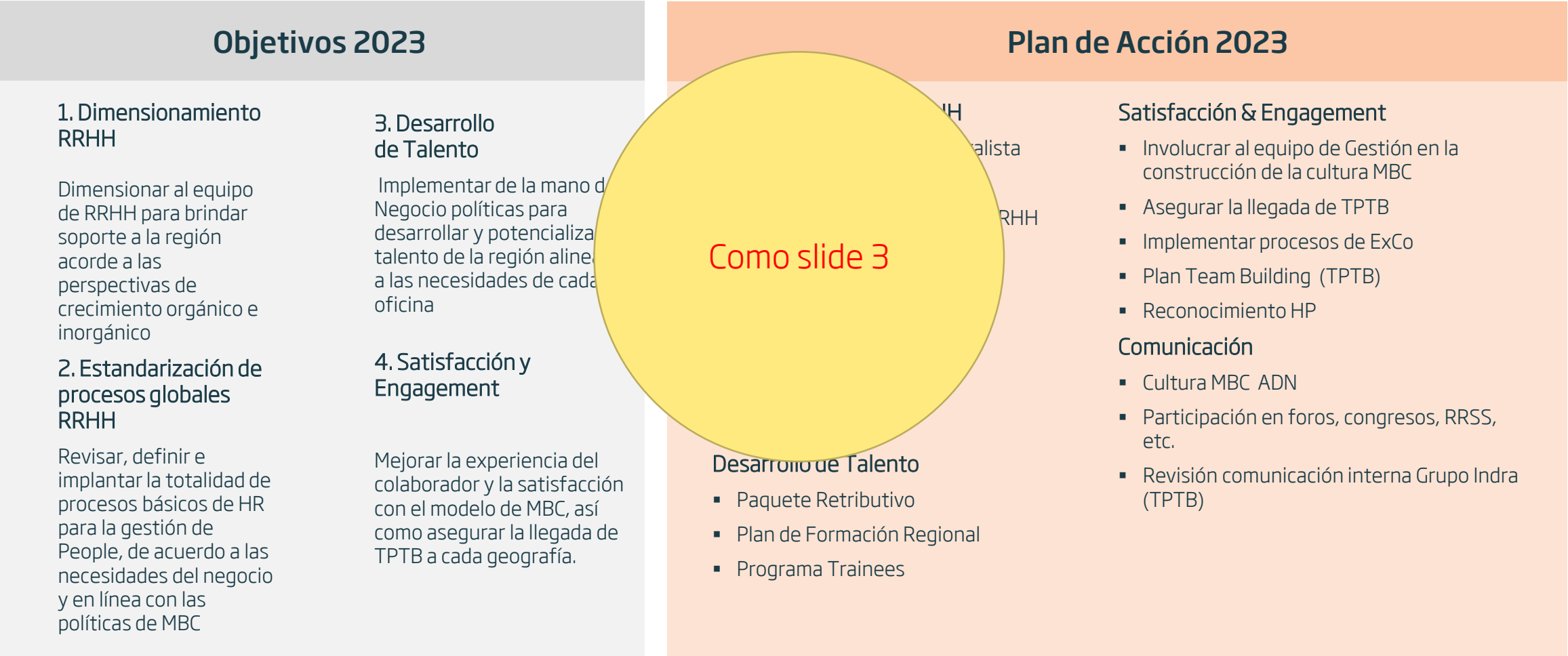
- Profesionalización de la **sistemática de seguimiento Internacional** y equipo especializado
- **Creación de plan de movilidad internacional** para perfiles HP, con pautas de selección y ventanas de oportunidad
- **Implantación de modelo MBC en Filipinas**
- **Potenciación de modelo MBC en Italia**
- **Desarrollo de planes estratégicos en geografías afianzadas de gran volumen:**
 - Plan estratégico México
 - Plan estratégico Región Andina

Como slide 3

El objetivo del área RRHH en México para 2023 es consolidar la posición del área como aliado estratégico para Negocio siendo palanca clave para el crecimiento

Objetivos 2023	Plan de Acción 2023
<div>1. Alinear Cultura ADN Minsait</div> <p>Asegurar el conocimiento del ADN MBC así como la alineación de la cultura MBC en las diversas verticales y cuentas presentes en la geografía</p> <div>2. Satisfacción y Engagement</div> <p>Mejorar la experiencia del colaborador y la satisfacción con el modelo de MBC, para reducir el índice de rotación, asegurando la implementación de TPTB</p>	<div>3. Atracción de Talento</div> <p>Optimización de los procesos de TA para asegurar la dotación de profesionales de acuerdo a las perspectivas de crecimiento del negocio así como mejorar nuestra marca empleadora a través de la relación con Universidades y RRSS</p> <div>4. Desarrollo de Talento</div> <p>Trabajar con los colectivos de alto rendimiento para asegurar su desarrollo continuo, y al mismo tiempo dotar de capacidades a la capa de gestión para asegurar la continuidad del negocio</p>
	<div>Plan de Acción 2023</div> <div>Como slide 3</div> <div><ul style="list-style-type: none">Whatsapp BotPresencia en Redes Propuesta de valor a nivel oficina MéxicoPlaneación de necesidades semestrales en función del offeringYoung Talent<div>Desarrollo de Talento</div><ul style="list-style-type: none">Assessment Key PeopleRevisión Bandas y BeneficiosPlan formativo alineado para asegurar el crecimientoAsegurar el conocimiento y entendimiento del modelo de carrera, evaluación y mentoring por toda la plantilla, poniendo foco en potenciar y empoderar a la capa de gestión y KP</div> <div><div>Atracción de Talento</div><ul style="list-style-type: none">Relación con universidades Business Game</div>

El objetivo del área RRHH en Región Andina para 2023 es implementar un modelo de gestión capaz de adaptarse a las necesidades actuales y futuras del equipo MBC



La ambición del área es por tanto la homogenización de procesos MBC en las filiales, al mismo tiempo que flexibilizamos y nos adaptamos a cada geografía

Para conseguir esta ambición necesitamos...

Anclaje tecnológico

Perfeccionamiento de herramientas corporativas que aseguren la estandarización de procesos y la capacidad de **escalado según crecimiento del Negocio**, implicando a todas las áreas de RRHH MBC.

Como slide 4

Alineación Minsait y geografías

Encontramos que muchos procesos institucionales no están desplegados actualmente en algunas geografías (Compras, RRHH, CAU, etc.), por lo que **MBC se debe posicionar como motor de cambio** e impulsar la creación estas estructuras, de manera que la transformación sea un objetivo común.

Calendarización Plan 2023 RRHH

08

Calendarización Plan 2023 RRHH (I/III)

	Marzo	Abril	Mayo
Recruiting & Emp. Branding	<ul style="list-style-type: none"> Implantación ATS Manatal Story telling ofertas Promoción becarios 2023 Revisión modelo feedback 	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de plazos de cobertura en función a la dificultad de la posición Nuevos Business cases adaptados a los diferentes perfiles MBC Story telling recruitingPlantear acciones en universidades a través de presentaciones y Business Games Lanzamiento comunicaciones útiles Grupo de Teams Onboarding Internacional Comunicación a través de canales internos iniciativas Employee Experience Apoyo en la comunicación del nuevo plan Staffing para empleados en plantilla 	<ul style="list-style-type: none"> Creación de MBC en las redes Planificación acciones de employer branding, segmento/geografía/ red-foro Redefinición del proceso de selección Young Talent
Employee Experience	<ul style="list-style-type: none"> Creación grupo de Teams Onboarding Implantación de vtos por Portal del empleado implantación nuevo proveedor de desayunos Comunicación a través de canales externos 		<ul style="list-style-type: none"> Reunión con Desarrollo herramienta "My place to be" Focus Group con incorporaciones recientes y managers feedback nuevo onboarding Plan mujer: trabajar activamente con negocio y la parte de Diversidad TPTB para encontrar y potenciar figuras de liderazgo femenino Seguimiento de vencimientos por Portal del empleado
Staffing	<ul style="list-style-type: none"> Presentar Amado propuesta plan rotación Staffing Arranque Plan Rotación Staffing Mejora comunicación: diseño y aplicación email informativos Pool 		
Desarrollo & Formación	<ul style="list-style-type: none"> Carrera especialista Desarrollo herramienta evaluaciones Optimización Open University Desarrollo áreas de formación plan 2023 Desarrollo New Joiners y Top Management Lanzamiento plan de formación 2023 Lanzamiento programa de ayuda a la formación 	<ul style="list-style-type: none"> Módulo "Mi Contribución" MBC Top Woman Desarrollo herramienta evaluaciones Jornadas Top Management Managers Revisar plan de comunicación Desarrollo New Joiners y Top Management Aprobación ayudas a la formación 	<ul style="list-style-type: none"> Jornadas Focus Capa Gestión Desarrollo herramienta evaluaciones Itinerario New Joiners Capa Consulta Gestión solicitudes Ayuda a la formación Diseño comunicaciones formación
C&B & Reporting	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx
Internacional	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx

Calendarización Plan 2023 RRHH (II/III)

	Junio	Julio	Septiembre
Recruiting & Emp. Branding	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de marca personal TA-Socios-Líderes de práctica-consultores embajadores en las redes. Revisión del curso de recruiting para entrevistadores de negocio Optimización de las incorporaciones de analistas 		
Employee Experience	<ul style="list-style-type: none"> Focus Group con recientes incorporaciones programa buddy Internacional Comunicación a través de canales internos iniciativas Employee Experience Seguimiento con Desarrollo para posible implantación pestaña "Onboarding" en herramienta "My place to be" 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Creación guía del responsable en formato Sway 2) Focus Group con buddies para ideas programa buddy 	<ul style="list-style-type: none"> Implantación hoja de ruta desasignados para las incorporaciones de septiembre Internacional Comunicación a través de canales internos iniciativas Employee Experience Afterwork Buddies '22 y '23 para motivar y premiar
Staffing	<ul style="list-style-type: none"> Revisión Internacional con Karina/ Alba para seguir homogeneizando procesos 		
Desarrollo & Formación	<ul style="list-style-type: none"> Leadership Newsletter Desarrollo herramienta TPTB: desarrollo de máster propio MBC y profesionalización de máster finanzas 	<ul style="list-style-type: none"> Preparación 360° TPTB: desarrollo de máster propio MBC y profesionalización de máster finanzas Jornadas Top Management: SC y Managers 	<ul style="list-style-type: none"> Preparación 360° TPTB: desarrollo de máster propio MBC y profesionalización de máster finanzas Preparación DNF: evaluación año anterior y levantamiento de necesidades nuevas
C&B & Reporting	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx
Internacional	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx

Calendarización Plan 2023 RRHH (III/III)

	Octubre	Noviembre	Diciembre
Recruiting & Emp. Branding	<ul style="list-style-type: none">Sesiones de refuerzo para que los entrevistadores actúen como Brand ambassadors		<ul style="list-style-type: none">Optimización de las incorporaciones de analistas
Employee Experience	<ul style="list-style-type: none">Posible implantación Desarrollo para ver implantación pestaña "Onboarding" en herramienta "My place to be" y seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Comunicación a través de canales internos (E-mail e Indraweb) iniciativas Employee Experience (Desayuno Top Buddies, New Minsaiters Afterwork...) Adhoc	<ul style="list-style-type: none">Mejora Newsletter RRHHApoyo Team Building iniciativa Navidad
Staffing			<ul style="list-style-type: none">Revisión anual plan de rotación StaffingRevisión anual plan de comunicación Staffing
Desarrollo & Formación	<ul style="list-style-type: none">Lanzamiento 360°Revisión y actualización procesos carrera managementLanzamiento DNF	<ul style="list-style-type: none">360: Recogida de datosPublicación plan carrera ManagementDNF: tratamiento de datos e informe	<ul style="list-style-type: none">360: informes y comunicaciónDNF: Presentación a direcciónInforme cierre plan de formaciónCierre de año presupuesto
C&B & Reporting	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx
Internacional	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx	xxxxxxxxxx

Calendarización Recruiting & Employer Branding

Recruiting & Employer Branding

Marzo

1. Reuniones con las verticales para definir universidades target y contactar con ellas para iniciar colaboración a modo Feria de Empleo o acción específica workshop (ej: Ciberseguridad y AAPPs BCN en UPC)
2. Adaptar la presentación base para Ferias con los nuevos mensajes ADN como estandar para todas las ferias
3. Comunicación interna y externa de participación en Ferias de Empleo y otras acciones

Abril

1. Definir el número de incorporaciones de juniors y becas ideal por trimestre y establecer sesiones de recruiting Day específicas para conseguir gran numero de candidatos en poco tiempo
2. Reuniones con negocio para diseñar nuevas acciones tipo workshop en función de cada universidad/perfil
3. Comunicación interna y externa de participación en Ferias de Empleo y otras acciones

Mayo

1. Comunicación interna y externa de participación en Ferias de Empleo y otras acciones



Calendarización Recruiting & Emp. Branding

TEMPLATE CALENDARIO
ÁREA ÚNICA

Recruiting & Employer Branding

1. Crear IG y LinkedIn MBC y plantear un calendario de comunicación de contenido específico MBC

Junio

Julio

Sept

Calendarización Recruiting & Emp. Branding

TEMPLATE CALENDARIO
ÁREA ÚNICA

Recruiting & Employer Branding

Oct

Nov

Dic

minsoit

An Indra company

Calendarización Employee Experience

Employee Experience

Marzo

- 1) Creación grupo de Teams Onboarding:
 - Definición proceso adhesión y salida new joiners
 - Coordinación con Formación y Desarrollo para ver documentación a incluir
 - Definición de comunicaciones/post a incluir en el grupo
- 2) Implantación y seguimiento de vencimientos por Portal del empleado (post en Teams Managers, calls, bajadas excels, etc)
- 3) Primera reunión con Internacional para puesta en común EE (recurrencia mensual)
- 4) Implantación nuevo proveedor de desayunos
- 5) Comunicación a través de canales externos (Linkedin, IG...) iniciativas Employee Experience (Desayuno Top Buddies, New Minsaiters Afterwork...)(trimestralmente)

Abril

- 1) Lanzamiento comunicaciones útiles Grupo de Teams Onboarding
- 2) Reunión con F&D para re-definir modelo new joiners (presencialidad vs videojuegos, taller valores/propósito, etc.)
- 3) Internacional
- 4) Comunicación a través de canales internos (E-mail e Indraweb) iniciativas Employee Experience (Desayuno Top Buddies, New Minsaiters Afterwork...) Adhoc
- 5) Apoyo en la comunicación del nuevo plan Staffing para empleados en plantilla (Teams EE y Entrevistas de seguimiento)

Mayo

- 1) Reunión con Desarrollo para ver implantación pestaña "Onboarding" en herramienta "My place to be" y seguimiento
- 2) Internacional
- 3) Focus Group con incorporaciones recientes y managers para toma pulso nuevo onboarding (feedback de implantación nuevo onboarding)
- 4) Plan mujer: trabajar activamente con negocio y la parte de Diversidad TPTB para encontrar y potenciar figuras de liderazgo femenino
- 5) Seguimiento de vencimientos por Portal del empleado (post en Teams Managers, calls, bajadas excels, etc)

Calendarización Employee Experience

Employee Experience

Junio

- 1) Focus Group con recientes incorporaciones programa buddy
- 2) Internacional
- 3) Comunicación a través de canales internos (E-mail e Indraweb) iniciativas Employee Experience (Desayuno Top Buddies, New Minsaiters Afterwork...) Adhoc
- 4) Seguimiento con Desarrollo para posible implantación pestaña "Onboarding" en herramienta "My place to be"

Julio

- 1) Creación guía del responsable en formato Sway
- 2) Focus Group con buddies para ideas programa buddy

Sept

- 1) Implantación hoja de ruta desasignados para las incorporaciones de septiembre
- 2) Internacional
- 3) Comunicación a través de canales internos (E-mail e Indraweb) iniciativas Employee Experience (Desayuno Top Buddies, New Minsaiters Afterwork...) Adhoc
- 4) Afterwork Buddies '22 y '23 para motivar y premiar

Calendarización Employee Experience

Employee Experience

Oct

1) Posible implantación Desarrollo para ver implantación pestaña "Onboarding" en herramienta "My place to be" y seguimiento

Nov

1) Comunicación a través de canales internos (E-mail e Indraweb) iniciativas Employee Experience (Desayuno Top Buddies, New Minsaiters Afterwork...) Adhoc

Dic

- 1) Mejora Newsletter RRHH
- 2) Apoyo Team Building iniciativa Navidad

Calendarización Staffing

TEMPLATE CALENDARIO
ÁREA ÚNICA

Staffing

Marzo

- Presentar Amado propuesta plan rotación Staffing
- Arranque Plan Rotación Staffing
- Mejora comunicación: diseño y aplicación email informativos Pool

Abril

Mayo

Calendarización Staffing

Staffing	
Junio	Revisión Internacional con Karina/Alba para seguir homogenizando procesos a medida oficinas ganan volumen
Julio	
Sept	

Calendarización Staffing

TEMPLATE CALENDARIO
ÁREA ÚNICA

Oct

Staffing

Nov

Dic

Revisión anual plan de rotación Staffing
Revisión anual plan de comunicación Staffing

Calendarización Desarrollo & Formación

TEMPLATE CALENDARIO ÁREA ÚNICA

Desarrollo & Formación

Marzo

Carrera especialista: desarrollo y comunicación
Desarrollo herramienta: implementación de nuevos evolutivos
Comunicación evaluaciones – evento
Revisión Mentoring
Lanzamiento PAS

Open University: optimización
Lanzamiento del plan de formación 2023
Ayuda individual a la formación: lanzamiento
Desarrollo de áreas de formación: consulting school, power skills y techno (calendario y gestión)
TPTB: desarrollo de New Joiners y Top Management

Abril

Carrera especialista: desarrollo y comunicación
Desarrollo herramienta: implementación de nuevos evolutivos
Comunicación evaluaciones – evento
MBC Top Woman: presentación e impartición
Seguimiento PAS

Open University: optimización
Lanzamiento del plan de formación 2023: desarrollo de Agile Academy
TPTB: desarrollo de New Joiners y Top Management
Jornadas Top Management: presentación e impartición
Formación: puesta en marcha acciones formativas plan
Ayuda individual a la formación: aprobación de solicitudes y comunicación

Mayo

Carrera especialista: desarrollo
Desarrollo herramienta: implementación de nuevos evolutivos
Jornadas Focus Capa Gestión: presentación e impartición
Preparación evaluaciones 1s2023
Seguimiento PAS

Open University: optimización
Plan de formación 2023: puesta en marcha acciones formativas plan
Itinerario New Joiners: presentación e impartición
Ayuda individual a la formación: gestión de solicitudes aprobadas
TPTB: diseño de nuevas formas de comunicación para impulsar la formación y preparación Top Management SC

Calendarización Desarrollo & Formación

TEMPLATE CALENDARIO ÁREA ÚNICA

Desarrollo & Formación

Junio

Leadership Newsletter: preparación y lanzamiento a capa gestión
Desarrollo herramienta: implementación de nuevos evolutivos
Reuniones de evaluación

Open University: optimización
Plan de formación 2023: puesta en marcha acciones formativas plan
TPTB: desarrollo de máster propio MBC y profesionalización de máster finanzas
Ayuda individual a la formación: gestión de solicitudes aprobadas

Julio

Desarrollo herramienta: implementación de nuevos evolutivos
Comunicación evaluaciones - evento
Preparación 360°
Revisión Mentoring
Lanzamiento PAS

Open University: optimización
Plan de formación 2023: puesta en marcha acciones formativas plan
TPTB: desarrollo de máster propio MBC y profesionalización de máster finanzas
Jornadas Top Management: sesiones para nuevos Sr. Consultants y nuevos Managers

Sept

Desarrollo herramienta: implementación de nuevos evolutivos
Lanzamiento 360°
Revisión y actualización de procesos de carrera management
Seguimiento PAS

Open University: optimización
Plan de formación 2023: puesta en marcha acciones formativas plan
TPTB: desarrollo de máster propio MBC y profesionalización de máster finanzas
Preparación DNF: evaluación año anterior y levantamiento de necesidades nuevas

Calendarización Desarrollo & Formación

TEMPLATE CALENDARIO ÁREA ÚNICA

Desarrollo & Formación

Oct

Desarrollo herramienta: implementación de nuevos evolutivos
Lanzamiento 360°
Revisión y actualización de procesos de carrera management

Open University: optimización
Plan de formación 2023: puesta en marcha acciones formativas plan
TPTB: desarrollo de máster propio MBC y profesionalización de máster finanzas
Lanzamiento DNF: envío de encuesta y tratamiento de datos

Nov

Desarrollo herramienta: implementación de nuevos evolutivos
360°: recogida de datos
Revisión y actualización de procesos de carrera management

Open University: evaluación de mejoras en la herraminetas
Plan de formación 2023: puesta en marcha acciones formativas plan
TPTB: desarrollo de máster propio MBC y profesionalización de máster finanzas
DNF: tratamiento de datos y preparación informe

Dic

Desarrollo herramienta: implementación de nuevos evolutivos
Revisión y actualización de procesos de carrera Management
Preparación evaluaciones 2s2023

Open University: optimización
Plan de formación 2023: cierre del plan y preparación de informe
TPTB: desarrollo de máster propio MBC y profesionalización de máster finanzas
DNF: presentación a dirección
Cierre presupuestario 2023

Calendarización C&B & Reporting

TEMPLATE CALENDARIO
ÁREA ÚNICA

C&B & Reporting

Marzo

Abril

Mayo



Calendarización C&B & Reporting

C&B & Reporting

Junio

Julio

Sept

minsait

An Indra company

Calendarización C&B & Reporting

TEMPLATE CALENDARIO
ÁREA ÚNICA

C&B & Reporting

Oct	
Nov	
Dic	

Calendarización Internacional

Internacional

Marzo

Abril

Mayo



Calendarización Internacional

TEMPLATE CALENDARIO ÁREA ÚNICA

Internacional

Junio

Julio

Sept

minsait

An Indra company

Calendarización Internacional

Internacional

Oct

Nov

Dic

Calendarización Plan 2023 RRHH

TEMPLATE CALENDARIO DOS ÁREAS



Recruiting & Employer Branding

Employee Experience

Marzo

Abril

Mayo



Calendarización Plan 2023 RRHH

TEMPLATE CALENDARIO DOS ÁREAS



Recruiting & Employer Branding

Employee Experience

Junio

Julio

Sept



Calendarización Plan 2023 RRHH

TEMPLATE CALENDARIO DOS ÁREAS



Recruiting & Employer Branding

Employee Experience

Oct

Nov

Dic



Calendarización Plan 2023 RRHH



C&B & Reporting

Desarrollo & Formación

Marzo

Abril

Mayo



Calendarización Plan 2023 RRHH



C&B & Reporting

Desarrollo & Formación

Junio

Julio

Sept



Calendarización Plan 2023 RRHH



C&B & Reporting

Desarrollo & Formación

Oct

Nov

Dic

Calendarización Plan 2023 RRHH



Staffing

Internacional

Marzo

- Presentar Amado propuesta plan rotación Staffing
- Arranque Plan Rotación Staffing
- Mejora comunicación: diseño y aplicación email informativos Pool

Abril

Mayo

Calendarización Plan 2023 RRHH



Staffing

Internacional

Junio

Revisión Internacional con Karina/Alba para seguir homogenizando procesos a medida oficinas ganan volumen

Julio

Sept



Calendarización Plan 2023 RRHH



Staffing

Internacional

Oct

Nov

Dic

Revisión anual plan de rotación Staffing
Revisión anual plan de comunicación Staffing

Anexo

Offsite RRHH

09

Objetivos del Offsite

Celebrado en Aranjuez el 19 y 20 de enero 2023



- Salir de nuestro día a día para pararnos, recapacitar, sugerir y compartir entre nosotros
- Construir un modelo de RRHH capaz de dar soporte al negocio y alineado al Plan 300
- Planificar y compartir los objetivos del departamento por área
- Interiorizar el ADN de MBC
- Forjar relaciones, crear vínculos y, ¡divertirnos!

Offsite People

Jueves 19 de enero

Viernes 20 de enero

Proyecto



Equipo



10:00h

Coffee Bienvenida-Objetivos

10:30h-11:40h

Presentación de proyectos por área

09:00h-10:30h

Dinámica trabajo en equipo

Coffee break

12:00h-14:00h

Presentación de proyectos por área

11:00h-13:30h

Dinámica ADN MBC

Comida

15:30h-17:30h

Presentación Internacional y conclusiones

17:00h-17:15h

Coffee break

17:15h-19:00h

Dinámica de cierre



Orden de las presentaciones

- Recruiting & Emp. Branding
- Experiencia empleado
- Staffing
- Desarrollo & Formación
- C&B & Reporting
- Internacional

