

Mejora tu gestión del talento

Participa en su **primer estudio en Aragón** y descubre el valor de decidir con datos



7 mayo



9 horas



CEOE Aragón
(C/Doctor Val Carreres,
10. Zaragoza)



TEMPS

FEMZ
Empresas del metal

CEOE
ARAGÓN

¿Quiénes

somos?

TEMPS

“ Soluciones para las empresas, oportunidades para las personas ”

Un mejor lugar para trabajar cada día

Somos una empresa de **servicios de recursos humanos**, con más de 30 años de experiencia, cuyo **propósito** es acompañar y ayudar a las empresas a gestionar las necesidades de gestión de talento, como la atracción, selección, contratación temporal, consultoría rrhh, formación, desarrollo y acompañamiento profesional en las salidas.

Diseñamos y desarrollamos soluciones de talento, **optimizando** costes y recursos, **impulsando y transformando** el capital humano, para **adecuarlo a las necesidades** de crecimiento sostenible de tu empresa, negocio y cuenta de resultados, generando futuro.

Incorporamos **tecnología** aplicada a RRHH, basada en dato consciente, **aportando soluciones** innovadoras, eficientes y ágiles, que ayuden a tomar decisiones informadas y accionar palancas de transformación.

+ 30

Años de experiencia
en el mercado

+ 5.000

Clientes
satisfechos

+ 100K

Oportunidades
De trabajo al año

+ 20

Oficinas
en España



¿Qué hacemos?

¿A qué retos y objetivos, te enfrentas en tu compañía con respecto a personas?

Atracción de Talento

- No consigo atraer el Talento que necesito
- No tengo Imagen de Marca.
- No conocen la Empresa
- Quiero tener presencia en Redes Sociales.
- Tener Empleados Embajadores.
- Qué hace mi competencia para atraer talento
- No tengo de un proceso de Atracción

Selección Nuevos Empleados

- Qué Propuesta de Valor global ofrezco
- La Retribución que ofrezco, es apropiada y acorde al mercado o sector
- No tengo Tiempo y Capacidad. No soy ágil y eficiente seleccionando.
- No sé dónde encontrar candidatos.. No tengo Base de Datos
- Que perfil busco y necesito. Qué competencias y habilidades necesito
- No tengo definido un proceso de selección.
- No tengo una Estructura Organizativa ni organigrama.
- No realizo Entrevistas por Competencias.

Contratación

- No tengo Headcount para contratar
- Necesito flexibilizar por mi producción la contratación debido a picos o puntas de trabajo
- Necesito incorporar un experto para un proyecto muy concreto, a nivel nacional y/o internacional.
- Necesito Expatriar a algún empleado
- Tengo la PRL de cada puesto de trabajo

Incorporación Onboarding

- No tengo un proceso de Onboarding
- No tengo un plan de Formación inicial
- Los directivos y Managers no están implicados
- No comunico las nuevas incorporaciones
- Necesito cumplir las obligaciones legales - Compliance
- No acompaño en las promociones internas

¿Qué hacemos?

¿A qué retos y objetivos, te enfrentas en tu compañía con respecto a personas?

Desvincular

**Innovación
RRHH**

**Formación
Desarrollo**

**Evaluación
Talento Interno**

**Transformar
Día a Día**

- Entrevistas de Salida (voluntarias – despidos).
- Ser y estar comprometido con la RSC
- Cuidar la imagen de marca.
- Gestionar las emociones de los empleados y sus compañeros
- Gestionar la recomendación de la empresa
- Mejorar la eficiencia y productividad.

- Rotación y Absentismo elevado
- Kpi's RRHH – Calculadora de costes
- Experiencia de Empleado
- Plan estratégico de RRHH

- Detectar las necesidades de formación.
- Tiempo y recursos para analizar y organizar la formación.
- Necesito gestionar el crédito formativo.
- No soy capaz de implantar la formación
- Necesito capacitar al Equipo Directivo y a los Managers
- Programa de formación para hacer crecer a mis profesionales.
- No tengo definido un plan de carrera y plan de sucesión

- No evalúo el talento interno.
- Desconozco el desempeño y potencial
- No tengo evaluación del desempeño
- No evalúo el talento directivo
- A día de hoy no conozco cuál es el Talento Interno.
- No tengo una matriz y mapa de talento.

- Propósito – Visión – Misión
- Se siente la Cultura Corporativa y Valores
- No conozco el ambiente, clima y compromiso
- No tengo Kpi's de seguimiento de RRHH
- No tengo Tecnología para monitorizar los procesos de RRHH
- La Comunicación Interna es nula
- No tengo un Modelo de Liderazgo
- Obligaciones legales rrhh
- Necesito trabajar la RSC de la Compañía
- Diversidad e Inclusión



01

**¿POR QUÉ UN ESTUDIO
DE GESTIÓN DE
TALENTO?**



02

**QUÉ VAMOS A ANALIZAR
CÓMO LO VAMOS A ANALIZAR
TECNOLOGÍA RRHH**



03

**QUÉ OBTENDRÁN
LAS EMPRESAS DE
ARAGÓN**

75%

de las empresas en España sufre escasez de talento

67%

de compañías tuvo dificultades para seleccionar empleados

44.8%

de las salidas voluntarias se deben al Salario...

62.4%

de empresas NO tienen formación, desarrollo profesional y planes de carrera estructurados

90%

de las empresas en España aumentarán su inversión en fidelización

88%

de directivos están preocupados por fidelizar y retener talento.

78%

de las empresas ya incluyen a RRHH en su comité de dirección.

82%

De CEOs creen que sus equipos directivos no están preparados para gestionar equipos

6,8%

Absentismo
32 mil millones €

24,1%

Rotación no deseada
De 6 a 9 meses de SBA
6.000 – 9.000€

59%

De los empleados y empresas no tienen evaluación del desempeño

34%

de empresas están utilizando tecnología y un 26% IA

Gestionar el talento impacta directamente en negocio y en la cuenta de resultados.

ES MUY RENTABLE INVERTIR EN TALENTO Y PERSONAS

¿Por qué
nació esta iniciativa?

DAR RESPUESTAS A...

SITUACIÓN ACTUAL

- Actuar sin datos – Decisiones por intuición e inercia
- Confundir síntomas con causas
- Inversión en acciones sin retorno e impacto
- Focalizados en atraer – olvidando la fidelización (costes)
- Gestión y acción reactiva vs proactividad y profesionalidad
- Moverse por percepciones – actuar con certezas

RETOS ACTUALES

- Escasez de perfiles. Dificultad para atraer nuevo talento
- Propuesta de Valor única y diferencial
- Rotación no deseada, Pérdida de talento clave
- Absentismo: equipos y personas poco comprometidas
- Liderazgo no preparado para gestionar personas
- Falta de formación y desarrollo profesional

“ Las empresas que entienden su talento crecen ”.
“ Aquellas que lo miden y lo gestionan, lideran el sector ”

¿Qué vamos a analizar en el estudio?

01 MERCADO LABORAL ARAGÓN

- SITUACIÓN ACTUAL MERCADO LABORAL
- DIFERENCIAS & COMPARATIVAS ENTRE PROVINCIAS
- VENTAJAS COMPETITIVAS
- POLÍTICAS EMPLEABILIDAD & INCENTIVOS
- POSICIONAMIENTO DPTO RRHH
- ESTRUCTURA, FUNCIONES DPTO RRHH
- PRIORIDADES DPTOS DE RRHH

02 ATRAEMOS Y SELECCIONAMOS

- IMAGEN DE MARCA EMPLEADORA
- DIFICULTADES DE ATRACCIÓN & SELECCIÓN
- NUEVAS FORMAS ATRAER & SELECCIONAR
- BEST PRACTICE PROCESO SELECCIÓN
- PROPUESTA DE VALOR
- EXPERIENCIA DEL CANDIDATO/A

03 FIDELIZAMOS EL TALENTO

- ONBOARDING - INTEGRAR NUEVO TALENTO
- CLIMA & AMBIENTE
- FLEXIBILIDAD & CONCILIACIÓN
- BENEFICIOS SOCIALES
- LIDERAZGO DIRECTIVO
- COMUNICACIÓN IINTERNA
- KPI'S RRHH: ROTACIÓN & ABSENTISMO. MOTIVACIÓN & SATISFACCIÓN. RECOMENDACIÓN

04 EVALUAMOS EL TALENTO

- LIDERAZGO DIRECTIVO
- EVALUACIÓN POTENCIAL & DESEMPEÑO
- NECESIDADES FORMATIVAS
- MATRIZ DE TALENTO: 9BOX
- MAPA DE TALENTO

05 FORMAMOS & DESARROLLAMOS

- PLAN DE FORMACIÓN ANUAL
- GESTIÓN FUNDAE
- EJECUCIÓN PLAN FORMACIÓN
- PLANES DE CARRERA
- PLANES DE SUCESIÓN

06 DESVINCULACIÓN

- ENTREVISTAS DE SALIDA
- CAUSAS DE SALIDA
- ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL

TECNOLOGÍA ESPECÍFICA RRHH

CAPTURA DIGITAL INFORMACIÓN

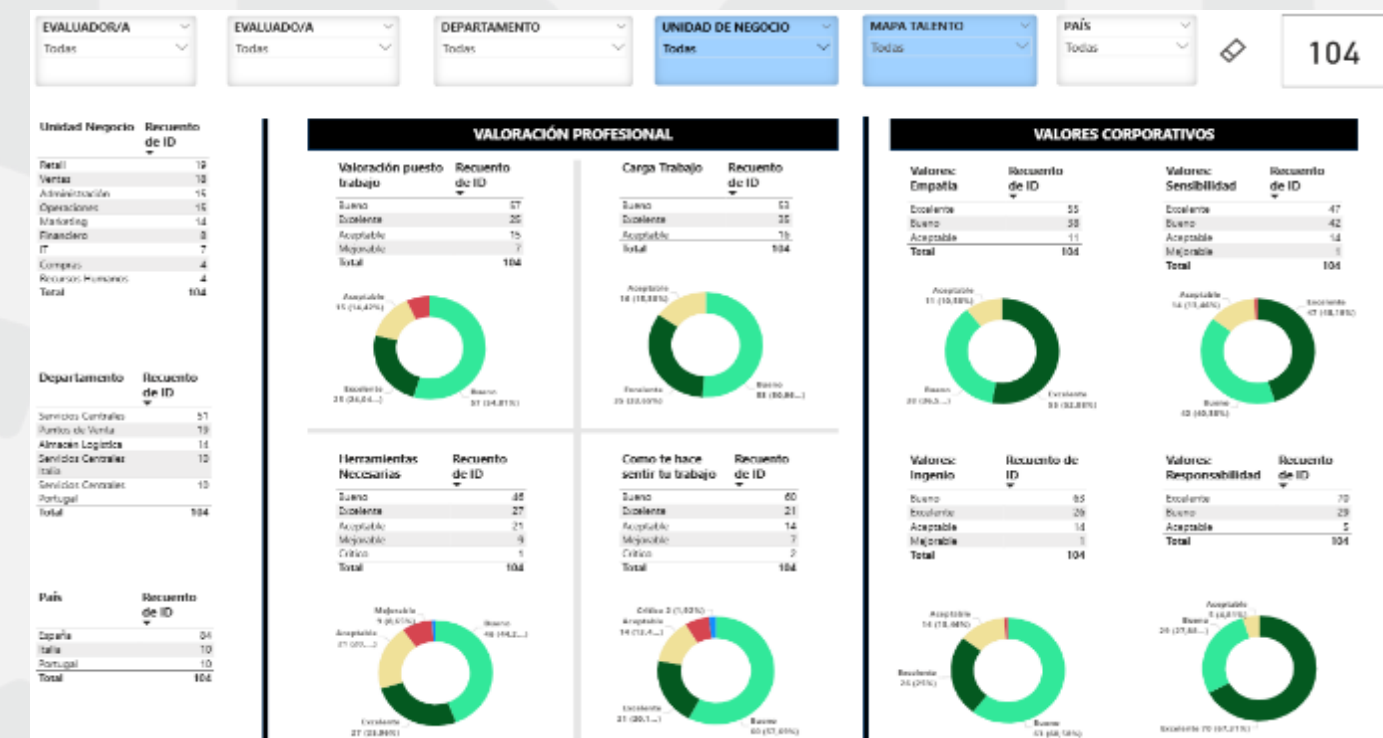
9. Evaluación comportamientos asociados a valores

	Excelente	Buena	Aceptable	Mejorable	Crítico
Empatía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ingenio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Evaluación productividad

	Excelente	Buena	Aceptable	Mejorable	Crítico
Alcanza sus objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumple con las fechas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Completa las tareas asignadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad analítica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VISUALIZACIÓN - DASHBOARD



https://es.research.net/r/EstudioGestionTalento_Aragon

Power BI

¿Qué vais
a obtener?



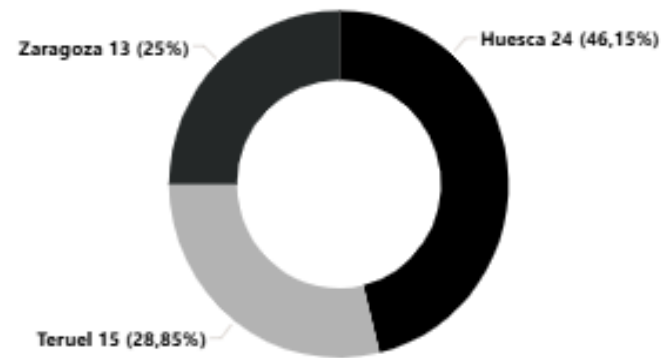
ANÁLISIS & RESULTADOS ESTUDIO

- ACCESO POWER BI - DASHBOARD
- INFORME PDF - DATOS GLOBALES
- INFORME GLOBAL ANÁLISIS

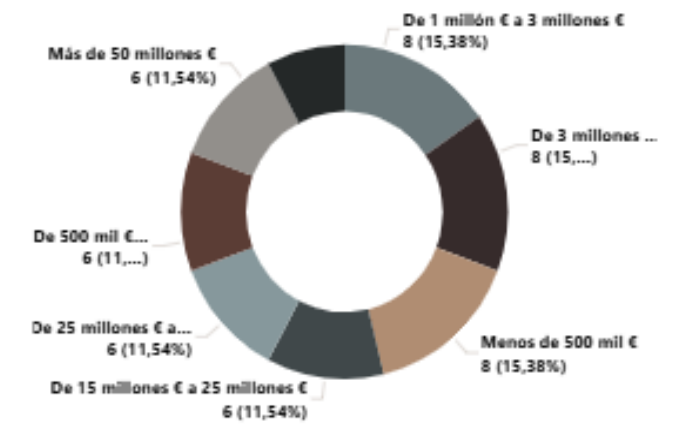
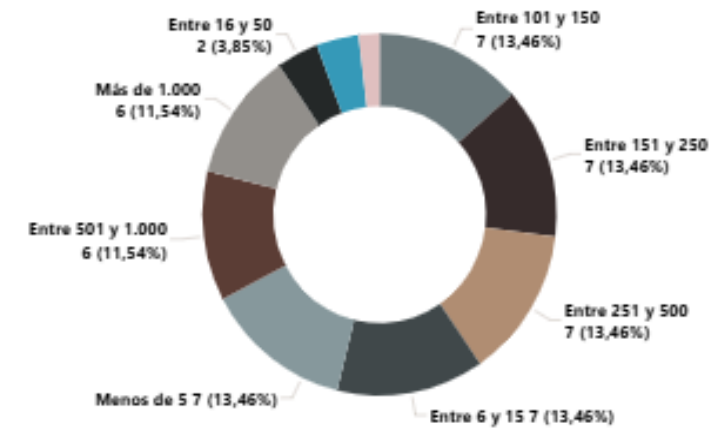
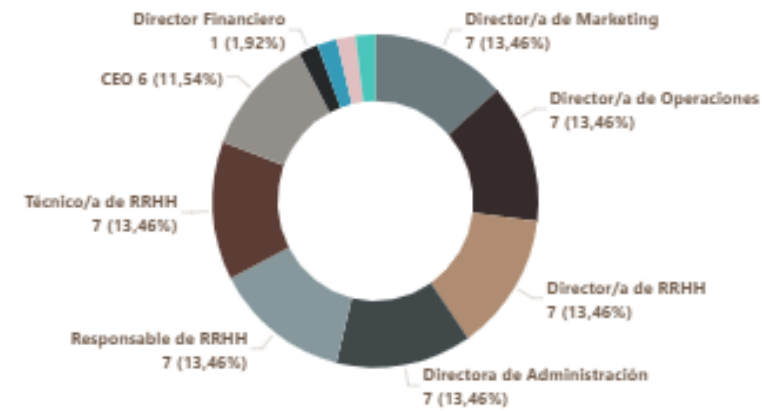
52

SECTOR EMPRESA: Todas
 PROVINCIA: Todas
 LOCALIDAD: Todas
 Nº EMPLEADOS: Todas
 FACTURACIÓN: Todas
 CARGO EMPRESA: Todas

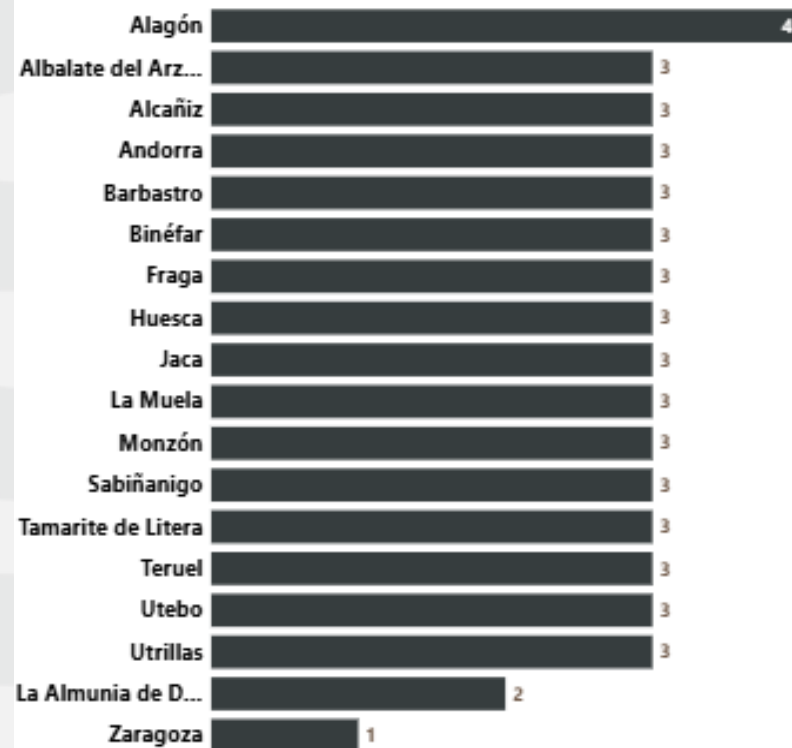
PROVINCIA



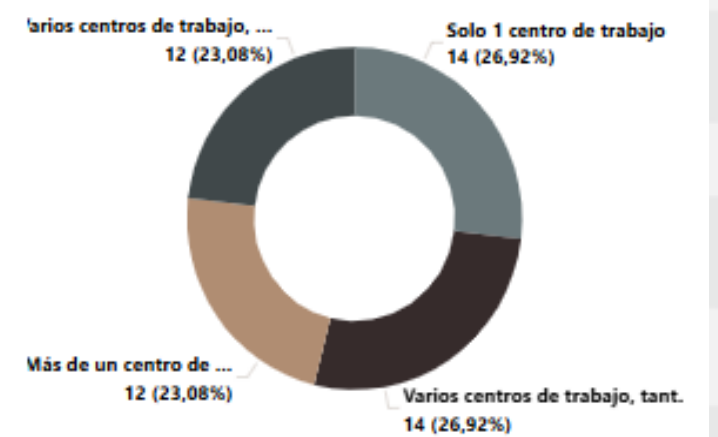
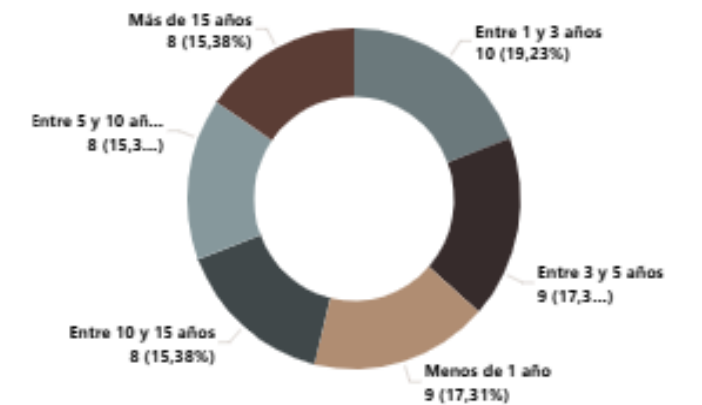
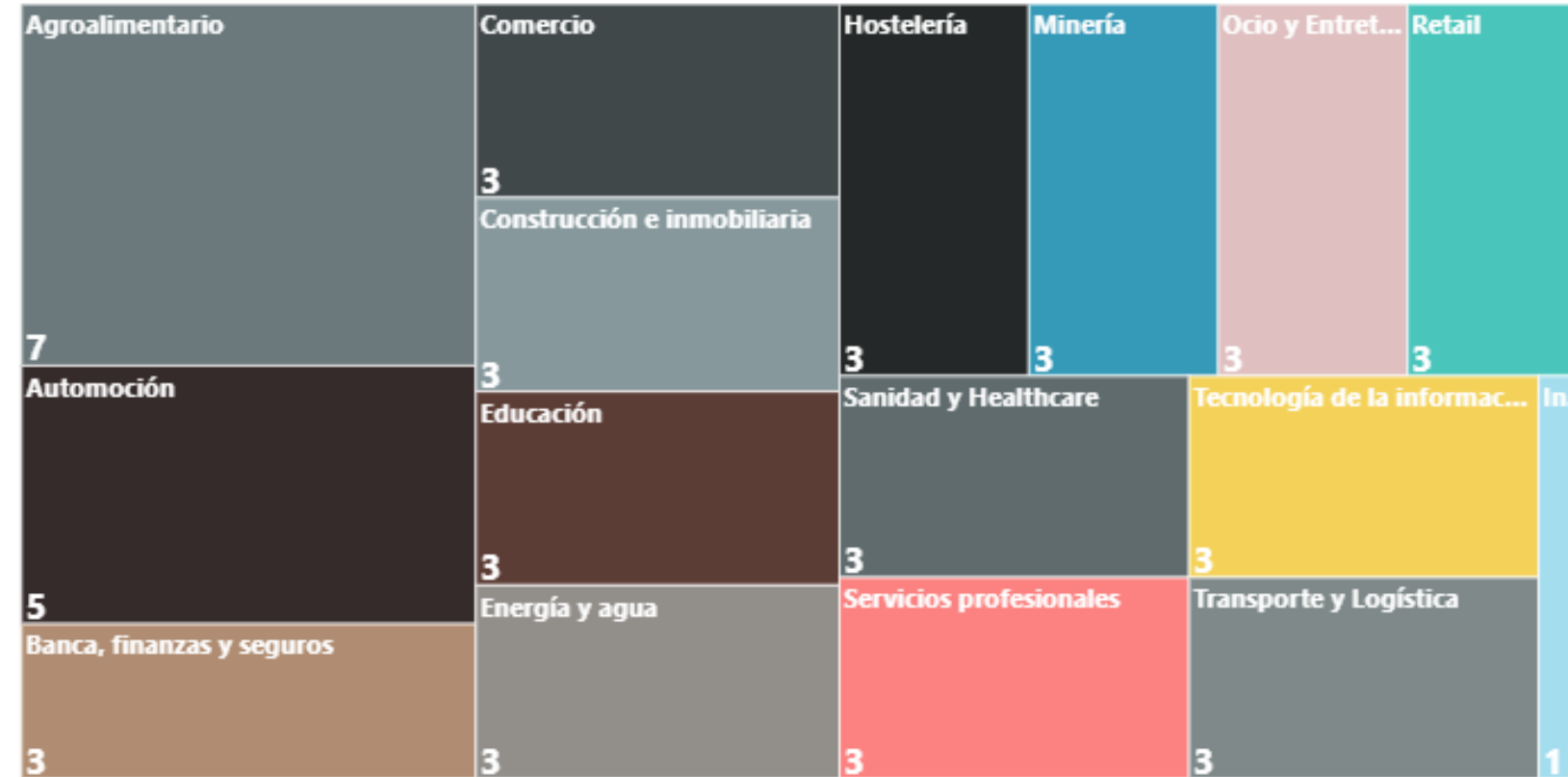
CARGO EMPRESA



LOCALIDAD



SECTOR ACTIVIDAD



¿Qué vais
a obtener?



INFORME INDIVIDUAL PARA CADA EMPRESA

- ✓ CALCULADORA COSTES
- ✓ COMPARATIVAS + KPI'S RRHH
- ✓ PILARES + ÁREAS DE MEJORA
- ✓ DAFO EMPRESA
- ✓ MOMENTOS VERDAD
- ✓ BEST PRACTICES
- ✓ CURVA ROI
- ✓ QUICK WINS
- ✓ SOLUCIONES – PLAN ESTRATÉGICO

MÓDULO ABSENTISMO

Costes directos e indirectos del absentismo laboral

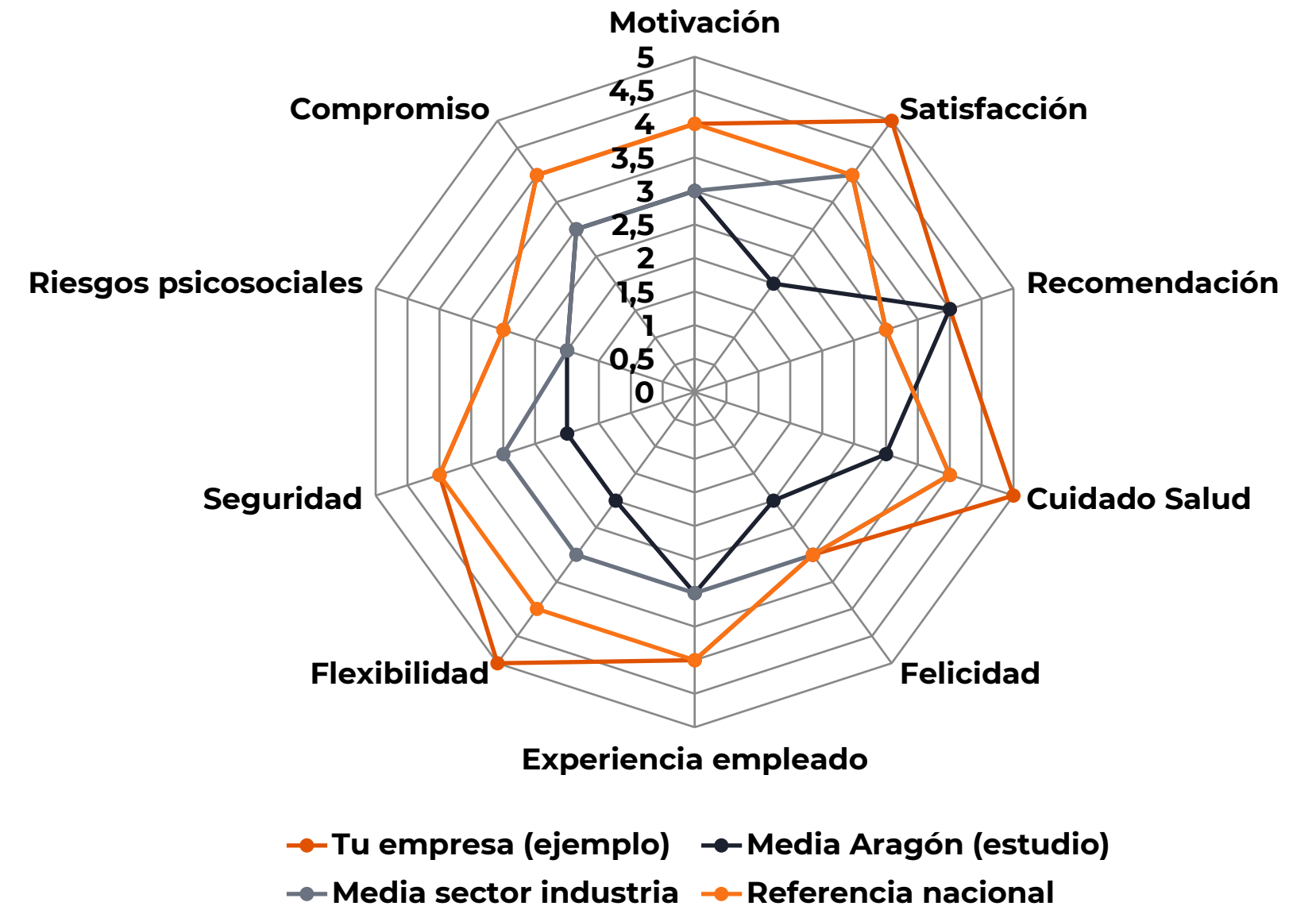
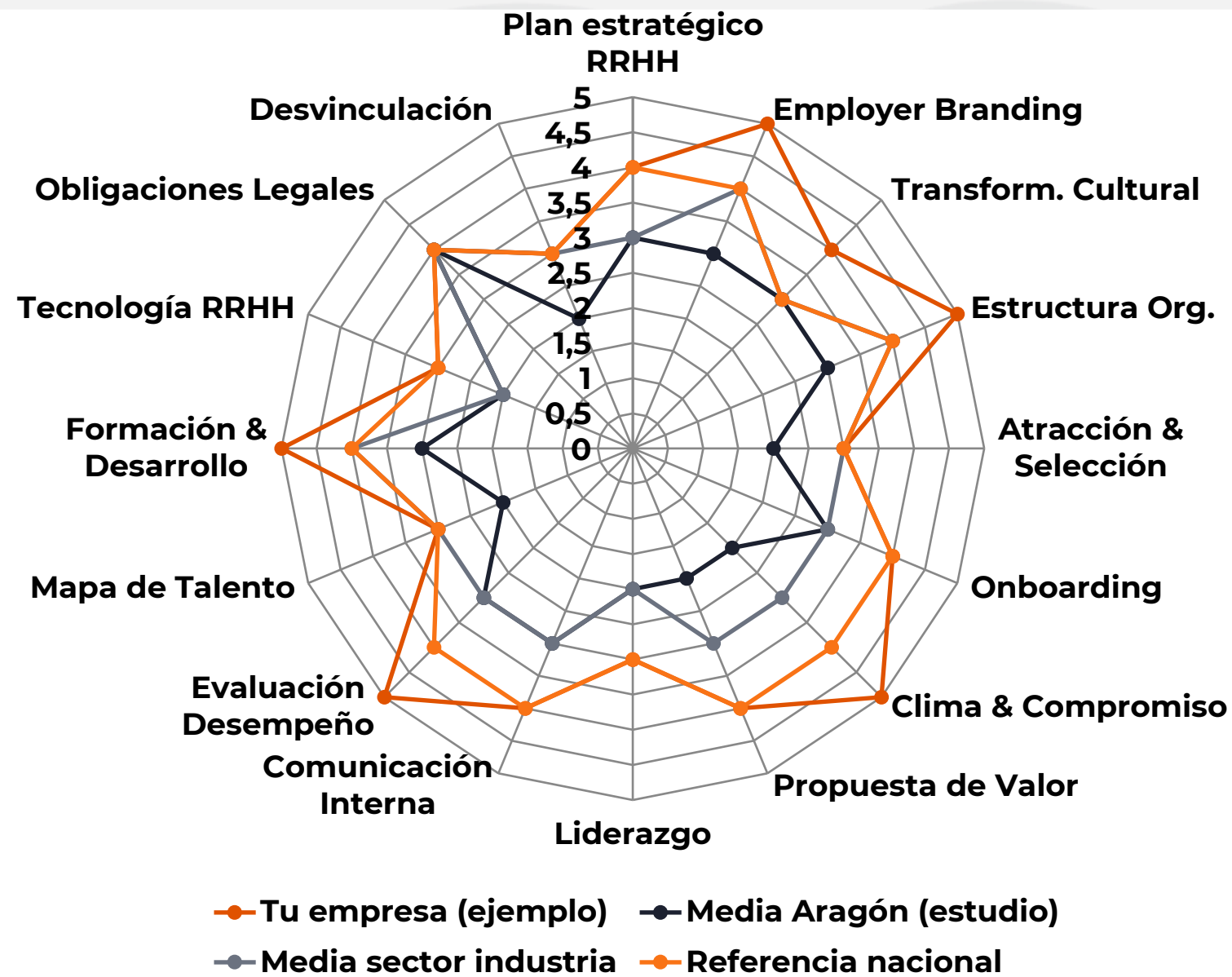
A. DATOS DE ABSENTISMO		REFERENCIA
Horas totales de ausencia (año)	36.960	Suma de todas las ausencias registradas
% Absentismo objetivo / benchmark	5,0%	Meta de mejora o media del sector
Factor coste indirecto (multiplicador)	1,33x	Normalmente entre 1.25 y 1.50

B. KPIs CALCULADOS	
Horas laborales totales empresa	528.000
% Tasa de absentismo real	7,0%
Nº empleados equivalentes ausentes	21,0
Días totales de absentismo	4.620 días

C. COSTES DEL ABSENTISMO		CÁLCULO
Coste directo absentismo (€)	493.500€	Días ausentes × Coste diario empresa
Coste indirecto absentismo (€)	162.855€	Coste directo × (Factor - 1)
COSTE TOTAL ABSENTISMO (€)	656.355€	Directo + Indirecto
% Coste sobre masa salarial	9,3%	Coste total / Masa salarial

D. ESCENARIOS DE MEJORA			
Métrica	Reducción 10%	Reducción 20%	Reducción 30%
% Absentismo nuevo	6,3%	5,6%	4,9%
Coste total nuevo (€)	590.720€	525.084€	459.449€
AHORRO POTENCIAL (€)	65.636€	131.271€	196.907€

- MASA SALARIAL
- ABSENTISMO
- ROTACIÓN
- BAJAS POR IT
- COSTES ATRACCIÓN & SELECCIÓN
- PRODUCTIVIDAD
- TIEMPO COBERTURA VACANTES
- DIFICULTAD CONTRATACIÓN
- TASA DE FIDELIZACIÓN
- COSTES PERSONAS vs INGRESOS
- ROI FORMACIÓN



LIDERAZGO

Es uno de los puntos donde más foco habría que poner. El liderazgo es la mayor ventaja competitiva. Mejorando el liderazgo, se mejoran los demás Kpi's.

Identificar las competencias y habilidades directivas, marca un punto de inflexión, para ayudar al equipo directivo a liderar mejor y de manera más efectiva.

Dentro del liderazgo, la comunicación interna, tiene más protagonismo, como un pilar estratégico, para unir negocio, liderazgo y propuesta de Valor.

AMBIENTE & COMPROMISO

Desde RRHH de ., se pone de manifiesto la voluntad de conocer y medir el ambiente y compromiso de sus empleados/as.

De esta manera se pueden conocer las fortalezas para seguir potenciándolas y las áreas de mejora, para poderlas convertir en fortalezas.

Descubrir los momentos de la verdad y las necesidades de los empleados/as, para seguir mejorando día a día.

Potenciar el trabajo en equipo, no solo en cada área o dpto. si no en el global de la empresa, como apoyo a la cultura.

CULTURA

Poner foco en la Transformación cultural, para adaptarse al futuro y a los cambios que trae la tecnología, sobre todo en cuanto a dato y la IA.

En ., la cultura es importante y se ve en la apuesta por una propuesta de valor visible y reconocible, que hace que haya buena imagen de marca, se trabaje el employer branding y esto haga que la atracción y selección de nuevo talento sea adecuada. Esta nueva atracción de nuevos empleados ayudará, sin duda, a la hora de la transformación cultural y digital en la etapa actual de la IA.

PLAN ESTRATEGICO & TECNOLOGÍA

Desde ., se plasma que hay un plan estratégico para la gestión del talento. Se están haciendo muchas acciones de valor.

La tecnología ayuda a planificar y, sobre todo, a ejecutar e implantar este plan, ya que lo hace de manera más rápida, ágil, sencilla y eficiente, sin perder tiempo en la gestión y dejando al Dpto. de RRHH trabajar sobre la planificación y ejecución de la estrategia.

Este plan estratégico, debería ser posible medirlo e intentar mejorarlo a través de planes de mejora continua, que ayude a identificar nuevas acciones, rectificar y mejorar aquellas que actualmente no estén dando resultado y sore todo tener datos y Kpi's de valor.

EVALUACIÓN

La Evaluación del desempeño, es una de las herramientas más potentes de las que dispone una empresa y un dpto de RRHH.

Desde RRHH de ., se pone de manifiesto que hay foco y que es uno de los momentos de mayor impacto en la experiencia del empleado.

Ideas a mejorar (si aún no está implantado): evaluación del liderazgo y detección de necesidades formativas, para crear un plan estratégico global e individual de formación completo.

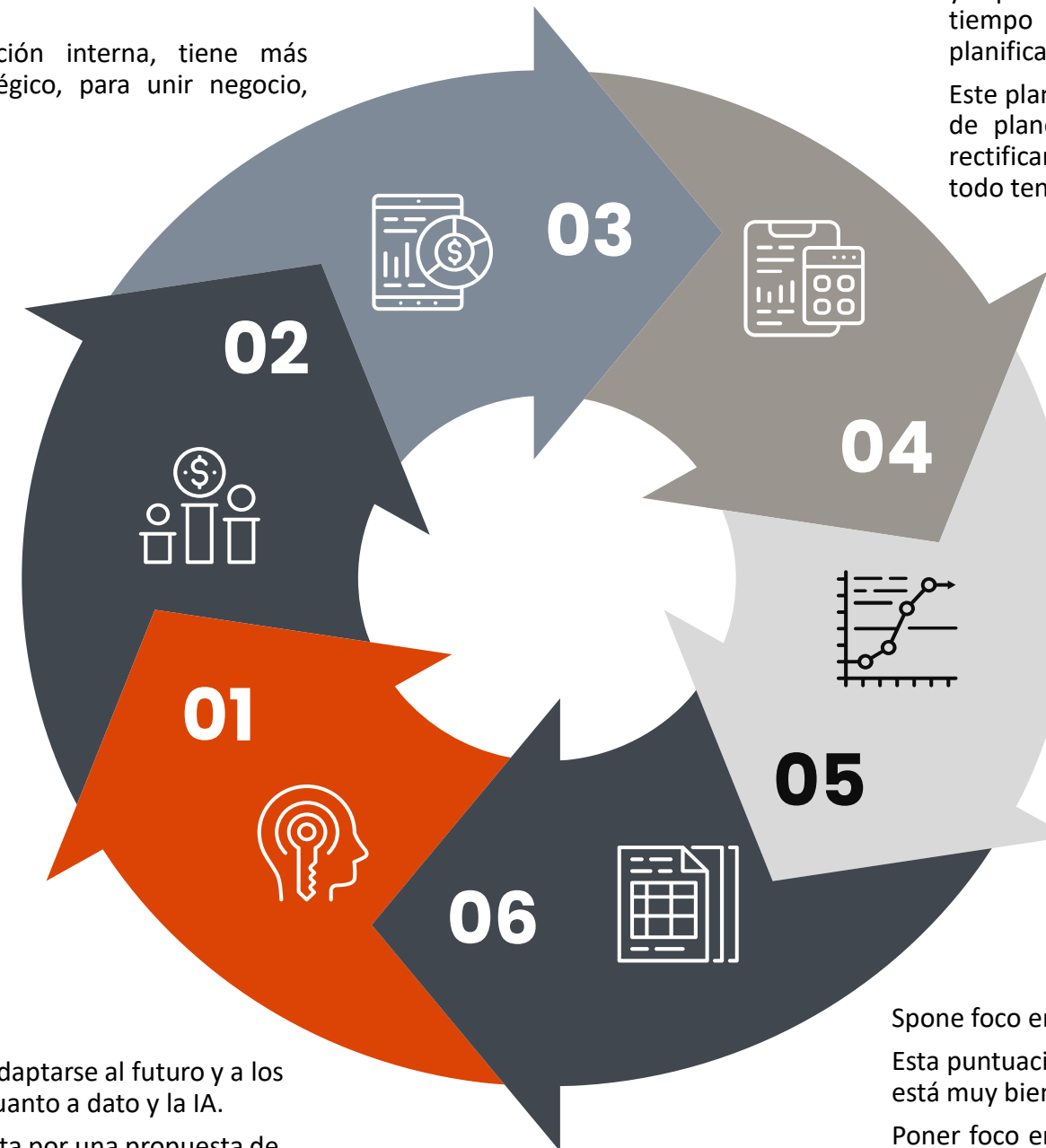
FORMACIÓN

Spone foco en la formación de los equipos y empleados/as.

Esta puntuación de 5, entendemos que será uno de los puntos fuertes de . y que está muy bien valorado por los empleados/as.

Poner foco en tener un mapa de talemto, que permita identificar el potencial y el desempeño, así como dirigir la formación de manera individual que impacte en el crecimiento y desarrollo profesional.

Ideas a mejorar: revisar el plan actual, buscar nuevas formaciones en el mercado y formar a los equipos en nuevas competencias y habilidades.



DEBILIDADES



- Liderazgo transformador y competitivo.
- Identificar el talento, para ayudarlo a crecer y mejorar sus competencias y habilidades profesionales.
- Falta de tecnología, para automatizar procesos y mejorar el foco en la estrategia.
- Falta de toma de decisiones, basadas en datos objetivos y tomarlas en tiempo real, para implantar nuevas acciones.

AMENAZAS



- No adelantarse a la competencia y hacer cosas nuevas.
- Entorno político y realidad de la sociedad: donde ante crisis los rrhh son las más damnificados.
- Digitalización y mejora de las operaciones, de manera automatizada.
- Tener escasa capacidad de análisis de datos para tomar decisiones reales en menor tiempo.
- Aumento de los casos de conflictos laborales, entre departamentos y en los propios.
- Pérdida del conocimiento y fuga de talento Key Point.
- Aumento de la rotación no deseada por falta de oportunidades de crecimiento.

FORTALEZAS

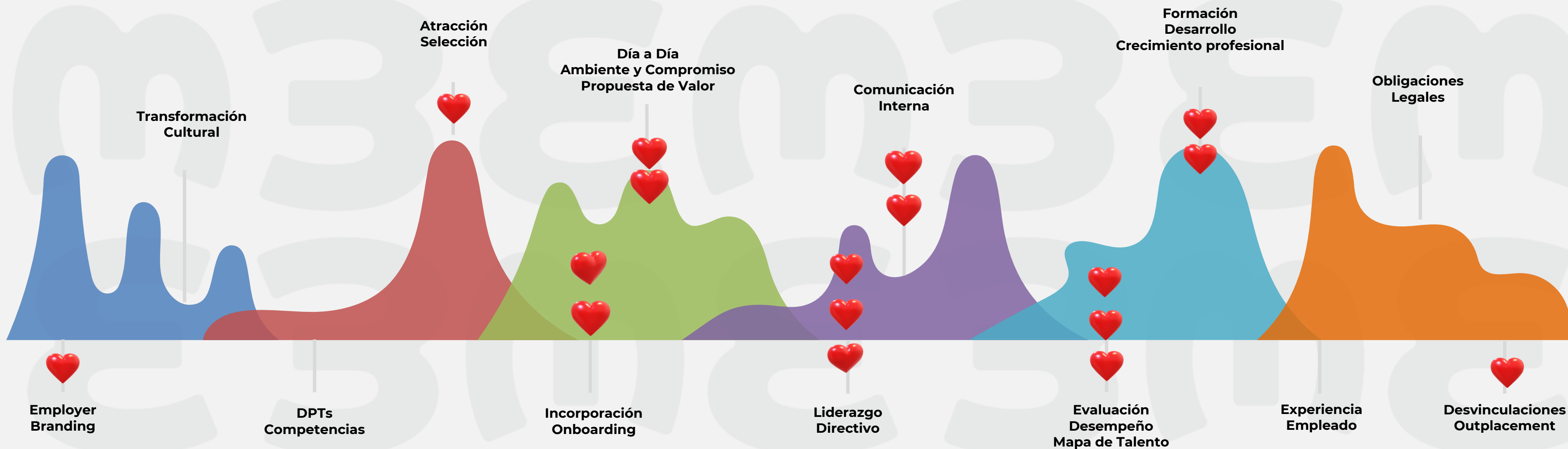


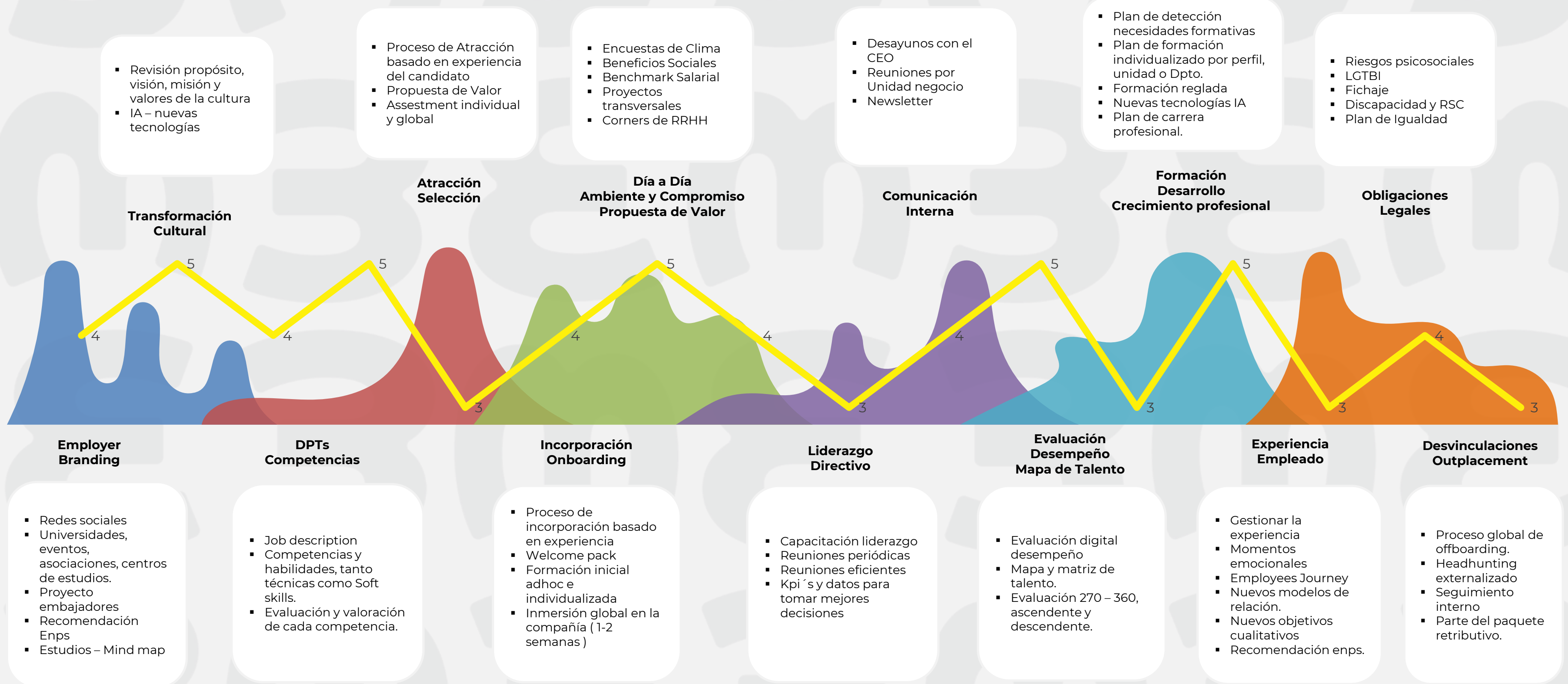
- Cultura muy fuerte y arraigada.
- Atracción de nuevo talento, con potencial y acorde a la cultura
- Buen ambiente laboral y Compromiso
- Baja Rotación Esperada y bajo absentismo laboral.
- Estabilidad laboral y confianza en el proyecto.
- .Estrategia de la compañía, de poner al empleado en el centro y escuchar su voz.
- Búsqueda incesante de la mejora continua.
- Foco del dpto. de RRHH en las personas, sin perder de vista el negocio.

OPORTUNIDADES

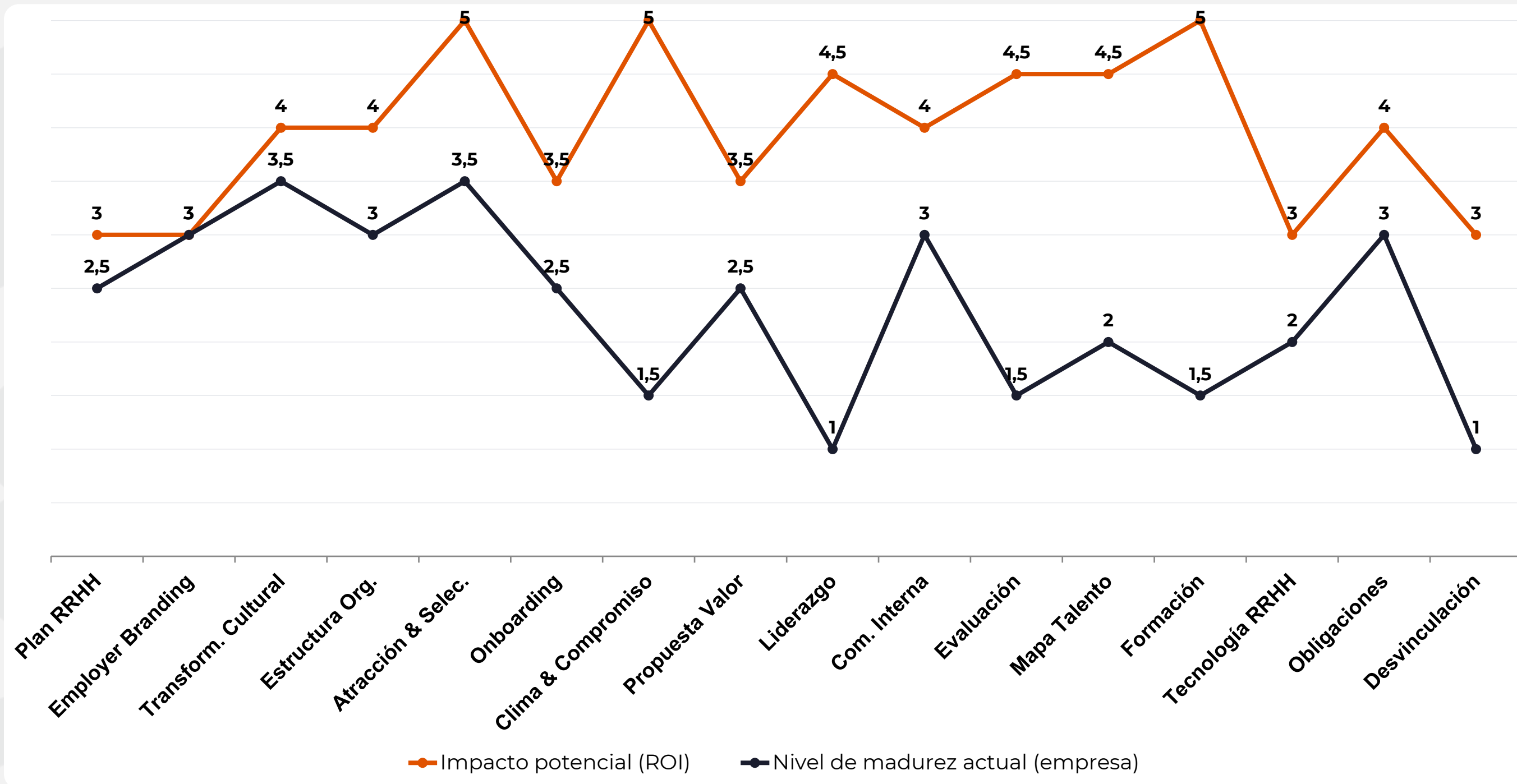


- Ofrecer nuevos servicios a los clientes, mejorando la innovación y la creatividad.
- Crecimiento del negocio, a través de las nuevas incorporaciones. I.
- Trabajar el Liderazgo innovador, sólido y que sea capaz de liderar el futuro con sus equipos de trabajo.
- Afrontar y anticiparse a la Transformación digital necesaria en estos tiempos.
- Enfocarse en la experiencia: del empleado, ya que mejorando esta, finalmente impacta en la experiencia del cliente y en la cuenta de resultados.
- Mejorar la imagen de marca a través del acompañamiento profesional en las salidas.





Entregable global
curvas de inversión y retorno inversión



Máximo ROI

- #1** Clima & Compromiso
- #2** Evaluación Desempeño
- #3** Liderazgo
- #4** Formación Desarrollo
- #5** Matriz 9Box Mapa de Talento

Palancas – Acciones de impacto



CULTURA

1. ENCUESTA DE CULTURA Y PERCEPCIÓN EMPLEADOS/AS.
2. REDEFINIR PROPÓSITO, VISIÓN, MISIÓN.
3. NUEVOS VALORES Y COMPORTAMIENTOS
4. PROYECTO EMBAJADORES DEL CAMBIO CULTURAL.



ATRACCIÓN & SELECCIÓN

1. NUEVO PROCESO ATRACCIÓN Y SELECCIÓN BASADO EN EXPERIENCIA.
2. GESTIÓN DE ENTREVISTAS POR COMPETENCIAS
3. AUTOMATIZACIÓN Y KPI'S DEL PROCESO DE SELECCIÓN



TECNOLOGÍA RRHH

1. DIGITALIZACIÓN DE PROCESOS CLAVE DE RRHH.
2. IDENTIFICACIÓN KPI'S NECESARIOS PARA RRHH.
3. DASHBOARD DE MÉTRICAS DE TALENTO.



DESVINCULACIÓN

1. PROGRAMA DE OFFBOARDING
 1. CAPACITAR LIDERAZGO
 2. CUIDAR A LOS QUE SE QUEDAN
 3. COMUNICACIÓN INTERNA
2. ENCUESTAS DE SALIDA
3. GRUPO ALUMNI . (EX EMPLEADOS)

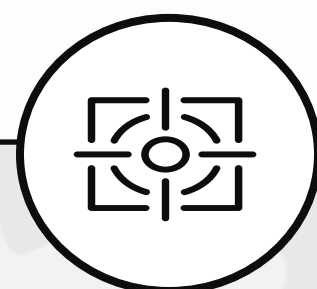
QUICK WINS RRHH

Son acciones de Gestión de talento, que impactan de manera directa en la percepción de los empleados. Son acciones que se ajustan a proyectos sencillos, rápidos de ejecutar y sin coste adicional para los Dptos. de RRHH.

LIDERAZGO

Acciones y Proyectos para mejorar la capacitación de los directivos y managers. Cargas de Trabajo. Tareas y Funciones, así como la importancia del Management

- **ASSESTMENT LIDERAZGO:** valoración sobre las competencias y liderazgo de los directivos y managers, para comprobar los gaps de liderazgo.
- **PLAN DE FORMACIÓN NUEVO MODELO DE LIDERAZGO.** Desarrollo directivo, trabajos en equipo, PDI, acceso a formación de máster..
- **PLAN IDENTIFICACIÓN HIGH POTENTIALS:** assestment próximos directivos y plan de formación adhoc.



EVALUACIÓN IDENTIFICACIÓN TALENTO

Acciones y Proyectos para evaluar el talento, impactando en Reconocimiento, Valoración y crecimiento profesional

- **MATRIZ DE TALENTO:** conforme a metodología 9BOX, para ordenar el talento, según las necesidades de la empresa. Vinculado al proceso de evaluación del desempeño.
- **MAPA DE TALENTO:** Dashboard de talento interno, asociado a la matriz de talento
- **PLAN DE FORMACIÓN ANUAL:** adhoc a los resultados y a la singularidad de cada rol, perfil, identificado en el mapa de talento



SOLUCIONES ESTRATÉGICAS DE RRHH

Palancas y acciones de RRHH, basadas en la estrategia. Impactan en el medio – largo plazo, pero son las que crean los pilares de la gestión y profesionalización de la gestión de talento y personas en una empresa.

¿Objetivos a lograr
en el estudio de gestión de talento?

1

Conocer la realidad

Conocer la situación real del talento en Aragón. Tomar conciencia y gestionar la información.
Aprender de las mejores prácticas del mercado.

2

Transformar los datos en información

Analizar los datos conscientes para transformarlos en información útil, para evolucionar de las percepciones a las certezas.

3

Utilizar la información para accionar palancas

Impulsar la información para tomar decisiones, profesionalizar el área de RRHH, implantar, Ejecutar con impacto en personas, negocio y cuenta de resultados

Tener datos e información objetiva es el primer paso para gestionar mejor el talento interno.

¿Cómo participar en el estudio de gestión de talento?

Acceso

Entrada cuestionario digital
Recibirás un link de acceso

Mayo 026

Revisión y Análisis

Trabajo en Power BI
Análisis y Comparativas

Junio 026

Mayo 026

Julio 026
Septiembre 026

Cumplimentación

Aportación información por la empresa participante

Presentación

Envío Informes individuales

SÚMATE Y PARTICIPA EN EL ESTUDIO DE GESTIÓN DE TALENTO EN ARAGÓN

Datos de contacto

TEMPS30 años
1993-2023
TEMPS

¡¡Somos treintañeros!!

Álvaro Ojeda
Director Consultoría

t 617 874 847

c alvaro.ojeda@temps.es

w temps.es

Estructura de precios

Ahorros para asociados

TIPO EMPRESAS	NÚMERO EMPLEADOS	PRECIO MERCADO	PRECIO ASOCIADO	AHORRO ASOCIADOS
PYMES	< 25	1.250 €	150 €	1.100 €
PYMES	Entre 26 y 50	1.950 €	225 €	1.725 €
MEDIANA EMPRESA	Entre 51 y 100	2.500 €	300 €	2.200 €
MEDIANA EMPRESA	Entre 101 - 250	3.250 €	400 €	2.850 €
GRAN EMPRESA	Entre 251 y 500	3.950 €	500 €	3.450 €
GRAN EMPRESA	Más de 500	4.750 €	650 €	4.100 €