

Requisitos para inscribirse

La **Inscripción al Premio CREAR Uruguay** no tiene costo alguno, cualquiera sea la modalidad en la cual inscriba su trabajo, siendo por tanto la participación de los interesados de forma libre y voluntaria, exigiéndose solamente seguir las instrucciones publicadas aquí debajo y completar correctamente el formulario de inscripción que también encontrará a continuación.

Todo el proceso de inscripción, incluyendo el envío de la información y adjuntos que se solicitan, podrá realizarlo a partir de este momento y siempre antes de la hora 18:00 del día 31 de Agosto de 2019.

Todas las prácticas recibidas y que cumplan con los requisitos aquí detallados serán remitidas a consideración del jurado que considerará la práctica como posible candidata a obtener el Premio CREAR a la Innovación y Mejores Prácticas de Gestión Humana.

En todos los casos los trabajos deberán haber sido llevados a la práctica o estar en proceso de implementación por equipos de trabajo internos a la organización.

Los trabajos deberán cumplir con los requisitos y especificaciones detalladas en las correspondientes bases que se publican a continuación:

Instrucciones para inscribirse

1. A efectos de realizar la inscripción y enviarnos la práctica con la cual participará su organización, deberá completar el formulario que se presenta a continuación.
2. Una vez enviado el formulario, la organización postulante podrá enviar por correo electrónico cualquier información adicional que describa mejor la práctica presentada.
3. Ante cualquier duda que le surja durante el proceso de presentación de la/s práctica/s puede enviarnos su consulta a través del correo electrónico info@premiocrear.com.uy

Formulario de inscripción (todos los campos son obligatorios)

Datos de la organización:

1. Nombre de la organización:
2. Rubro de la organización
3. Número de empleados al cierre del ejercicio económico anterior:
4. Nombre de la práctica que desea inscribir:
5. Persona de contacto:
6. Cargo en la organización:
7. Teléfono:
8. Correo electrónico:
9. Nombre, apellido y correo electrónico del Director/a o Gerente de Recursos Humanos de la organización postulante:

Su experiencia es:

Un sistema o proceso totalmente nuevo en la organización:

Una mejora sobre un sistema o proceso que ya existía:

Indique a cuál de las siguientes categorías de innovación en RR.HH. corresponde su práctica:

Desarrollo de nuevas necesidades: da respuesta a un nuevo planteamiento de mercado con el desarrollo de nuevos enfoques

Desarrollo de prácticas actuales: plantea nuevos enfoques a necesidades clásicas

Desarrollo de prácticas clásicas: desarrollada en sectores o empresas en los que su implantación denota un claro carácter innovador

Desarrollo de necesidades, inquietudes y expectativas de las personas: da respuesta a planteamientos de los empleados

Mencione las áreas que se han visto involucradas y/o impactadas directamente por esta práctica

¿Cuánto tiempo ha transcurrido desde la generación de la idea de la experiencia hasta la finalización de su desarrollo, es decir, hasta que ésta pudo ser implantada?:

1 a 3 meses

4 a 6 meses

7 a 9 meses

10 a 12 meses

12 a 18 meses

Más de 18 meses

Indique (sólo si corresponde) el retraso que se ha producido en el desarrollo de su experiencia:

En meses:

Su experiencia:

(Conteste sólo en caso de que su empresa forme parte de un grupo empresarial)

Es una adaptación a partir de las directrices de la Dirección Corporativa

Es una idea original de nuestra filial y será utilizada en toda la Corporación

Es una idea original de nuestra filial pero su uso no es exportable a la Corporación

Ninguna de las anteriores

Señale qué políticas de recursos humanos han aplicado a su experiencia:

Utilice los espacios en blanco para indicarnos las que no estén descritas a continuación

Reclutamiento y selección

Formación

Desarrollo

Evaluación del rendimiento

Compensaciones y beneficios

Gestión del cambio

Diversidad

Clima laboral

Indique qué áreas han participado en el desarrollo de la experiencia y el número -aproximado- de personas que han configurado el equipo.

Utilice los espacios en blanco para indicarnos las que no estén descritas en la tabla.

Área	Número de personas involucradas
Recursos humanos:	
Marketing:	
Comunicación:	
Tecnología:	
Finanzas:	
Comercial:	
Alta dirección:	

Marque el máximo nivel de gestión que ha participado en la experiencia.

Sólo debe marcar uno (sólo el máximo) aunque hayan participado más.

- Presidente
- Directorio
- Gerente General
- Gerente de RRHH
- Otras gerencias

Señale en qué fase y en qué grado ha participado este máximo nivel de gestión:

Gradúe sólo la/s fase/s donde haya participado.

	1	2	3	4	
Generación de la idea					1 En absoluto
Diseño del proyecto					2 Algo
Venta interna a la organización					3 Bastante
Revisión de hitos del proyecto					4 Totalmente
Desarrollo de la experiencia					
Comunicación de resultados					

Marque en la siguiente tabla el tipo de servicio externo al que ha recurrido para el desarrollo de su experiencia.

Desarrollo de tecnología

Servicios de consultoría

Asesores o expertos individuales

No se ha recurrido a ningún servicio externo

¿Elaboraron medidas de contingencia en la fase del planteamiento de su experiencia?

Por medida de contingencia se entiende un plan previsor de acción aplicable ante la aparición de algún acontecimiento previamente descrito.

SÍ NO

Marque los obstáculos con los que se ha encontrado su experiencia (o prevé que se va a encontrar):

Falta de equipos/medios tecnológicos

Desarrollo/adaptación software específico

Problema con la cultura organizacional

Problema de comunicación

Descoordinación

Problema de entendimiento/adaptación

Problema de distancia

Problema económico

Falta de participación

Problema logístico

Señale qué operaciones de la siguiente tabla han adoptado en el desarrollo y/o implantación de su experiencia:

- Adquisición de equipos/medios tecnológicos
- Adaptación de equipos/medios tecnológicos
- Creación/adaptación de software
- Campaña de comunicación
- Campaña de formación/información
- Búsqueda de financiación externa
- Plan de inversiones
- Plan de coordinación
- Campaña de participación/involucración
- Otros (indicar)

Señale el número -aproximado- de empleados (por categorías) que se benefician o beneficiarán de la experiencia:

Categoría	Número de personas beneficiadas
Alta Dirección	
Directivos	
Gerentes y Jefes	
Técnicos	
Comerciales	
Administrativos	
Operarios	

¿Ha supuesto o supondrá cambios organizacionales la puesta en marcha de su experiencia?

SÍ NO

A la luz de los resultados obtenidos con la implantación de su experiencia, ¿Qué previsiones tienen?:

- No continuar, era una experiencia puntual
- Continuar su aplicación como hasta el momento
- Ampliar su ámbito de aplicación a otros procesos/empleados
- Estudiar mejoras
- Todavía no se ha implantado

Su experiencia:

- Podría implantarse en otra compañía sin modificaciones
- Podría implantarse en otra compañía practicando pequeñas modificaciones
- No podría implantarse en otra compañía porque es una experiencia personalizada, a medida

Su experiencia está más orientada a:

- Incrementar ingresos
- Disminuir costes
- Satisfacción de los empleados

¿Ha sido necesario un período de formación a los usuarios para la correcta implantación de su experiencia?

Nos referimos a un período **formativo** no de instrucción.

SÍ NO

Si ha contestado afirmativamente a la anterior cuestión, señale el tipo de formadores a los que se ha recurrido:

- Formadores externos
 - Formadores internos
 - Ambos
-

Ordene (por bloques) los siguientes adjetivos, en tanto que éstos se relacionen con el concepto de innovación que Vd. ha trabajado en su experiencia, teniendo en cuenta que 1 es el de mayor importancia, 2 es el siguiente en importancia y así sucesivamente:

Ordene del 1 al 9

Valor
Visión
Resultados
Estrategia
Gestión
Negocio
Excelencia
Rentabilidad
Personas

Ordene del 1 al 6

Iniciativa
Creatividad
Oportunidad
Diferenciación
Mercado
Posicionamiento

Ordene del 1 al 2

Implantación
Mejora

Indique a qué área de Recursos Humanos considera pertenece su experiencia:

Selección y Reclutamiento
Conciliación balance vida trabajo
Responsabilidad Social Corporativa
Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral
Desempeño y Reconocimiento
Formación y Desarrollo
Cultura Corporativa
Comunicación Interna
Competencias

Sistemas de Gestión Recursos Humanos

Gestión del Talento

Branding

Gestión del conocimiento

Participación e Integración

Describe la práctica (máximo 5000 caracteres). Escritos: **0** Restantes: **5000**
