

# Evaluación de la Seguridad Social: Perspectiva de Recursos Humanos

**Dr. Reginald F. Wells**  
**Sub Comisionado**  
**Oficina de Recursos Humanos**  
**Social Security Administration,**  
**Estados Unidos**  
**12 Noviembre de 2008**



# Retos Globales de RH

A consecuencia de una economía globalizada, los Recursos Humanos enfrentan los siguientes retos:

- Desarrollo de una fuerza de trabajo adaptable
- Eliminar brechas de liderazgo
- Guerra por talento
- Necesidad de evaluar a la fuerza de trabajo

# Perspectivas Regionales



# América Latina

- Una mayor rotación que ha implicado un aumento en el desarrollo de habilidades.
- La reputación corporativa positiva es importante tanto para atraer como para retener al personal clave.
- Los Recursos Humanos enfrentan nuevos retos conforme las organizaciones y economías se incrementan en tamaño.



# Estados Unidos

- Los empleadores de Estados Unidos se han centrado en automatizar los procesos y actividades de Recursos Humanos.
- Los empleadores de Estados Unidos reconocen la necesidad de la transferencia de conocimiento debido al cambio en la demografía de la fuerza de trabajo, por ejemplo, retiro de las personas nacidas después de la 2ª Guerra Mundial.
- Parece menos probable que los RH jueguen un papel importante en la transformación de la fuerza de trabajo debido a que las unidades de líderes son dominantes y pueden tener más experiencia en liderar el cambio.








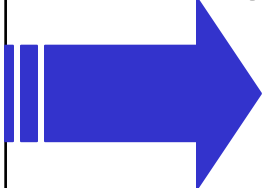
# Misión de la SSA

**Proveer Servicios de Seguridad Social que satisfagan**

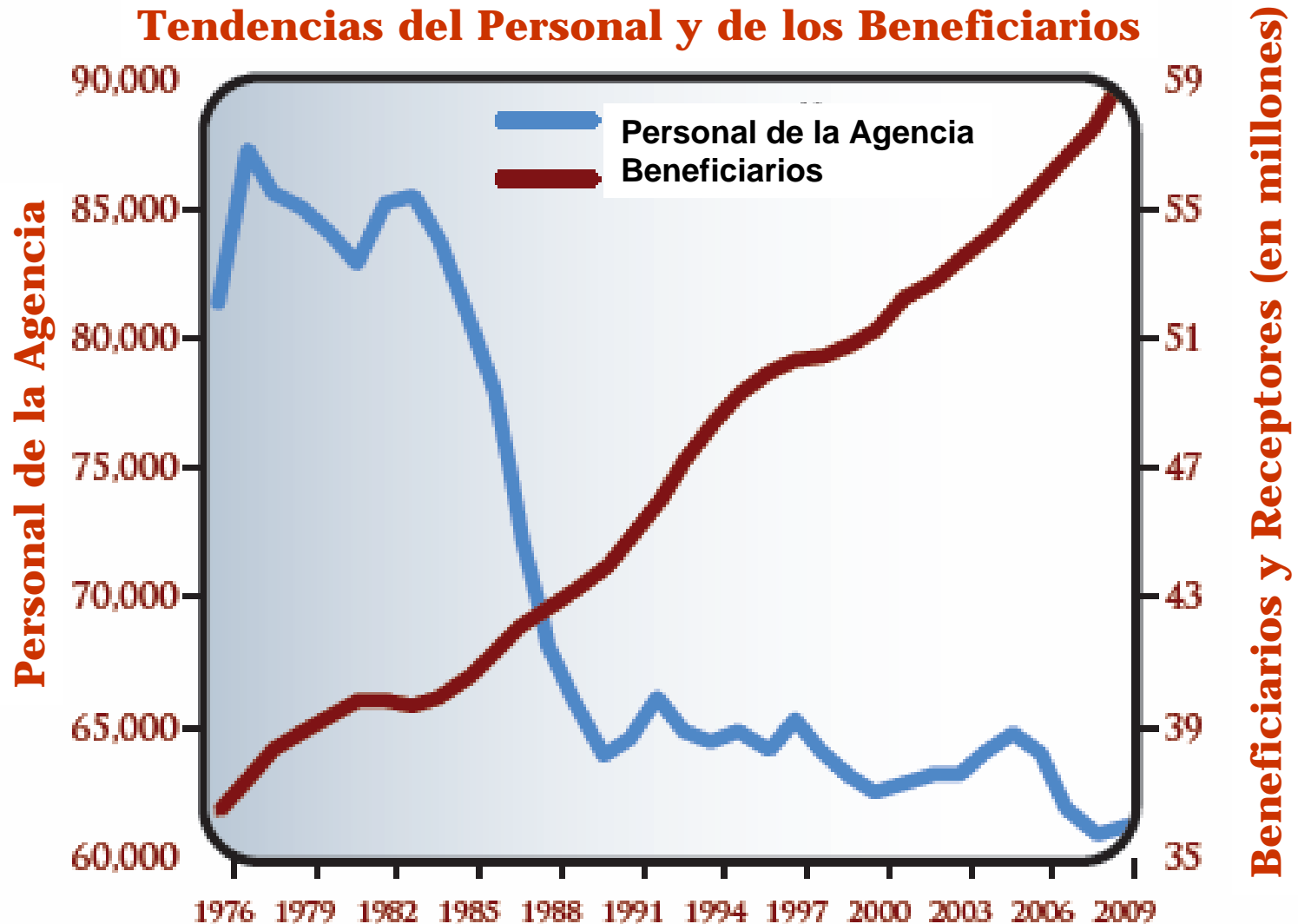


**las necesidades cambiantes del público.**

# Ejemplos de Cargas de Trabajo Crecientes

Carga de Trabajo Clave	AF 2007	Incremento %	AF 2013 EST.
<b>Solicitudes de Discapacidad</b>	2.54 millones	 5%	2.67 millones
<b>Tarjetas de Seguridad Social</b>	17.2 millones	 9%	18.8 millones
<b>Audiencias</b>	548,000	 15%	630,000
<b>Solicitantes Ancianos de un Ingreso Suplementario de Seguridad</b>	289,000	 23%	355,000
<b>Solicitudes de Retiro, Sobrevivencia y Medicare</b>	3.9 millones	 28%	5 millones
<b>Redeterminaciones de Ingreso Suplementario de Seguridad</b>	1 millón	 150%	2.5 millones

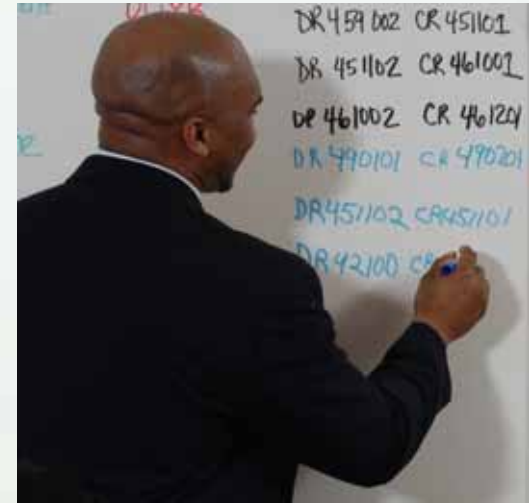
# Niveles de Empleo de la Agencia vs. Número de Beneficiarios



# Objetivos y Herramientas de Evaluación de Recursos Humanos de la SSA

## Objetivos

1. Tomar ventaja de los programas de reclutamiento
2. Desarrollar Líderes
3. Mejorar el Desempeño del Empleado
4. Proveer un ambiente y una cultura que fomente la retención del empleado



## Herramientas

1. Plan de Evaluación de Reclutamiento
2. Programas de Liderazgo Nacionales
3. Encuesta Anual de Empleados
4. Análisis de Oleada de Retiro/Planeación de la Sucesión.

# Evaluación del Reclutamiento



- Creamos el Plan de Evaluación del Reclutamiento para evaluar nuestra Estrategia Nacional de Reclutamiento.
- Basándonos en los resultados, nosotros decidiremos las iniciativas que deban continuar, ser fortalecidas, o eliminadas.

# Evaluación del Reclutamiento

Llevamos a cabo la ***Encuesta de Reclutamiento 2008 de la SSA para Administradores*** como parte del Plan de Evaluación del Reclutamiento.

Los resultados de la encuesta mostraron que:



Arriba del 85% de los administradores calificaron sus nuevas contrataciones como excelentes o arriba del promedio.

# Programas de Desarrollo de Liderazgo de la SSA

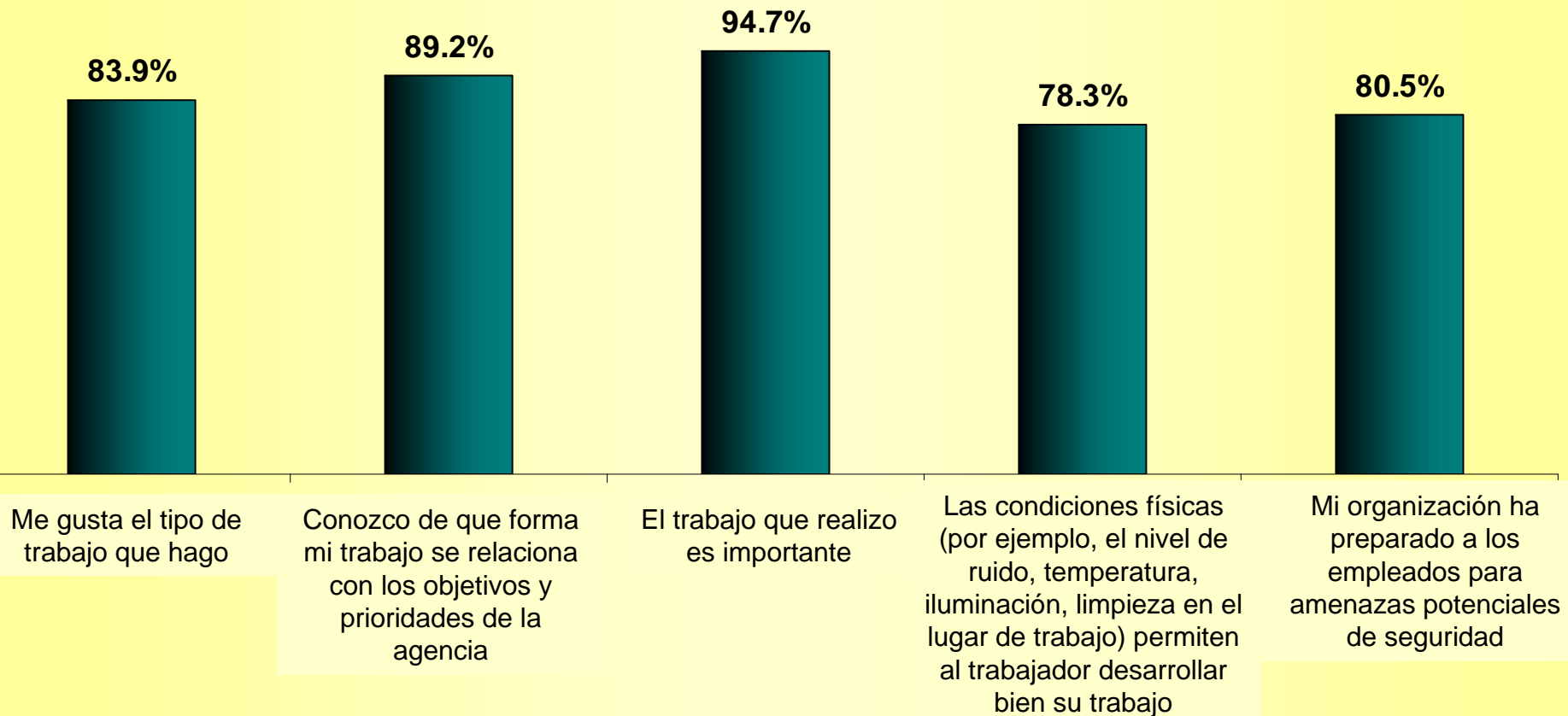
<b>Título del Programa</b>	<b>Audiencia Objetivo</b>	<b>Duración</b>
<b>Programa de Desarrollo de Liderazgo (LDP)</b>	GS-9 a GS-12	18 meses
<b>Programa de Liderazgo Avanzado (ALP)</b>	GS-13 a GS-14	18 meses
<b>Programa de Desarrollo de Candidatos de Servicio Ejecutivo de Mayor Rango (SESCDP)</b>	GS-14 y arriba	18-24 meses

# Conjunto de Candidatos Potenciales

Categoría	Liderazgo objetivo	Desgaste del proyecto	Posición del sucesor	Conjunto de Candidatos Potenciales (Programas Nacionales)	Razón de Fortalecimiento del Equipo (Pérdidas: Conjunto)
<b>Ejecutivos</b>	<b>SES</b>	12	<b>GS-15</b>	33	<b>1:3</b>
<b>Senior</b>	<b>GS-15</b>	55	<b>GS-14</b>	52	<b>1:1</b>
<b>Nivel Medio</b>	<b>GS-13 &amp; GS-14</b>	229	<b>GS-12 &amp; GS-13</b>	101	<b>2.2:1</b>
<b>Nivel Medio &amp; Primera Línea</b>	<b>GS-5 hasta GS-12</b>	100	<b>GS-4 hasta GS-11</b>	75	<b>1.3:1</b>
Todos	<b>TOTAL</b>	439	<b>TOTAL</b>	261	<b>1.7:1</b>

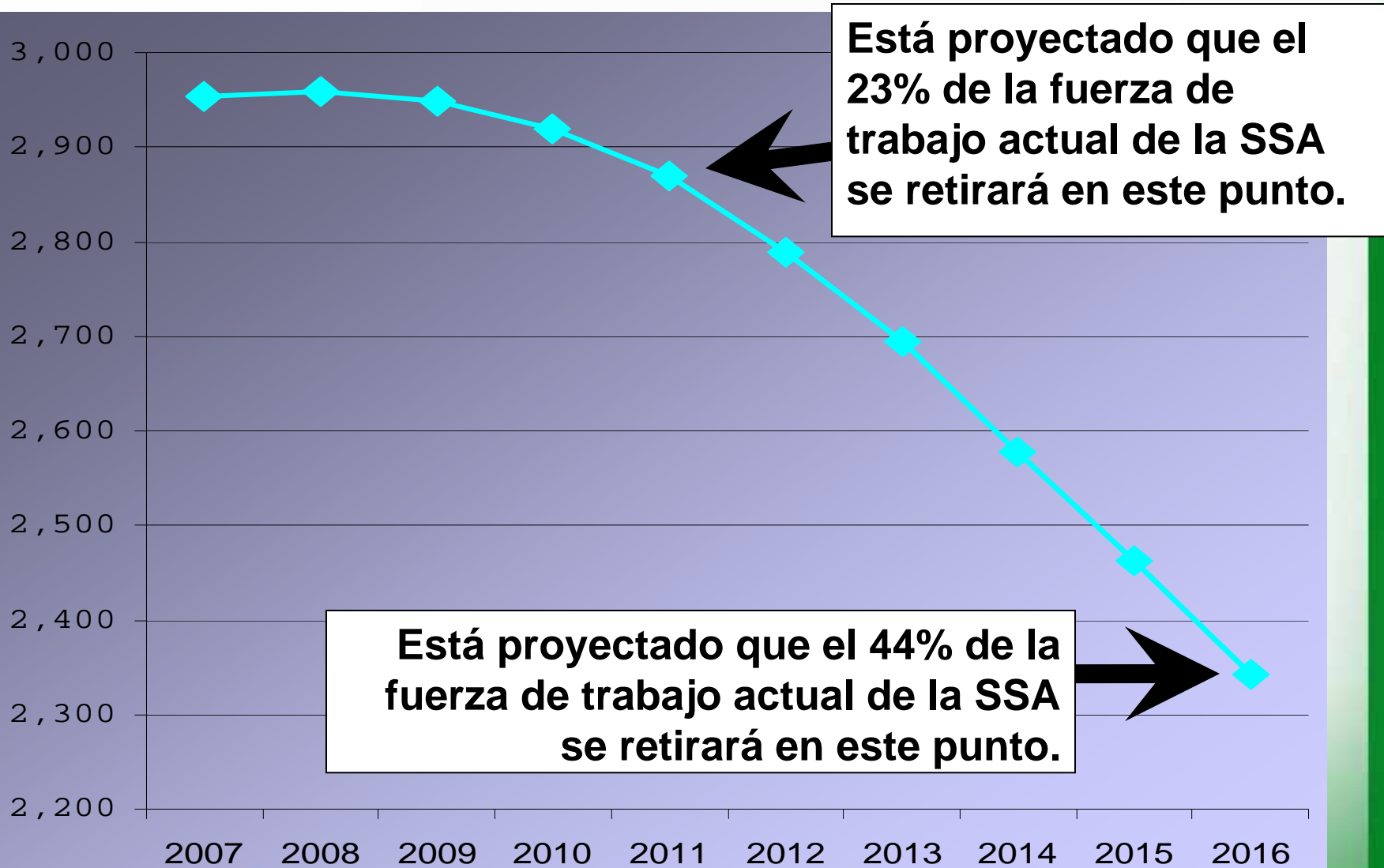
# Encuesta Anual de Empleados

## Las 5 Mayores Fortalezas de la SSA

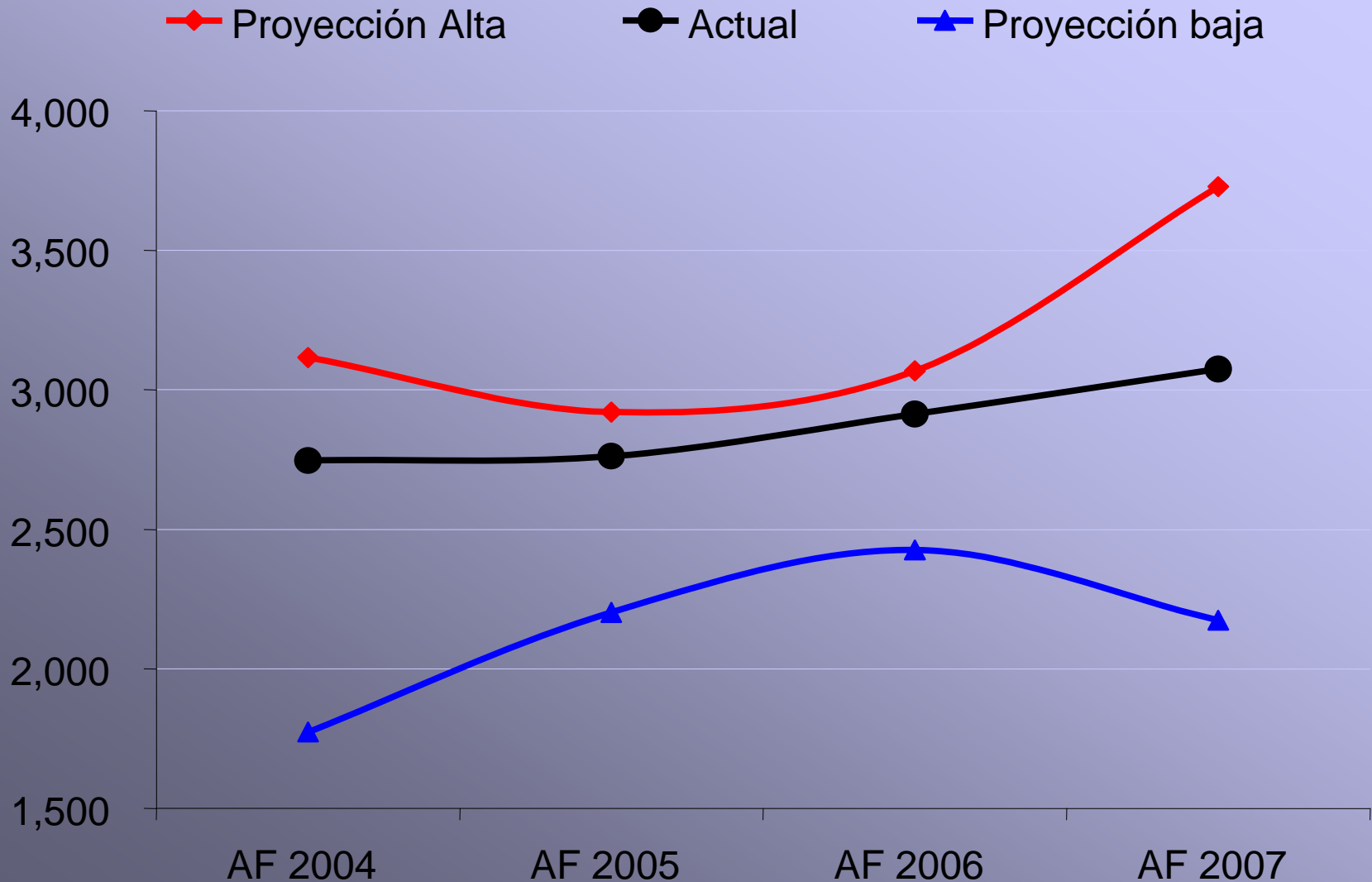


# Análisis de la Oleada de Retiro

## Proyecciones para los Años Fiscales 2007-2016



# Validación de la Proyección de Retiro de la SSA Años Fiscales 2004-2007



# Ciclo de Planeación de la Sucesión



# Lecciones Aprendidas & Responsabilidad Ejecutiva



# Preguntas

**Dr. Reginald F. Wells**

**[Reginald.Wells@ssa.gov](mailto:Reginald.Wells@ssa.gov)**

**410-965-1900**

