

Cómo mejorar la gestión de talentos en su empresa





El RRHH tradicional es orientado a actividades administrativas. Lidiando con la rutina de las personas, ellos reclutan, contratan, capacitan a los colaboradores para sus papeles, administran los planes de pago y beneficios, además de dedicar una cantidad de tiempo considerable manipulando documentos y papel.

Sin embargo, como parte de una empresa, que cambia constantemente para adecuarse al mercado cada vez más complejo y competitivo, el RRHH también precisa evolucionar, volviéndose más estratégico.

El RRHH estratégico tiene la gestión de talentos como su aspecto clave.

Esta disciplina administra el potencial, la capacidad y la competencia de los funcionarios, buscando garantizar que las organizaciones entrenen a las personas en cantidad suficiente para satisfacer necesidades actuales y futuras del negocio. El proceso contempla los principales aspectos de la relación de un funcionario con una organización, como: contratación, desarrollo, gestión de desempeño y sucesión.

La escasez de talentos está aumentando, exigiendo que sean administrados de forma cuidadosa. Varias encuestas ya demostraron que las empresas que invierten en la gestión de talentos obtienen mejores resultados.

Cuando se trata de gestión de talentos, los métodos y abordajes varían de acuerdo con la empresa, pero algunos principios son universales.



Este eBook aborda principios, que lo ayudarán a administrar sus talentos de forma estratégica y mejorar el desempeño en los negocios.

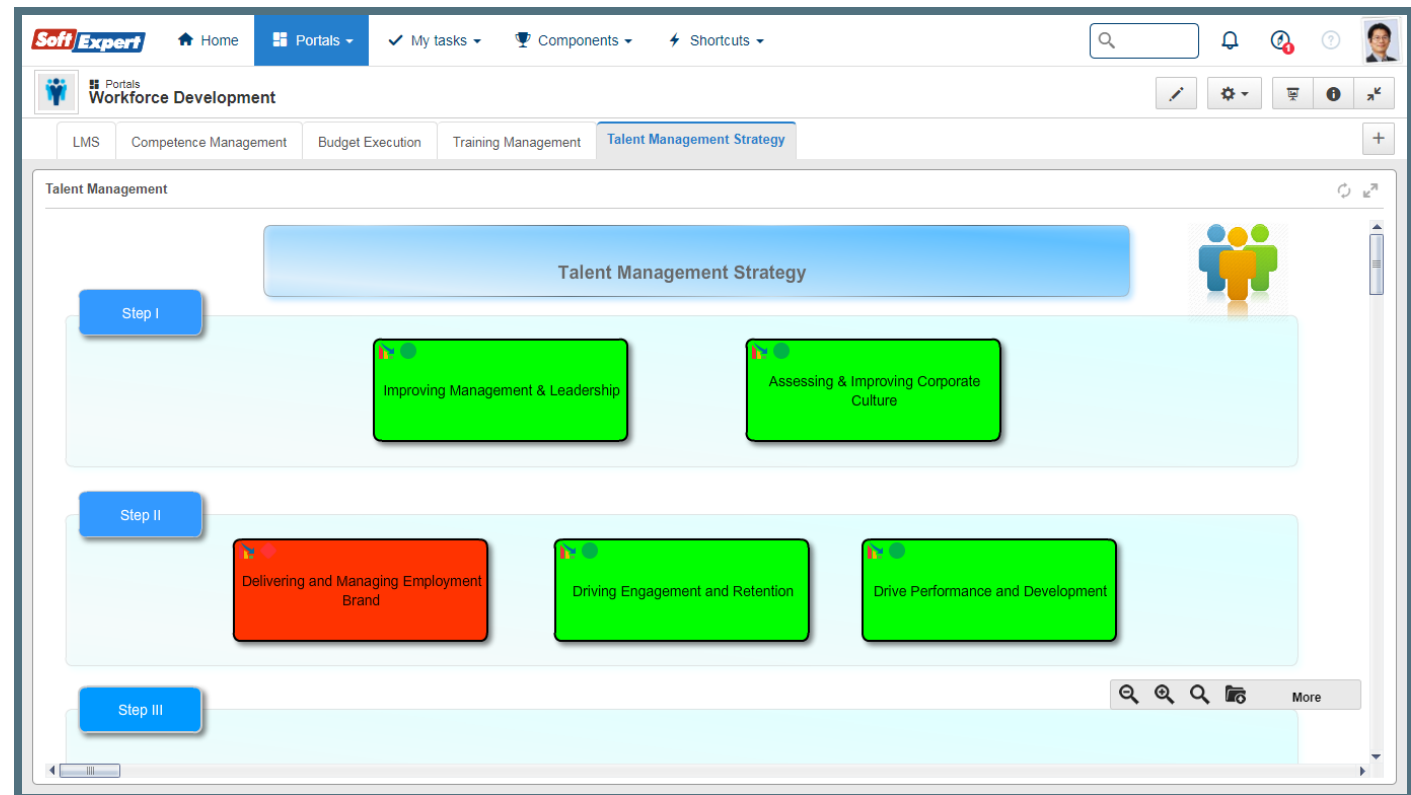
Alinee la Gestión de Talentos con las Estrategias Corporativas

La alineación entre la gestión de talentos y las estrategias de negocio establece un camino para que las personas alcancen su potencial y vislumbren las posibilidades futuras dentro de la organización.

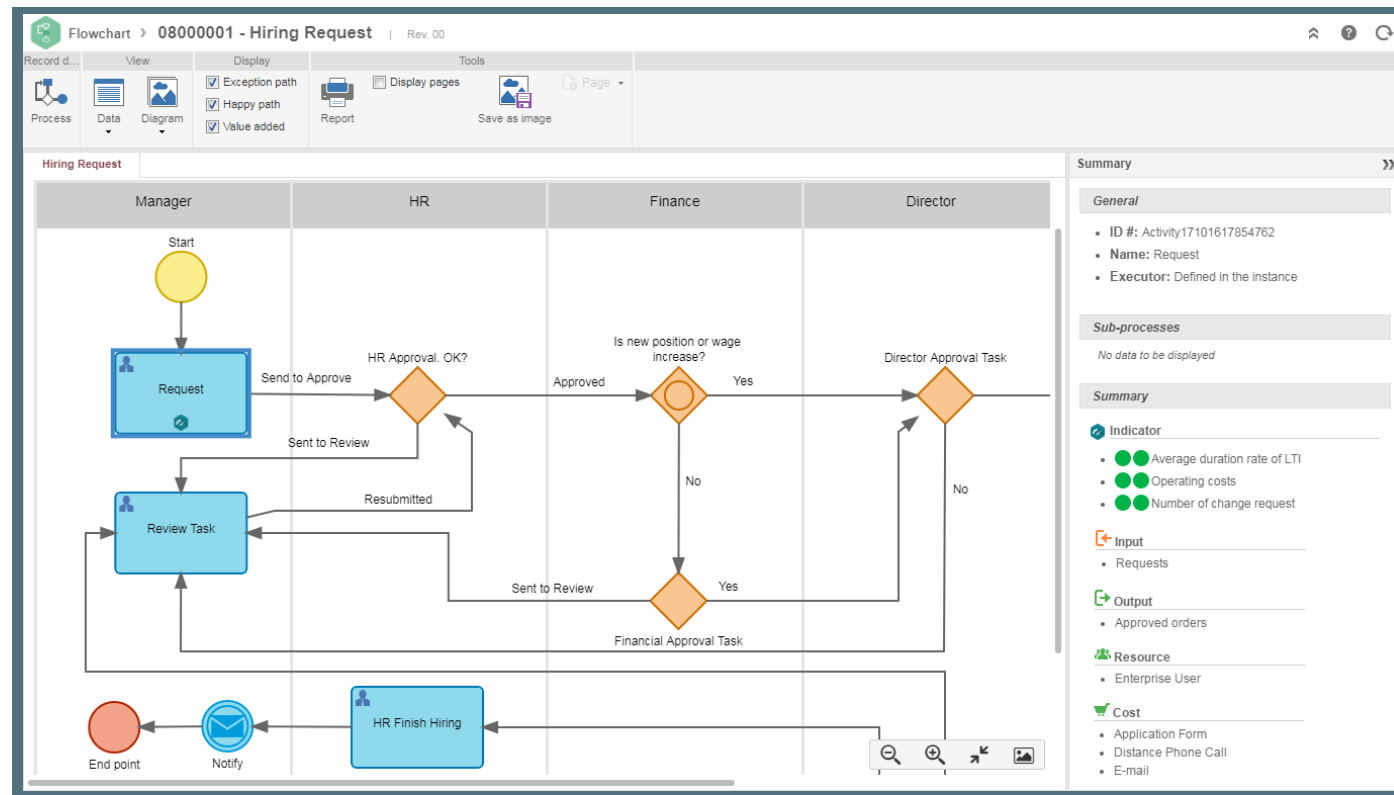
Para eso, es preciso identificar cuáles son las prioridades estratégicas y las metas de negocio. Eso guiará a las organizaciones en la contratación de personas motivadas y las orientará en el desarrollo de las habilidades y conocimientos necesarios para colocar los planes en práctica.

Las estrategias de largo plazo indican claramente cuáles serán las competencias necesarias y, por lo tanto, que precisan ser desarrolladas si están faltando. Ellas también representan una gran oportunidad para que los funcionarios desarrollen su potencial.

Al alinear los objetivos de negocio y la gestión de talentos, las organizaciones obtienen a las personas correctas con habilidades adecuadas trabajando en las iniciativas correctas para impulsar los resultados. Eso es crucial para reducir el turnover.



Implemente las estrategias a través de los Procesos de Negocio



Es importante conocer bien sus procesos de gestión de talentos, pues ellos ayudarán a colocar su estrategia en práctica.

Así quedará más claro si es necesario implementar cambios o definir nuevos procesos para apoyar sus objetivos.

Tomando como ejemplo el proceso de contratación:

- **¿Cómo están las descripciones de cargo/función? ¿Cuáles son las habilidades y la experiencia necesaria para nuevos funcionarios?**
- **¿Su proceso de contratación está alineado con la estrategia de la empresa?**
- **¿El formato de la entrevista garantiza que los mejores candidatos sean seleccionados?**

Elimine todo lo que no agrega valor. Defina planes de acción para tratar todos los cambios necesarios.

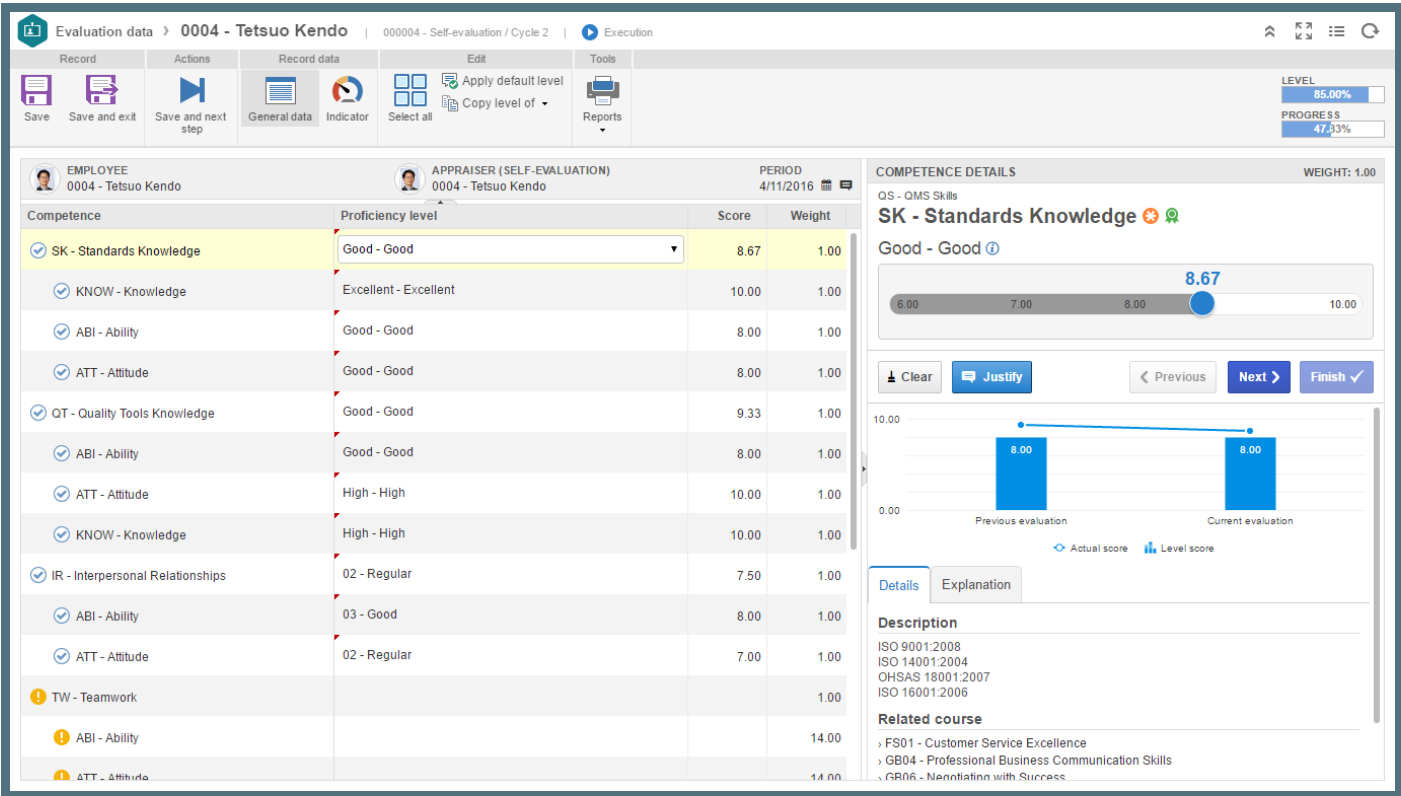
Concéntrese en el candidato, en su experiencia, habilidades, conocimiento, comportamientos y actitudes. Esos aspectos revelarán quiénes son las personas más propensas a alcanzar el éxito en el papel. Eso permitirá que usted economice tiempo y evite muchos dolores de cabeza.

Descubra gaps a través de la Evaluación de Desempeño

A través del proceso de contratación, las empresas contratarán al candidato con perfil más compatible con la vacante. Pero siempre es posible alcanzar mejores resultados desarrollando y mejorando las habilidades de las personas.

Medir el desempeño de los funcionarios es crucial para reconocer su verdadero potencial. Eso revelará si el colaborador puede asumir nuevas responsabilidades o no.

Este también es un momento importante para concentrarse en las metas y actividades de trabajo, detectar y corregir problemas para promover la mejora del desempeño. Así, el desempeño de toda la organización es mejorado.



Mejore las habilidades de los colaboradores con el PDI

Employee profile > 0001 - Harry O. Summers | QA - Quality Assurance/Manager - Manager

Record data

General data

Position requirements

Indicator

Development plan

Training participation

Academic background

Work history

Training given

Attachment

History

Tools

Employee profile

Action plan

000009 - 0001 - Harry O. Summers (Annual 360 Review / Cycle 3)

Action plan status

Execution

Actual %

38.00

Structure

D		AS		ET		A		D		Actual %		ID #	Title (what?)	Planned (When?)			How much?	Where?	How?	Why?
														Start	End	Duration				
										100.00		000001	Competence: Teamwork	2/01/2016	2/01/2017	263				[Competence evaluated under
										90.00		000002	Educational level: Bachelor's Degree	2/01/2016	2/01/2017	263				[Required educational level for
												000003	Course: Integrated Management System	2/01/2016	2/01/2017	263				[Required course for departme
												000004	Course: Business Administration Special Topics - Negotiation	2/01/2016	2/01/2017	263				[Required course for departme
												000005	Course: Professional Business Communication Skills	2/01/2016	2/01/2017	263				[Required course for departme

Total records: 5

Muchas empresas se vuelcan hacia operaciones rutinarias del día a día, y acaban dejando de lado las iniciativas de largo plazo, debido a la incertidumbre del retorno sobre la inversión.

Los talentos perciben cuando no son incentivados, y cuando ellos no reciben apoyo para desarrollarse y crecer en su carrera. Como resultado de esta insatisfacción, muchos de ellos deciden dejar la empresa.

El Plan de Desarrollo Individual (PDI) es una herramienta importante para ayudar a orientar a sus funcionarios sobre el futuro de sus carreras. A través del él, son definidas acciones para cubrir los vacíos identificados con la Evaluación de Desempeño.

Las empresas que invierten en el desarrollo, aumentan la lealtad de la fuerza de trabajo. Las personas leales están más involucradas. Las personas involucradas son más productivas.

Promueva el Desarrollo y la Educación Profesional

Cuando se trata de talentos, muchas organizaciones están tan preocupadas con nuevas contrataciones que acaban olvidando de quien ya compone su cuadro.

La gestión de talentos no se restringe al reclutamiento del candidato correcto en el momento correcto. El concepto se extiende a explorar las cualidades invisibles y desconocidas, desarrollando y estimulando a los funcionarios para alcanzar mejores resultados.

Retener personas y mantenerlas en sintonía con la cultura de la organización debe ser la mayor preocupación. Así, es posible obtener lo mejor de cada colaborador.

Las personas son contratadas cuando existe un equilibrio entre sus habilidades, competencias y las necesidades de la organización. Para garantizar que las personas continúen su relación con la empresa, el próximo paso es promover su desarrollo. Eso es crucial para elevar la retención de funcionarios. Personas preparadas representan a una organización preparada para los desafíos del día a día.

The screenshot displays the Soft Expert LMS interface for a course titled "0001 Introduction to Integrated Management Systems". The top navigation bar includes the Soft Expert logo, a Home button, a Portals dropdown, and links for "My tasks", "Components", and "Shortcuts". A search bar and user profile icon are on the right. The course title is shown in the breadcrumb: "Workforce Development • LMS > 0001 • Introduction to Integrated Management Systems". The main content area features a blue header with the course title and a "DO THIS COURSE" button. Below the header, there's a "WORKLOAD" section indicating "4 Hour(s)" and a "CONTENT" list with items like "Introduction to, and benefits of, an IMS", "Introduction to management system standards", "Processes and process development", "Policy and planning", "Implementation and controls", "Documentation", "Performance assessment and audit", "Management review", and "Project planning". On the right, there are sections for "WHO ALREADY PARTICIPATED" (showing 6 user avatars), "RELATED COMPETENCE" (listing CR - Conflict Resolution, ER - Emergency Response and Preparation, PM - Project Management, SP - Integrated Management System Policy, and SW - Site Waste Management Plan), and "TRAINING PARTICIPATION" (showing a completion status for "54 • 0001 - Integrated Management S...").

Conozca el sentimiento de los colaboradores a través de las Encuestas de Clima

The screenshot displays a web-based survey titled "Employee Opinion Survey". On the left, a vertical navigation menu lists seven categories: 1 Customer Service, 2 Employee Development, 3 Career Development, 4 Change, 5 Management, 6 Leadership (highlighted with a blue circle), and 7 Teamwork. The main content area is titled "Leadership" and includes the following text:

Instructions: Please complete the items below and press the Next button at the end of the survey. If you need multiple sessions to complete the survey, please click the continue later button at the end of each session to save your responses. Please feel free to skip any items that you do not wish to respond to. Keep in mind that your responses help us to become a better place to work. So, you are encouraged to respond to all items on the questionnaire.

The survey contains two items, each with five radio button options:

- Item 1:** "I feel confident in the Company leadership".
 - ☐ Strongly Disagree (red flag icon)
 - ☐ Disagree (yellow flag icon)
 - ☐ No Opinion (red circle with slash icon)
 - ☐ Agree (blue flag icon)
 - ☐ Strongly Agree (green flag icon)
- Item 2:** "Leaders listen to and use feedback".
 - ☐ Strongly Disagree (red flag icon)
 - ☐ Disagree (yellow flag icon)
 - ☐ No Opinion (red circle with slash icon)

At the bottom of the survey, there are four buttons: "Continue later" (with a clock icon), "Give up" (with an 'X' icon), "Previous" (with a left arrow), and "Next" (with a right arrow). A "Finish" button with a checkmark is also present.

Las encuestas de clima indican las opiniones, actitudes y sentimientos de aquellos que trabajan en la organización.

Ellas representan un compromiso de los liderazgos en identificar problemas tal como son percibidos por los funcionarios y tomar medidas para corregirlos.

Eso se aplica independientemente de cuan desfavorable sea el feedback y cuan difícil o incómodo sea solucionar los problemas.

El primer paso para mejorar cualquier cosa es medir. Cuando se trata de participación y satisfacción de los funcionarios, eso no es diferente.

El clima es el espíritu de una organización e influencia directamente en el desempeño y en la actitud de los funcionarios.

Reconozca el potencial de la fuerza de trabajo y Planifique la Sucesión

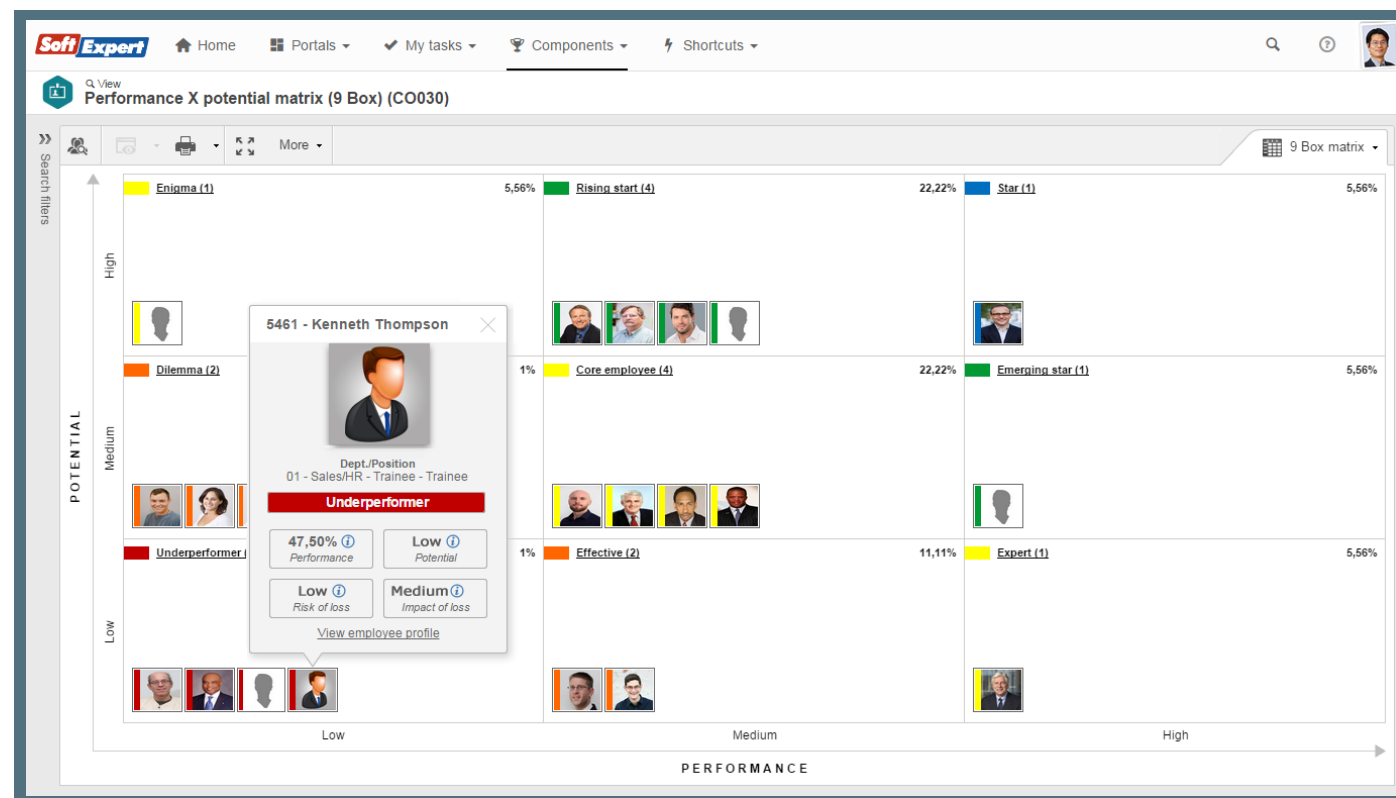
La planificación de sucesión define quién sustituirá a quién en el futuro.

Personas que dan lo mejor y han servido a la organización desde hace mucho tiempo, ciertamente merecen promoción para posiciones más altas. Cabe a la gestión de talentos planificar cómo y cuándo la sucesión acontecerá.

Para garantizar que las personas estén listas para ocupar posiciones abiertas, las organizaciones precisan seguir seriamente su plan de sucesión. Eso precisa ser una práctica continua.

A medida que las empresas crecen, la organización puede perder funcionarios importantes, pero también abre posibilidades de promoción. La planificación efectiva de la sucesión asegura que su organización esté bien preparada para todas las contingencias. Las personas estarán listas sólo aguardando para ocupar la nueva posición.

La "matriz 9 box" puede ser una herramienta valiosa para la planificación de sucesión y desarrollo de liderazgos.



Reciba feedback a través de las Entrevistas de Desvinculación

1

Employee Identification

2

Exit Reasons

3

Type of Work

4

Work Conditions

5

Pay

6

Supervisor

7

Location

8

Cost of living in area

Exit Interview

Exit Reasons

Please describe the primary reason(s) you are leaving your current position.

Did dissatisfaction with any of the following factors influence your decision to leave?

	Yes	No
Type of work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Working conditions (setting, schedule, travel, flexibility)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pay	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Location	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cost of living in area	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Continue later

Give up

< Previous

Next >

Finish ✓

Aún colocando esas acciones en práctica, también existen varias situaciones que pueden motivar a un colaborador a dejar la empresa.

Las organizaciones raramente tendrán la oportunidad de recibir feedbacks tan sinceros como en las entrevistas de desvinculación. Eso hace de ellas una poderosa herramienta de mejora organizacional.

Las entrevistas de desvinculación generalmente son ejecutadas por los profesionales de RRHH. Algunas cuestiones importantes son:

- **¿Por qué usted comenzó a buscar un nuevo empleo?**
- **¿Qué lo motivó a dejar la empresa?**
- **¿Qué podemos hacer para que esta sea una empresa mejor?**

Las respuestas revelarán informaciones importantes sobre lo que está yendo bien, y lo que la empresa precisa mejorar.

Juntas, las entrevistas de desvinculación y las encuestas de clima son una rica fuente de información, que RRHH puede disfrutar para la mejora organizacional.

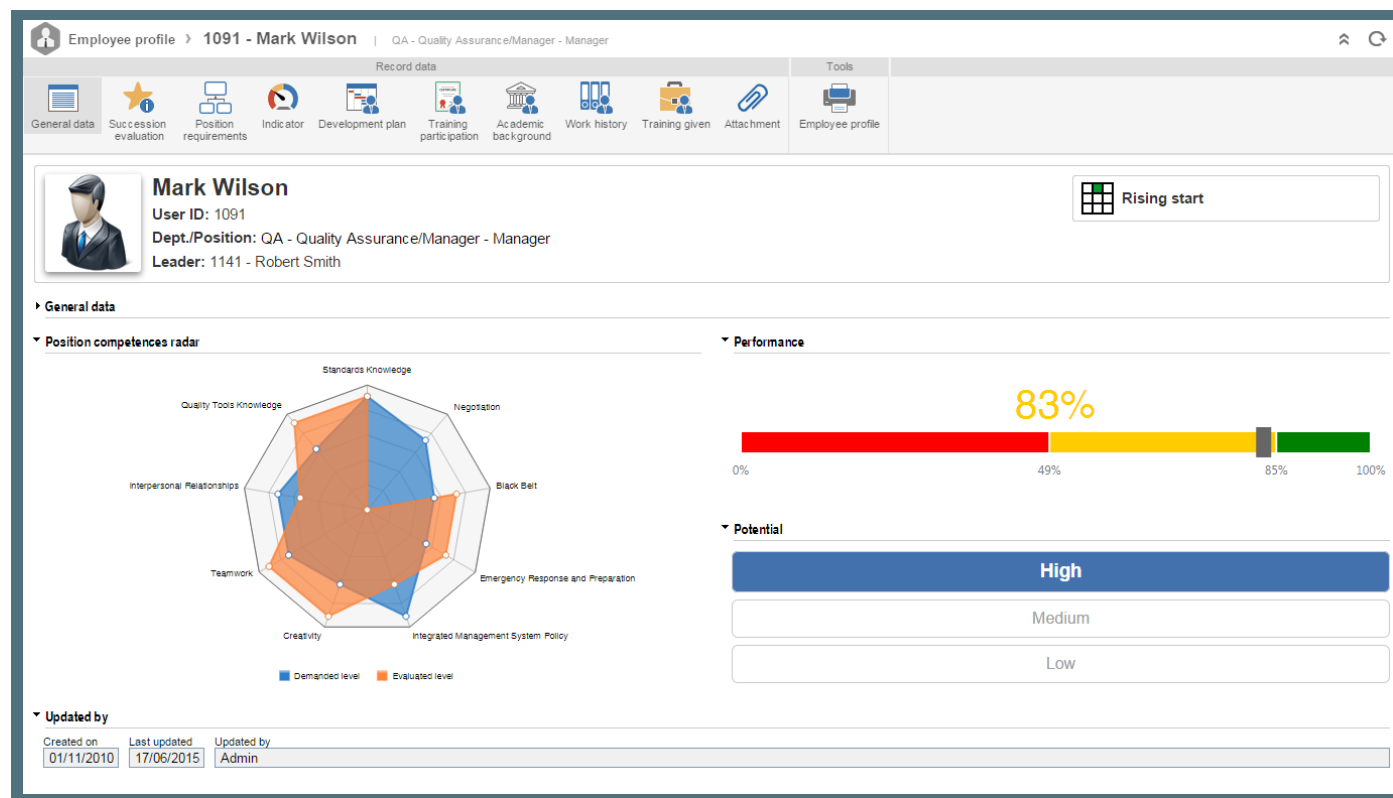
Escoja la tecnología correcta

Y, finalmente, recomendamos la adopción de una solución de tecnología. En caso contrario, será muy difícil mejorar los procesos de gestión de talentos.

Antes de escoger una solución, es crucial definir claramente los objetivos y las prioridades con relación al problema que usted está tratando de solucionar. Todo el equipo precisa estar en la misma página. Para hacer una elección correcta, el proceso precisa ser imparcial y los criterios de selección precisan ser claros.

No es recomendado implementar todas esas iniciativas juntas y al mismo tiempo. Pero es importante pensar en una solución escalable, que pueda soportar sus necesidades actuales y continuar soportando sus necesidades futuras. Así, usted no precisará cambiar su proveedor de TI cuando la empresa crezca y los procesos cambien.

La tecnología correcta dirigirá las decisiones vinculadas hacia la gestión de talentos. El RRHH será más productivo, economizando tiempo, dinero y reduciendo los errores causados por papel y decenas de planillas en uso compartido de red.



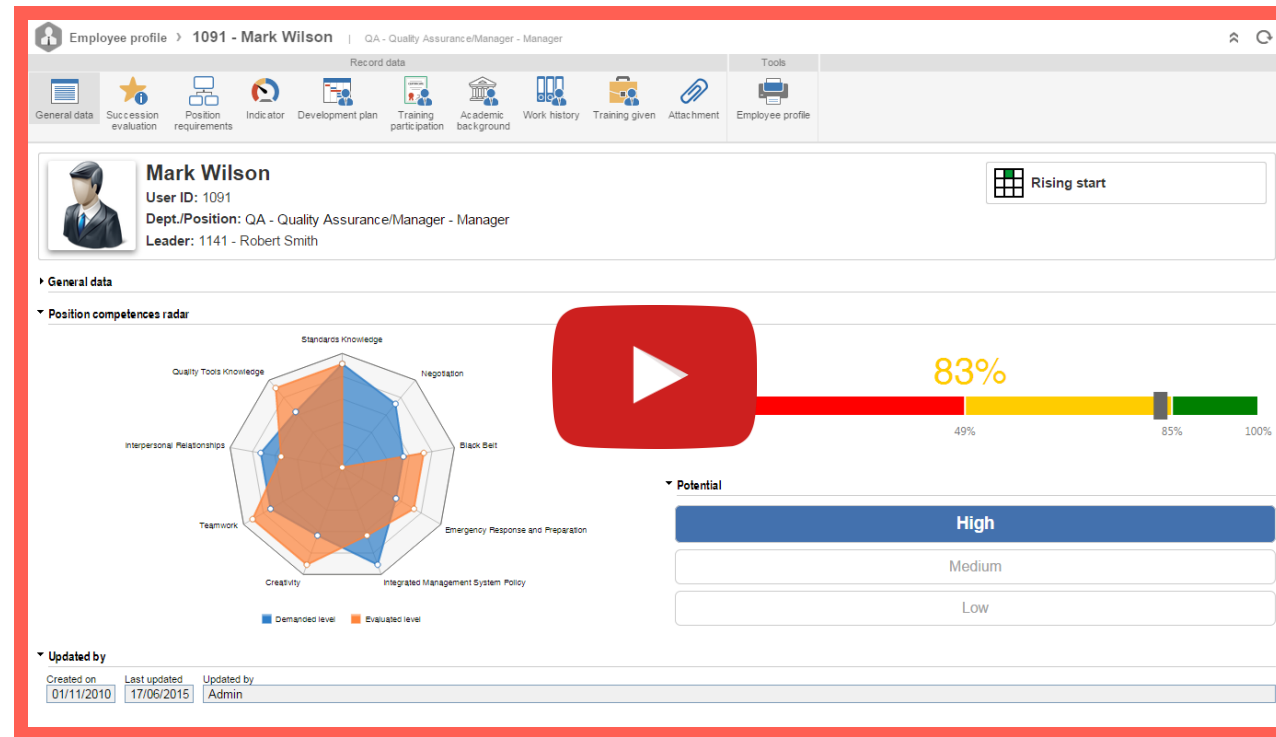
Ahora que usted ya sabe **Cómo mejorar la gestión de talentos en su empresa**, conozca también SoftExpert HDM (Human Development Management), la solución más completa e innovadora para mejora y automatización de procesos, conformidad reglamentaria y excelencia en la gestión de talentos.

SoftExpert HDM es una plataforma web para gestión del desarrollo humano. Permite mapeo de competencias, ejecución de entrenamientos, evaluación de desempeño y planificación de sucesión. Su objetivo es ayudar a las organizaciones a desarrollar una fuerza de trabajo altamente calificada y comprometida, alineada con las estrategias de negocio.

A través de programas de entrenamiento, es posible controlar los Planes de Desarrollo Individuales (PDI), buscando mejorar las habilidades de los funcionarios y llenar los vacíos de conocimiento. Los entrenamientos pueden ser realizados en línea, con colocación a disposición de contenido a través del LMS (Learning Management System) de la solución (compatible con SCORM) o de forma tradicional en salas de clase. Los instructores pueden crear tests en línea, administrar cuestiones y puntuaciones, para verificar la situación del aprendizaje y desempeño de los participantes. Los certificados de conclusión de entrenamiento son generados automáticamente por el sistema.

Automatizar su sistema de Gestión de Talentos es un ingrediente llave para aumentar el desempeño y la productividad en su negocio, evitando errores y retrabajo.

SoftExpert HDM provee todo el soporte necesario para alcanzar los resultados que usted está buscando.



Sepa más sobre la solución

SoftExpert Excellence Suite



El **SoftExpert Excellence Suite** ofrece una plataforma integrada para la excelencia en la gestión y en el desempeño que habilita las organizaciones para pensar y actuar estratégicamente, alinear procesos y recursos, comprometer colaboradores y clientes, y enfocarse en los resultados claves del negocio: productos y servicios, clientes, finanzas, colaboradores, procesos, liderazgo e innovación.

El **SoftExpert Excellence Suite** optimiza las operaciones y procesos internos aplicando las mejores prácticas y la mejora continua en todos los niveles de la organización. El software ayuda a las empresas innovadoras en la conquista de diferenciales competitivos en productos, servicios y operaciones, a través de la automatización de los procesos de negocio y de ajustes reglamentarios, integra armónicamente personas entre departamentos, unidades de negocio, proveedores y clientes.

SoftExpert

SoftExpert es la empresa líder de mercado en soluciones para la excelencia en gestión, ofrece softwares y servicios para mejoría de procesos de negocio, conformidad reglamentar y gobernanza corporativa.

Fundada en 1995 y en la actualidad con más de 2 mil clientes y 300 mil usuarios alrededor del mundo, las soluciones de SoftExpert son utilizadas por empresas de los más variados portes y áreas de actuación, incluyendo manufactura, gobierno, farmacéutico, hospitales y laboratorios, servicios financieros, alta tecnología y TI, educación, energía y utilidad pública, logística, comercio minorista, servicios, entre otros.

En conjunto con su red de aliados nacionales e internacionales, SoftExpert ofrece servicios de implantación, entrenamiento, hospedaje, validación, soporte y asistencia técnica, con la intención de asegurar que sus clientes obtengan siempre el máximo retorno de sus inversiones.



Software for Performance Excellence

Lleve su empresa al próximo nivel

www.softexpert.es | ventas@softexpert.com