¿EN QUÉ DEBE ENFOCARSE TU ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO

Responde las preguntas totaliza las respuestas de cada sección y busca la respuesta que corresponda al puntaje.

CREAR EXPERIENCIAS POSITIVAS

SI NO

1.El área de gestión de talento se enfoca en ser promotor de los procesos claves de gente

2. Tengo programas de desarrollo de competencias definidos para cada empleado según el rol que desempeña

3. Ofrezco facilidades para que mis colaboradores sigan estudiando

4. Los beneficios que ofrezco son iguales para todas las posiciones / cargos

5. Todos inician y finalizan su jornada de trabajo a la misma hora todos los días

6. Los colaboradores tienen a su disposición mecanismos sencillos para solicitar los servicios de recursos humano

RESULTADOS

1-3= Hay oportunidades para mejorar.

la cultura de tu departamento de recursos humanos debe cambiar. Puede que tu cliente interno no se sienta apoyado y perciba el área como un stopper en vez de un habilitador que potenciará sus habilidades.

4= Trata de diferenciarte

Has tratado de adaptarte a los cambios y, en algunos casos lo has hecho con éxito. Trata de pensar fuera de la caja para poder ofrecer a tu cliente interno experiencias de valor que te permitan impulsar a los colaboradores.

5-6= Estás en la vanguardia

Te has documentado y definitivamente quieres que la organización en la cual estás sea competitiva y atraiga al mejor talento. Recuerda que las iniciativas que hoy dan resultado mañana pueden no darlo, sigue actualizándote y pensando en cómo hacer de tu gestión el habilitador para que los colaboradores sean su mejor versión.

Puntaje:

Pregunta 1: Si= 1 No=0

Pregunta 2: Si= 1 No=0

Pregunta 3: Si= 1 No=0

Pregunta 4: Si= 0 No=1

Pregunta 5: Si= 0 No=1

Pregunta 6: Si= 1 No=0

CULTURA DE TRABAJO INCLUSIVA Y DIVERSA

SI NO

1.Tengo una cultura de trabajo inclusiva

2. Conozco la composición etaria de mis colaboradores

3. Tengo personal de diferentes generaciones en la empresa

4. Tengo personal de diferentes generaciones en la empresa

5. Tengo o sé si tengo colaboradores genero diverso o con alguna capacidad diferente

6. He percibido que los colaboradores hacen bromas o usan lenguaje ofensivo, refiriéndose a alguna característica física o de preferencia de otro

RESULTADOS

1-3= Hay oportunidades para mejorar.

la cultura de tu departamento de recursos humanos debe cambiar. Puede que tu cliente interno no se sienta apoyado y perciba el área como un stopper en vez de un habilitador que potenciará sus habilidades.

4= Trata de diferenciarte

Has tratado de adaptarte a los cambios y, en algunos casos lo has hecho con éxito. Trata de pensar fuera de la caja para poder ofrecer a tu cliente interno experiencias de valor que te permitan impulsar a los colaboradores.

5-6= Estás en la vanguardia

Te has documentado y definitivamente quieres que la organización en la cual estás sea competitiva y atraiga al mejor talento. Recuerda que las iniciativas que hoy dan resultado mañana pueden no darlo, sigue actualizándote y pensando en cómo hacer de tu gestión el habilitador para que los colaboradores sean su mejor versión.

Puntaje:

Pregunta 1: Si= 1 No=0

Pregunta 2: Si= 1 No=0

Pregunta 3: Si= 1 No=0

Pregunta 4: Si= 0 No=1

Pregunta 5: Si= 0 No=1

Pregunta 6: Si= 1 No=0

¿EN QUÉ DEBE ENFOCARSE TU ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO

Responde las preguntas totaliza las respuestas de cada sección y busca la respuesta que corresponda al puntaje.

AUTOMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS

SI**NO**

1. Automatizo los procesos rutinarios de mi equipo.

2. Mis clientes internos tienen forma de autogestionar servicios que solicitan a RRHH.

3. Mi organización aún tiene problemas para disminuir el uso de papel y de las copias físicas de documentos de RRHH.

4. El uso de macros, Power BI, sistemas y softwares especializados del área, entre otras son conocidas y usadas por mi equipo de HR.

5. En la organización se prefiere el uso de herramientas colaborativas y de almacenamiento en la nube.

6. Las actividades de Recursos Humanos que no generan valor, las tengo tercerizadas.

RESULTADOS

1-3= No le tengas miedo a la tecnología

Probablemente a ti o a tus directivos les asuste un poco la tecnología, tal vez trabajas en una empresa tradicional en la cual no hay recursos para automatizar, sin embargo, debes quitarte esos temores y empezar a usar herramientas para aligerar tu trabajo rutinario y concentrarte en los procesos de valor.

4= Trata de diferenciarte

No eres un early adopter, pero cuando te enteras de que algo funciona lo pruebas. Trata de no llegar tarde al uso de tecnologías que pueden hacerte aún más eficiente en el área. Reúnete con pares del área, identifica los cuellos de botella de tus procesos y evalúa qué herramientas disponibles podrían apoyarte.

5-6= ¡No te gusta perder el tiempo!

Sin duda tu tiempo es preciado y lo sabes, y es por eso que la tecnología y la tercerización de actividades rutinarias son tus mejores aliados. Tu departamento explota su creatividad y logra tener soluciones diferentes a los problemas estratégicos relacionados con el manejo de gente.

Puntaje:

Pregunta 1: Si=1 No=0

Pregunta 2: Si=1 No=0

Pregunta 3: Si=0 No=1

Pregunta 4: Si=1 No=0

Pregunta 5: Si=1 No=0

Pregunta 6: Si=1 No=0

FLEXIBILIDAD Y TRABAJO REMOTO

SI**NO**

1. Mi organización tiene políticas de trabajo híbrido.

2. Mi organización opera 100% presencial.

3. La organización en la que me desempeño, brinda días libres adicionales a los que la ley establece.

4. El cumplimiento del horario es obligatorio.

5. Tenemos días de la semana en las que salimos más temprano o entramos más tarde.

6. Cuando trabajo de manera remota es incómodo, y con frecuencia necesito cosas que tengo en la oficina.

RESULTADOS

1-3= ¿Hay una campana de salida?

La cultura de tu organización debe cambiar, probablemente estás cansad@ de enviar reportes de asistencia y tu rotación es muy alta. El exceso de control ahuyenta a los mejores talentos y atrae a aquellos que no pueden procurar algo mejor.

4= Trata de diferenciarte

Te has adaptado a los nuevos tiempos, la pandemia le enseñó a la organización y aun después de ella lo han mantenido. Trata de no quedarte allí pensando que el Flex time un día a la semana es la solución a todos los problemas.

5-6= Puedes hacer más

Sí, tus colaboradores sienten más libertad que la mayoría, probablemente tu organización ha invertido en la automatización de procesos y es muy fácil intercambiar entre trabajar en casa y trabajar remoto, sin embargo, recuerda que hay cargos esencialmente presenciales y, en el caso de Gestión de Talento, los retos para la no presencialidad son mayores en cuanto a la creación de cultura corporativa y sentido de compromiso.

Puntaje:

Pregunta 1: Si=1 No=0

Pregunta 2: Si=0 No=1

Pregunta 3: Si=1 No=0

Pregunta 4: Si=0 No=1

Pregunta 5: Si=1 No=0

Pregunta 6: Si=0 No=1

¿EN QUÉ DEBE ENFOCARSE TU ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO

Responde las preguntas totaliza las respuestas de cada sección y busca la respuesta que corresponda al puntaje.

DESARROLLO DE TALENTO INTERNO

SI NO

1. Contamos con un plan de carrera para todos los empleados.

2. Las promociones internas son frecuentes en la organización.

3. Contamos con un pool de talento interno, con expectativas de carrera e intereses de movilidad identificados.

4. Cuando se busca el candidato para un rol, se inicia la búsqueda dentro de la organización. Cuando surgen oportunidades de asumir roles más altos / senior, la empresa da prioridad al talento interno.

5. Tengo alta rotación en los cargos iniciales y gerencia media.

6. No tenemos identificados sustitutos adecuados dentro de la organización para los cargos de dirección y de alta gerencia.

RESULTADOS

1-3= No es terreno fértil para el crecimiento

Tus colaboradores no ven perspectivas de crecimiento dentro de la organización y puede que posiblemente tengas una alta rotación de personal. Toma en cuenta que no sólo los beneficios económicos van a retener a los colaboradores, las perspectivas de una carrera, de un futuro, son, hoy en día de los más valorados. Tienes que hacer algo o te verás enterrado en procesos de selección y de inducción.

4= Trata de diferenciarte

Hay oportunidades de crecer para algunas personas y tal vez no sean tan frecuentes. Es importante que no dejes para mañana el trazar el plan de carrera de tus colaboradores, antes de que se vayan a otro lado en donde si perciban futuro.

5-6= Estás en la vanguardia

Te has esforzado por promover a la gente meritoria dentro de la organización y lo has logrado. Recuerda que este es un proceso contino, invierte tiempo anual en la planificación de gente, los futuros movimientos y no descartes las experiencias horizontales e interdepartamentales para darle aún más dinamismo a tu plan de desarrollo.

Puntaje:

Pregunta 1: Si=1 No=0

Pregunta 2: Si=1 No=0

Pregunta 3: Si=1 No=0

Pregunta 4: Si=1 No=0

Pregunta 5: Si=0 No=1

Pregunta 6: Si=0 No=1