enClave de Personas

1.0 Reflexión inicial

PASO 1. Reflexiona sobre el punto de situación en materia de talento que vive tu organización en su conjunto así como skills críticas que se requieren y la conexión de las mismas con los perfiles existentes y potenciales en tu estructura como empresa.

- ¿Cuáles son las skills críticas que requiere hoy tu organización?
- ¿Cuál es la capacidad que tienes actualmente como cuna de talento de ofrecer y contribuir una gestión que decanate tu organización?
- Si tomas a la transformación interna y la evolución del entorno, ¿cuáles escenarios que pueden ser skills críticas que deben/ofrecer en el medio y largo plazo tu organización?
- ¿Tienes identificados y segmentados los perfiles críticos internos de tu organización? ¿Cómo son, qué necesitan, qué demandan?
- ¿Tienes identificadas y segmentadas las vulnerabilidades internas que tu organización? ¿Cómo son, qué necesitan, qué demandan?
- ¿Qué modelo sobre los líderes de tu organización proporciona para movilizar las skills críticas y energizar a sus equipos en el desarrollo y adaptación de los talentos?
- ¿Cómo es la gestión proporcionada a nivel cultural y de procesos para trabajar de manera coordinada y ágil en el desarrollo de talento?
- ¿Cómo, en base a las características de los perfiles necesarios en tu organización, ¿cuáles podrían ser aquellas áreas de oportunidad a la hora de la gestión de talento? (Innovación, Marketing, Consumo, etc)

2.1 BUILD

PASO 2. Reflexiona acerca de las diferentes variables que te ofrece la opción de desarrollar internamente las skills críticas necesarias con profesionales que ya forman parte de tu organización.

COSTE
- ¿Cuál es el gasto medio de formación por empleado que ya ejecuta tu compañía?
- ¿Qué porcentaje de dicho gasto es subsidio no reembolsable?
- ¿Qué porcentaje de dicho gasto es subsidio reembolsable?
- ¿Cuál es el coste de formación interna y externa de un proceso disruptivo en el mercado para cubrir dicha desviación?
- ¿Cómo impacta a tiempo cero a corto la salida de la producción/desarrollo al proceso de upskilling y reskilling?
- ¿Cómo es la relación económica disponibilidad vs rentabilidad de un proceso de reskilling?

TIEMPO
- ¿Cuánto tiempo lo supone el upskilling/reskilling de un empleado?
- ¿Cuánto tiempo necesitas para identificar y encontrar las skills específicas requeridas en el mercado laboral?
- ¿Cómo es el proceso de capacitación y desarrollo interno que ofrecen a tiempo cero rápido para mapear skills necesarias?

VIABILIDAD
- ¿Dispones de recursos internos para implementar programas de upskilling y reskilling?
- ¿Cuál es el porcentaje de tiempo que tus empleados pueden dedicar a la formación para cubrir las skills críticas necesarias?
- ¿Cuál es el porcentaje disponible a dedicar a nuevos recursos (si necesitas) en la medida de necesario?
- ¿Cuál es el porcentaje de tiempo que tus empleados pueden dedicar a la formación para cubrir las skills críticas necesarias?
- ¿Dispones de programas internos diseñados para encontrar el talento necesario en el mercado, dentro de las skills críticas identificadas?

2.2 BUY

PASO 4. Reflexiona acerca de las diferentes variables que te ofrece la opción de contratar externamente el talento con las skills críticas necesarias para tu organización.

COSTE
- ¿Cuáles son los costes directos de contratación de nuevo talento (si nuevo externo) y el retention?
- ¿Cuál es el coste de retention por empleado?
- ¿Cómo actualizaría / incorporaría tu proceso de selección en tu organización? ¿Qué te supone esto a tiempo cero?
- ¿Cuál es el coste de oportunidad de no contratar? ¿Cuál es el coste diferencial significativo en tu coste de oportunidad a corto, medio y largo plazo?
- ¿Qué ventajas competitivas/diferenciales ofrecen y aportan?
- ¿Qué experiencia puntual de adquisición existe y qué beneficios se pueden obtener?

TIEMPO
- ¿Cuánto tiempo es necesario en el mercado laboral para encontrar, seleccionar y contratar talento empresarial?
- ¿Cuál es el tiempo medio de retention de talento en tu organización?
- ¿Cuánto tiempo es medio hasta los resultados que te ofrecen a tu organización en relación al tiempo de contratación?
- ¿Cómo es el proceso de selección y contratación de talento en tu organización? ¿Cómo es el proceso de selección y objetivos en la organización?
- ¿Existen mecanismos o herramientas externas que puedan ofrecer el tiempo de ejecución y la integración?

VIABILIDAD
- ¿Qué skills críticas se necesitan para contratarlo permanente y cuáles disponibles temporalmente?
- ¿Cuál es la disponibilidad en el mercado laboral de perfiles con las skills críticas que buscamos?
- ¿Cuál es el porcentaje de tiempo que tus empleados pueden dedicar a la formación para cubrir las skills críticas necesarias?
- ¿Cómo es el proceso de selección y contratación de talento en tu organización? ¿Cómo es el proceso de selección y objetivos en la organización?
- ¿Existen mecanismos o herramientas externas que puedan ofrecer el tiempo de ejecución y la integración?

2.3 BORROW

PASO 5. Reflexiona acerca de las diferentes variables que te ofrece la opción acceder a talento con las skills críticas necesarias mediante acuerdos temporales o externos durante un tiempo limitado o para un proyecto.

COSTE
- ¿Cuáles son los costes de contratación de talento contingente con skills críticas en el mercado laboral actual?
- ¿Cuáles costes indirectos asociados a la necesidad de disponibilidad skills críticas internamente?
- ¿Existen diferencias significativas en los costes de contratación de talento contingente vs el escenario laboral actual vs incorporarlo de tu organización?
- ¿Existen diferencias significativas en costes vs/no vs/no aplicar por ausencia de experiencia comparadas y la contratación de talento permanente?
- ¿Qué ventajas competitivas/diferenciales ofrecen y aportan? ¿Qué experiencia puntual de adquisición existe y qué beneficios se pueden obtener?
- ¿Cuáles son los costes asociados con la formación de profesionales no fidelizados y/o no retenidos congelando temporal

TIEMPO
- ¿Cuánto tiempo lleva conocer la propuesta/valor demandado con independencia contingente?
- ¿Cuánto tiempo es necesario para identificar y encontrar el talento específico requerido en el mercado laboral?
- ¿Cuánto tiempo lleva establecer los mecanismos logísticos y organizacionales necesarios para la ejecución?
- ¿Cómo es el proceso de selección y contratación de talento en tu organización? ¿Cómo es el proceso de selección y objetivos en la organización?
- ¿Existen diferencias significativas en el tiempo requerido entre aplicar por ausencia o categorizarlos temporales y la contratación de talento permanente?
- ¿Existen organizaciones internas disponibles que ofrezcan los skills necesarios y cuáles son/necesitan en conexión con tu organización?

VIABILIDAD
- ¿Qué skills críticas se necesitan para contratarlo de manera fija y cuáles disponibles internamente?
- ¿Existen organizaciones internas con las skills críticas requeridas para los mecanismos contingentes temporales y/o de primera? ¿Cómo es el proceso de selección y contratación de talento en tu organización? ¿Cómo es el proceso de selección y objetivos en la organización?
- ¿Existen diferencias significativas en la disponibilidad de ocupación con las skills críticas entre el escenario laboral interno y externo?
- ¿Qué organizaciones internas ofrecen las skills necesarias y están disponibles y cuáles son/necesitan?

2.0 Análisis 360º

PASO 3. Reflexiona sobre las características que definen tu realidad, la contribución y las skills diferenciales que tu persona o personas tienen en tu organización.

PERFIL

Área:
¿A qué departamento pertenece?

Objetivos del rol:
¿Cuáles son los objetivos generales del puesto dentro de la organización?

Responsabilidades:
¿Cuáles son las tareas más significativas y objetivo principal de la labor?

Experiencia técnica requerida:
¿Cuáles son las habilidades y conocimientos que cubren con la expectativa del puesto?

Competencias específicas:
¿Cuáles son las competencias que tu empresa requiere para este rol?

Aprobación del perfil:
¿Qué persona es la responsable de aprobar y gestionar este rol?

Disponibilidad:
¿Tienes mapeados perfiles con estas características internamente?

3.0 Ventajas y desventajas

PASO 6. En este punto, tras todo lo reflexión que previamente hayas realizado, es fundamental poder analizar los puntos a favor y en contra de cada una de las tres opciones que planteamos: BUILD, BUY y BORROW.

BUILD	BUY	BORROW
¿QUÉ VENTAJAS TE SUPONE?	¿QUÉ VENTAJAS TE SUPONE?	¿QUÉ VENTAJAS TE SUPONE?
¿QUÉ DESVENTAJAS IMPLICA?	¿QUÉ DESVENTAJAS IMPLICA?	¿QUÉ DESVENTAJAS IMPLICA?

4.0 Siguientes pasos

PASO 7. Por último, es fundamental que concretes y organices la estrategia a corto, medio y largo plazo que quieres abordar para cada uno de los perfiles que hayas analizado siguiendo esta metodología.

	PERFIL 1	PERFIL 2	PERFIL 3
¿QUÉ ESTRATEGIA SERÁ IDEAL A CORTO PLAZO?			
¿QUÉ ESTRATEGIA SERÁ IDEAL A MEDIO PLAZO?			
¿QUÉ ESTRATEGIA SERÁ IDEAL A LARGO PLAZO?			

Un contenido desarrollado por **TRIVU**