

2023

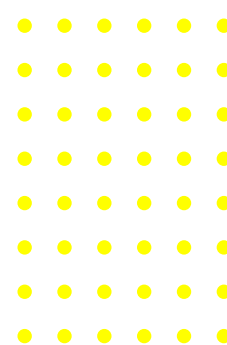
EBOOK

Guía de la gestión del talento en la era digital:
Herramientas para RRHH que
ayudan a construir equipos que

amen
los lunes en
la mañana?



Introducción



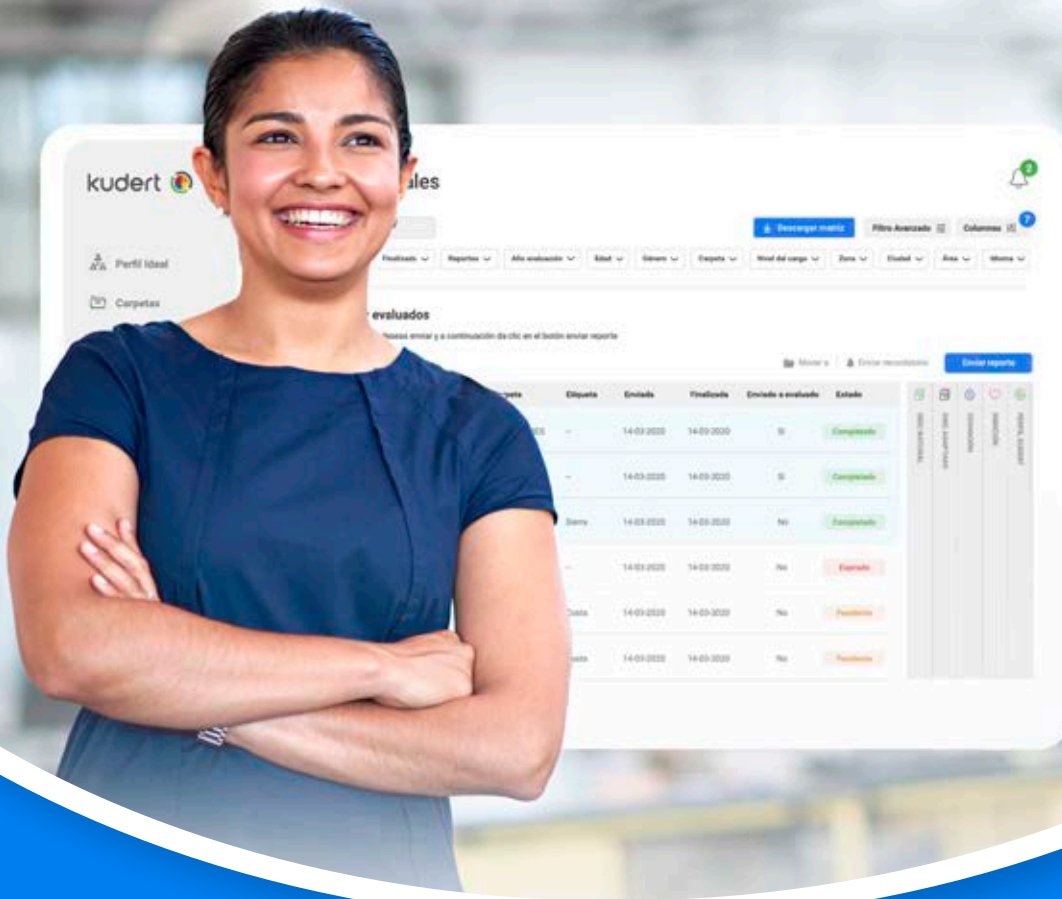
En la actualidad,

las compañías han transformado su visión en lo que respecta a sus colaboradores internos, comprendiendo que su equipo es igual de importante que sus clientes. Es por ello que cada vez más surgen herramientas que buscan crear una experiencia que impulse el crecimiento de habilidades y competencias de cada uno de ellos, para así lograr una estabilidad en el talento humano, manteniéndolos motivados y alcanzando los objetivos propuestos.

La llegada de la era digital ha cambiado también las dinámicas en la contratación y desarrollo del personal, trayendo consigo nuevas plataformas al departamento, que no solo permiten cumplir con los objetivos del área, sino que construyen y mantienen un equipo sólido y motivan que disfruta de su trabajo al punto de amar los lunes por la mañana.

En este e-book

no solo conocerás las tendencias del área de recursos humanos, **también reconocerás herramientas que te permitirán seleccionar los mejores talentos** y desarrollar todas las habilidades de tu equipo de trabajo.



Tendencias del Talento Humano

¿Qué ha cambiado en el área de recursos humanos con la llegada de la era digital?

Desde las nuevas modalidades de trabajo hasta los procesos de selección y desarrollo de talento se han visto permeados por estas nuevas tendencias que han cambiado de manera importante las dinámicas de trabajo.

Aquí te compartimos las **3 tendencias más relevantes** de este momento para el área de **Talento Humano:**

1

Herramientas tecnológicas:

Te hemos hablado mucho de ellas desde el comienzo ¿verdad? La tecnología se ha convertido en un elemento clave para la gestión de recursos humanos, ya que contar con estas herramientas digitales permite al área automatizar labores que antes se realizaban de manera manual, como la gestión y evaluación de desempeño del personal, proceso de reclutamiento, selección y onboarding, reduciendo significativamente el tiempo y esfuerzo en estas tareas, permitiendo ser más asertivos a la hora de tomar decisiones y aumentando la eficiencia en las tareas.

Las herramientas de mensajería también han mejorado la comunicación y la colaboración entre los equipos, facilitando el trabajo remoto, la medición del rendimiento y la satisfacción de los colaboradores.

2

Análisis de datos:

Antes, para el área de recursos humanos, justificar sus decisiones y argumentarlas ante el C-Level no era tarea fácil, ya que históricamente la gestión de recursos humanos se había percibido como una función de apoyo en lugar de una función estratégica, a menudo se vió como una tarea administrativa y de cumplimiento de la normativa, y no como una función que pudiera tener un impacto significativo en los resultados de las organizaciones.

Además, los recursos humanos solían carecer de herramientas y tecnologías avanzadas que les permitieran recopilar y analizar datos de manera eficiente. Por lo tanto, les resultó difícil proporcionar pruebas concretas y cuantificables que respaldaran sus decisiones.

En la actualidad, la percepción de la gestión de recursos humanos ha cambiado y se reconoce cada vez más su importancia estratégica por ello hoy los líderes de recursos humanos han desarrollado habilidades analíticas avanzadas y tienen acceso a tecnologías que les permiten recopilar y analizar datos de manera eficiente, logrando respaldar sus decisiones de manera demostrable, tangible y sólida.

3

Flexibilidad laboral:

La era digital ha dado lugar a nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo freelance, y horarios flexibles.

Las nuevas generaciones han crecido en un mundo cada vez más digital e interconectado, lo que ha llevado a un cambio en sus expectativas en cuanto al trabajo y las condiciones laborales, buscando más flexibilidad, autonomía y la capacidad de trabajar en entornos que les resulten más cómodos y productivos, como el trabajo remoto o el coworking. Esto para el área de recursos humanos implica la necesidad de una gestión más flexible y adaptable, capaz de diseñar políticas y prácticas laborales que fomenten la innovación, la creatividad y la productividad en el entorno de trabajo.



“La era digital como tal no solo ha cambiado lo que hacemos, sino lo que somos y cómo nos relacionamos con nuestros equipos”

Al identificar estas nuevas tendencias, a continuación te compartiremos las herramientas que pueden ayudarte día a día a construir un equipo que disfrute tanto su trabajo que ame los lunes por la mañana.

Herramienta de selección

para identificar los mejores talentos en la era digital

The image illustrates a talent selection tool interface. It features two candidate profiles, PK 11 and PK 3, displayed on a large screen. PK 11's profile includes a 'Conducta' (Behavior) section with a radar chart and a 'Cognición' (Cognition) section with a table of skills. PK 3's profile is similar but includes a green checkmark in a circle above it, indicating a successful selection. The background is a bright yellow wall with a grid of yellow dots on the right side.

Una de las responsabilidades más grande del área de recursos humanos es adquirir los talentos más adecuados para las vacantes internas, esta tarea, antes de la era digital, tomaba largas horas de trabajo que el área tenía que destinar a recopilar los curriculums, compararlos con el perfil ideal y generar informes que certificaran que había tomado una buena decisión.

Actualmente, hay plataformas de HR TECH como Kudert que permiten automatizar este proceso, es posible conocer en cuestión de minutos si el candidato es el adecuado según su perfil ideal y generar informes claros y concisos que justifiquen las decisiones tomadas con datos y argumentos científicos para presentarlas al cliente interno.

En Kudert dejamos de lado las típicas pruebas psicotécnicas con 300 tests confusos y creamos una plataforma que **es capaz de reducir en un 80% las malas contrataciones** gracias a una metodología que eliminó los puntos ciegos del DISC y los complementamos con 3 aspectos fundamentales del ser humano:



Conductual



Cognitivo



Emocional

D: Dominancia
I: Influencia
S: Solidez
C: Cumplimiento

V: Verbal
E: Espacial
L: Lógico
N: Numérico
A: Abstracto

Espontáneo
Medida
Reflexividad

Con esta herramienta podrás reconocer lo que no se ve un currículum y podrás evidenciar el verdadero potencial de tus candidatos ya sea para:

Para la nueva normalidad: Competencias Digitales, Teletrabajo, Agile.

Para Ventas: Cómo aborda la reunión, cómo cierra y cómo da seguimiento.

Para Liderazgo: Líder-Colaborador, Estilo Liderazgo, Cómo maneja el grupo, Cómo conecta.

Para Desarrollo: Talent Map, Grupales, 9BOX.

Solo una persona que realmente disfrute de sus labores y sea feliz en su trabajo amará los lunes en la mañana y está comprobado por el estudio Felicidad y Trabajo, realizado por la consultora mexicana Crecimiento Sustentable que un colaborador feliz es 88% más productivo que aquellos que no lo son, por esta razón creamos esta metodología, en la que podrás tener una radiografía más completa de los aspirantes y colaboradores, los conocerás tan bien que tendrás equipos más motivados y comprometidos.

Herramientas para desarrollar

el talento de tu equipo en la era digital



Ya conociste lo increíble que puede llegar a ser incluir herramientas digitales para facilitar y optimizar el proceso de selección de personal en el área de recursos humanos.

Ahora te compartiremos la receta para mantener buenos resultados con tus equipos e impulsar tu organización en la era digital:

› **Identifica las necesidades y motivaciones de tus colaboradores.**

- › **Ten herramientas para evaluar su potencial y desempeño.**
- › **Define qué tipo de desarrollo se ajusta al perfil de tu colaborador.**
- › **Diseña un plan de acción.**
- › **Brinda seguimiento y premia sus triunfos.**

De esta manera podrás agilizar tus procesos de mapeo completo de tus equipos y saber el potencial que tiene tu compañía para desarrollar a tus colaboradores, a continuación te compartiremos las herramientas para lograr estos objetivos.

Reportes 2.0



Estos reportes descriptivos te brindarán una data integral sobre tus aspirantes y colaboradores de su DISC, VELNA Y IE.

› Te permite conocer cómo se ajusta tu colaborador a determinada posición según tu perfil ideal del aspirante en caso de ascensos.

› Te brindará un diagnóstico/mapeo de una área o equipo de trabajo que te permitirá conocer su perfil conductual, habilidades cognitivas e índice emocional para tomar decisiones estratégicas e identificar factores claves a desarrollar.

› También, analiza 3 tipos de habilidades relacionadas al teletrabajo, a contextos ágiles y a future skills.

9Box:



La **matriz 9 Box o de 9 cajas** es una **herramienta** que permite clasificar el talento de tu organización, a partir del cruce de dos importantes indicadores: **desempeño y potencial**.

Facilita el mapeo de fortalezas y oportunidades de crecimiento. A partir

de ello, podemos elaborar estrategias de desarrollo oportunas y adecuadas.

Del cruce del Desempeño (horizontal) con el Potencial (vertical) puedes clasificar a un equipo u organización en 9 cajas.

Ventajas y beneficios de **9 BOX**

Para las organizaciones

- › **Visualizar el talento** de sus colaboradores de manera rápida y sencilla en un mismo tablero.
- › **Diseñar planes según las necesidades de cada cuadrante** y aumentar el ROI de los programas de capacitación y desarrollo.

- › **Determinar qué áreas podrían ser cubiertas con talento interno** y reducir costos de contrataciones externas (hasta 50% del salario anual por colaborador).

- › **Identificar quiénes beneficiarían a la organización** si son promovidos y asegurarse de retener al talento correcto para cubrir posiciones críticas en el futuro.

Para los líderes:

- › **Fichar a los colaboradores** que están más preparados para asumir puestos de liderazgo, y comenzar un plan para desarrollarlos.
- › **Identificar a los que necesitan más apoyo** para hacer una contribución efectiva a la organización.
- › **Fomentar la motivación y el entusiasmo** de su equipo al establecer objetivos de desarrollo, medir los avances y recompensarlos.
- › **Identificar quiénes podrían hacer un mayor aporte** si son reubicados en posiciones más acordes a sus fortalezas o intereses.

Para los colaboradores

Diversos estudios demuestran que el uso de herramientas 9 BOX generan un mayor compromiso y motivación en los colaboradores porque:

- › **Entre 59 y 41%** considera que es importante contar con oportunidades de crecimiento en sus trabajos (Gallup).

- › **74%** cree que estas deben ser proporcionadas por la organización a través de sus líderes (EdAssist).
- › **25% renuncia** por no tenerlas (Focus Media Group).



¿Estás preparado para lograr que toda tu compañía ame los lunes por la mañana?

En Kudert convertimos tus procesos de selección y desarrollo en un superpoder para que tengas equipos que amen los lunes en la mañana.

Con un solo test

gestiónalo todo

Nunca más reportes confusos o errados que arriesgan tu credibilidad, nuestros reportes son claros y diseñados para la comprensión de tu cliente interno.



Asesoría:



(+593) 98 488 5728



(+51) 941196207



(+57) 3133907029



ventas@kudert.com



www.kudert.com

kudert 

El superpoder de los HR