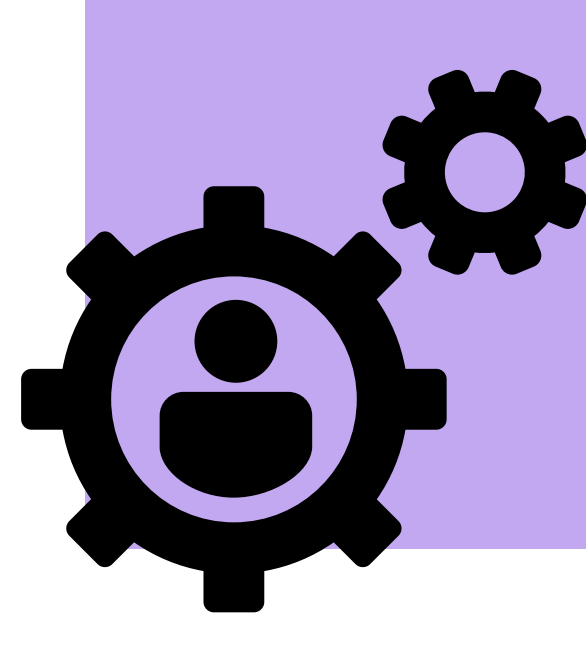


Las organizaciones de América Latina desean mejorar su ecosistema de carrera



Más de la mitad de las organizaciones considera el ecosistema de carrera como una prioridad de RR. HH. y cuenta con el apoyo del liderazgo senior

Principales objetivos



Atraer y adquirir talento



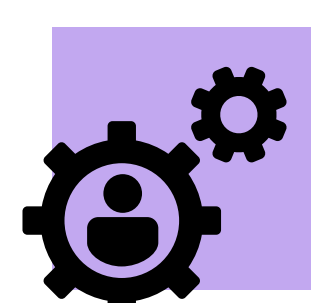
Facilitar una gestión salarial efectiva, equidad e imparcialidad



Retener a los empleados de alto potencial y de alto desempeño

Tratar estos temas ayudará a potenciar el desempeño futuro y la productividad

Pero pocas cuentan con elementos clave de un ecosistema de carrera para toda la organización



Ecosistema de carrera

Infraestructura de carrera*

Metodología de nivelación

60%

Arquitectura de puestos

60%

Arquitectura de conocimientos

24%

Habilitación de carrera*

Estrategia de carrera

30%

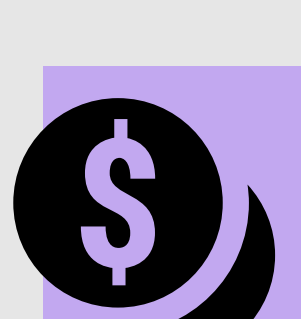
Activación de carrera

24%

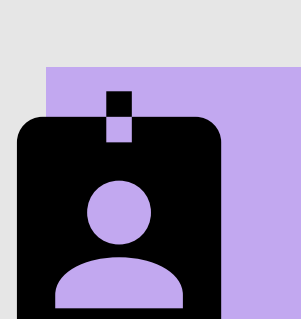
*Los porcentajes indican los elementos implementados para toda la organización.

Áreas esperadas de impacto

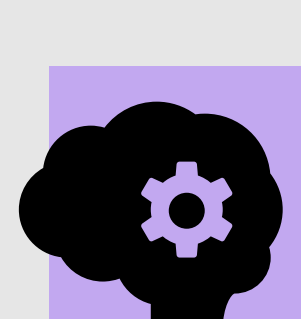
Salarios y beneficios equitativos



Adquisición y provisión de talentos

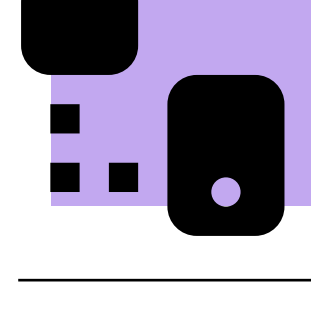


Habilidades y/o competencias

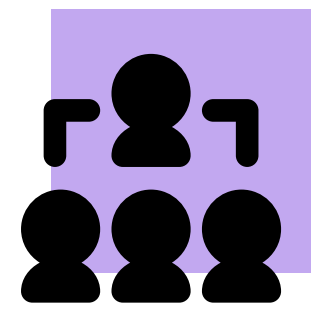


¿Qué está frenando a estas organizaciones?

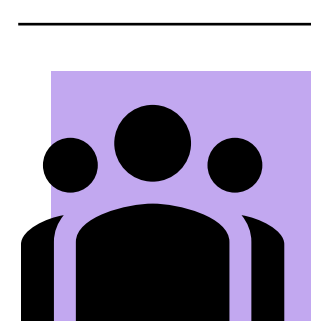
Barrera más comúnmente citada



Diseño no integrado con la tecnología nueva o existente



Los líderes y gerentes están poco preparados para implementar e impulsar cambios



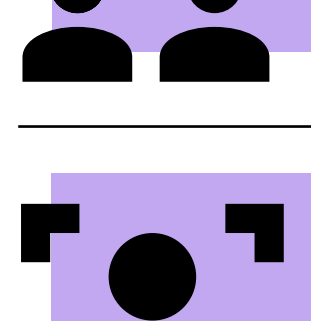
Falta de alineación o conexión con otros programas de RR. HH./ personal o con iniciativas de negocio

¿Qué se necesita para prosperar?

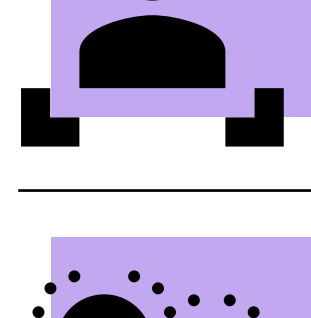
Factores de éxito más comunes



Comprensión clara de las necesidades de los empleados y de su experiencia



Sólido apoyo y aceptación de líderes clave y partes interesadas del negocio



Preparación de los líderes y gerentes para implementar e impulsar cambios

La clave está en educar a líderes y gerentes

Las empresas utilizan principalmente métricas relativas a las personas para medir el éxito

Objetivos más comunes	Métricas de personas	Métricas operativas	Métricas financieras
Atraer y adquirir talento	69%	62%	26%
Facilitar una gestión salarial efectiva, equidad e imparcialidad	59%	46%	56%
Retener a los empleados de alto potencial y de alto desempeño	82%	36%	26%

A nivel global, en comparación con las organizaciones que no utilizan métricas operativas ni financieras, las organizaciones que utilizan estas métricas tienen **1,2 veces más probabilidades** de indicar que el ecosistema de carrera ha tenido, o prevén que tendrá, un impacto tangible sobre:

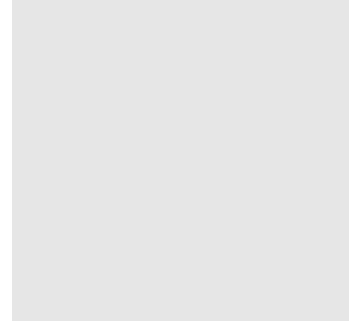
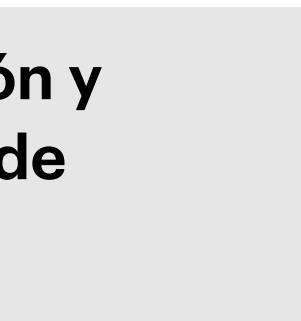
Análisis y planificación de la fuerza laboral



Diseño y efectividad organizacional



Adquisición y provisión de talentos

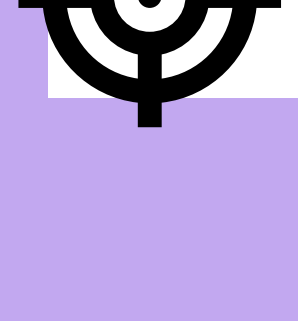


Desarrolle un ecosistema de carrera que ayude a preparar el talento para el futuro



Definir propósito, elementos y estrategia para las carreras

- Determine cómo su agenda de carreras se vincula con sus programas de personal
- Defina en qué métricas — de personas, operativas y financieras — influirá su programa



Garantizar la aceptación de los principales líderes de negocio y ejecutivos

- Desarrolle el imperativo de negocio para el trabajo
- Evalúe el riesgo de no cambiar
- Disponga de un proceso de mejora continua



Establecer el plan de impacto y comunicación para las carreras

- Determine dónde desea que se vea el cambio
- Asegúrese de que los empleados y candidatos comprendan lo que hay para ellos
- Determine cómo el rol de las carreras se adecua a su argumento y cultura de recompensas totales