

VECTOR RRHH

¿En que medida nuestra actividad de RRHH, los programas y proyectos que tenemos en marcha, están consiguiendo lo que pretendíamos conseguir? ¿Nuestra política de rrhh está integrada en la estrategia de la organización? ¿Nuestra política y proyectos de RRHH son eficaces, están pensadas para el futuro o para el presente? ¿En que medida mejoran la gestión? ¿Podemos auditar el estado y la dirección de las políticas base de RRHH?

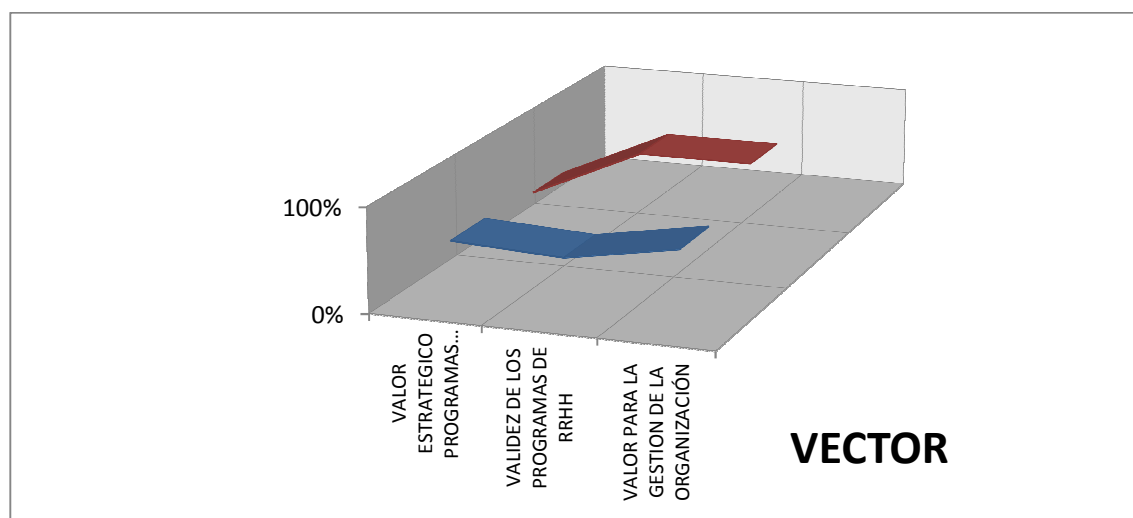
Responder a estas preguntas permite conocer las claves para que la función RRHH sea un factor de peso e importancia para la organización.

Las organizaciones no son estáticas, pasan por fases diferentes, cambian, evolucionan para responder al mercado, negocio y los cambios en el entorno. Responder con eficacia a estos requerimientos va a dar la medida en que una Organización puede ser sostenible. Es un hecho que gran parte de la capacidad de reacción y transformación de la Organización depende de sus equipos, de su talento y de la capacidad de la organización para gestionarlo del mejor modo.

Ante este panorama, ¿Debe RRHH aplicar los mismos programas e instrumentos cuando las situaciones que los hacían relevantes han cambiado? ¿Qué dirección toma el área?

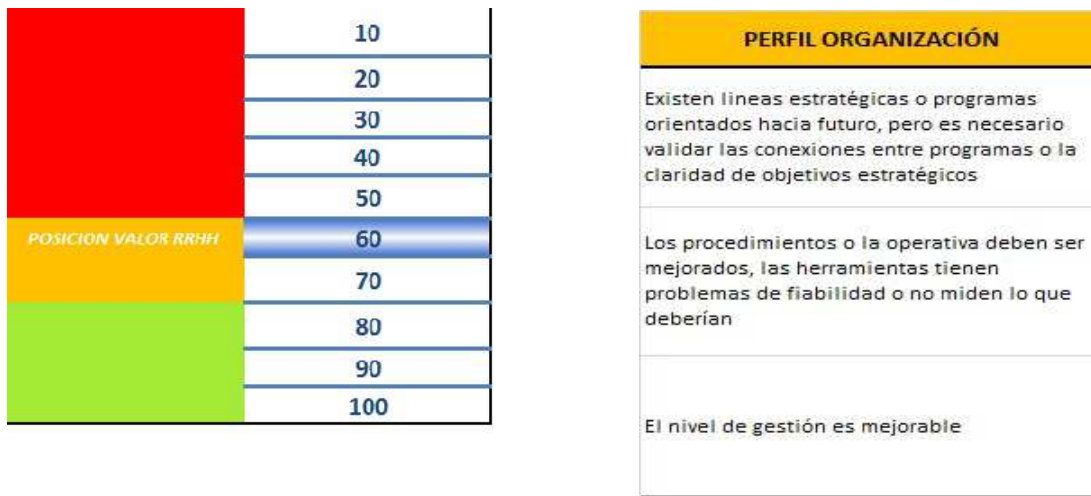
Un **vector** es una herramienta geométrica utilizada para representar una magnitud física definida por su módulo (o longitud), su dirección (u orientación) y su sentido (que distingue el origen del extremo), que se puede representar por sus coordenadas. Del mismo modo, podemos establecer 3 coordenadas básicas para las políticas de RRHH respecto a la Organización

VALOR ESTRATEGICO, VALIDEZ Y VALOR PARA LA GESTION



Estos 3 parámetros aplicados a nuestros programas y políticas de RRHH, configuran que tipo de respuesta es posible esperar, que perspectiva podemos mejorar y en que grado nos adecuamos a la planificación estratégica de nuestra Organización.

Pudiendo establecer así un perfil de actividad de RRHH y una previsión sobre donde pueden ser más débiles las políticas de RRHH, en función de las necesidades de la Organización, afianzando así el papel de RRHH como un actor clave motor del desarrollo interno.



PROGRAMAS RRHH

Para que la herramienta aporte una visión más completa, hemos aplicado esos 3 criterios a los programas básicos de RRHH, de modo que podemos ofrecer una perspectiva global de la actividad de RRHH

VALOR GENERAL DE LOS PROGRAMAS Y POLITICAS BASE DE RRHH	VALOR ESTRATEGICO POLITICA O PROGRAMAS RRHH	MEDIO	VALIDEZ DE LOS PROGRAMAS O HERRAMIENTAS DE RRHH	MEDIO	VALOR PARA LA GESTION DE LA ORGANIZACIÓN O PARA APORTAR VALOR A LA DE LOS RESPONSABLES	MEDIO
---	---	-------	---	-------	--	-------

O desde la perspectiva de la de cada uno de sus programas que hemos considerado básicos para RRHH, estableciendo categorías clave para establecer el grado de alcance en cada eje e indicadores para cada categoría.

SALARIAL	VALOR ESTRATEGICO	50%	VALIDEZ	59%	VALOR DE GESTION	51%
	UTILIDAD PARA ALCANZAR OBJETIVOS EMPRESA	47%	EQUITATIVA	52%	HERRAMIENTA DE GESTION	52%
	CAPACIDAD PARA RETENER TALENTO	53%	COMPETITIVA	67%	CONTROL DE GESTION	50%
FORMACION	VALOR ESTRATEGICO	69%	VALIDEZ	33%	VALOR DE GESTION	100%
RECLUTAMIENTO	VALOR ESTRATEGICO	100%	VALIDEZ	0%	VALOR DE GESTION	33%
DESEMPEÑO	VALOR ESTRATEGICO	67%	VALIDEZ	67%	VALOR DE GESTION	67%
	VISION ESTRATEGICA	67%	HERRAMIENTA	67%	CUADRO DE MANDO	67%
	CONEXIÓN CON OTROS PROGRAMAS	67%	PROCESO	67%	DESARROLLO	67%
RELACIONES LABORALES	VALOR ESTRATEGICO	0%	VALIDEZ	100%	VALOR DE GESTION	100%

Aportando un primer diagnóstico de cada área

SALARIAL	BAJO	la política y programa salarial esta centrada en su función de retribuir, y posiblemente está muy mediatizada por la regulación colectiva, es muy rígida en su concepción o no está diseñada para incorporar el negocio a su planteamiento. Perdemos profesionales en los que hemos invertido o que son fuentes de talento, aunque preparamos otros.	MEDIO	Nuestra política, procedimientos y tabla salarial pueden ser mejorados, podemos estar fallando en equidad o en competitividad, o necesitan ser actualizados, de momento podemos gestionar los problemas pero a medio plazo el conflicto y la pérdida de talento es segura	MEDIO	Existe cierta capacidad para individualizar la retribución o la retribución es individualizable o configurable a diferentes parámetros. Podemos aportar datos para que los directores puedan controlar y configurar la partida.
FORMACION	MEDIO	Necesitamos mejorar nuestra capacidad para convertir nuestro programa de formación en una herramienta de desarrollo orientada al medio y largo plazo, no solo a las necesidades actuales.	BAJO	La relación entre formación y puesto de trabajo es incidental, se asignen las acciones que creemos pueden ser las mejores para las peticiones que llegan. No valoramos el impacto sobre el puesto o la planificación de acciones se hace sobre peticiones sin necesidad de valorar o seguimos criterios puramente subvencionales para establecer la formación o no se prioriza en función de interés para la Organización	ALTO	El programa de formación es una herramienta que permita y aporte a la Organización y sus responsables incitaciones para tomar las decisiones más adecuadas para gestionar las necesidades de conocimiento y skills de sus equipos y convertir la formación en una herramienta potente para el desarrollo

Por otro lado, las organizaciones modernas necesitan más, necesitan ser capaces de generar ventajas competitivas. ¿En que medida la acción o inacción de RRHH influye en la capacidad de generar y gestionar conocimiento y aplicarlo para ser innovador y conseguir esta ventaja? ¿Cómo pasa una organización desde una posición no innovadora a otra propicia a la innovación?

Innovar para ganar en competitividad es una buena solución, pero no basta con comprar metodologías creativas o costosas herramientas de software o sencillamente decidir que ahora somos innovadores. Establecer que aspectos es posible trabajar para incrementar el potencial de innovación de nuestra organización nos ayudará en el objetivo de potenciar nuestro capital humano y por ende nuestra Organización.

Hay una serie de características internas de la organización o departamento, de sus equipos, del uso de la información y de cómo se relaciona con el exterior, que permiten determinar si invertir en innovación es una apuesta o una frustración. Cambiando algunas de estas características estaremos avanzando firmemente, no solo a permitir integrar la innovación como un proceso que aporte resultados visibles, sino también incorporar a este proceso de mejora interna a nuestro equipo.

Nuestra herramienta da una visión acerca de cuál es el Potencial de Innovación y de Gestión de Conocimiento DESDE AMBITO ACCION RRHH Y acerca de tres características críticas para desarrollarlo.

POTENCIAL DE INNOVACION Y DE GESTION DE CONOCIMIENTO DESDE AMBITO ACCION RRHH	NIVEL DE DESARROLLO	FACTORES DE INCIDENCIA		CUALIDADES ORGANIZACIÓN	
		RRHH Y DESARROLLO	79%	FLEXIBLE	42%
		ORGANIZACIÓN Y CONOCIMIENTO	17%	FACILITA	59%
		LIDERAZGO E INNOVACIÓN	67%	FOMENTA	50%

¿QUE CONSIGUES CON LA HERRAMIENTA?

- Auditar tu política y proyectos de RRHH y comparar con la dirección que tiene la Organización.
- Conseguir una valoración externa que te aporta debilidades de los programas principales y sobre todo información para cambiar el rumbo de algunos programas.
- Establecer el potencial de Innovación de la organización desde el punto de vista interno