



Global Skills Matrix

Queridos compañeros/as de RRHH,

Esperamos que nuestro Global Skills Framework sea útil para vuestro Departamento de Recursos Humanos. Esperamos que aporte claridad a las expectativas de rendimiento y establezca una conexión clara entre el individuo y el desempeño general de los puestos administrativos en vuestra organización. Cuando implementéis este documento, debéis ser cuidadosos y flexibles con los detalles, evitando un enfoque demasiado restrictivo y no inclusivo. Recomendamos un abordaje que incluya tanto al personal administrativo como a sus supervisores para poder obtener todo el valor de esta información.

Actualmente, hay mayor conciencia de que un buen desempeño del trabajo necesita de una mezcla de actitud, aptitud y habilidades, términos que ahora son cada vez más intercambiables entre sí.

Este marco de referencia os ayudará a desglosar los comportamientos que se esconden tras un rendimiento competente, como son el pensamiento crítico o resolución compleja de los problemas, y también describe qué puede aportar cada empleado al rol.

El Global Skills Matrix puede ser útil para dar soporte a la estrategia de talento de la empresa y guiar las tareas del Departamento de Recursos Humanos como pueden ser las contrataciones, el desarrollo de talento y la gestión del rendimiento. En cualquier caso, el documento solo será válido para argumentar la toma de decisiones, si reflejan de forma precisa tanto las necesidades de la organización como de los puestos administrativos, en términos de habilidades, experiencia y comportamientos.

Usando el Global Skills Matrix, el departamento de Recursos Humanos podrá lograr los siguientes objetivos:

- Dar consistencia entre las ofertas de trabajo anunciadas para roles administrativos y la precisión a la hora de seleccionar las candidatas/os correctas/os.
- Proporcionar mayor habilidad a la hora de evaluar y contratar candidatos/as adecuados, estableciendo los requerimientos apropiados en los cuestionarios y entrevistas.
- Incrementar la eficacia de los empleados gracias a la claridad entre las expectativas del puesto y lo que los superiores esperan del trabajador.
- Ayudar a una evaluación de rendimiento y paquetes de compensación basados en el nivel.
- Un mejor conocimiento dentro de la organización del trabajo administrativo, sus distintos niveles y las habilidades que requiere.
- Mejor análisis de las necesidades de formación por el equipo de Formación y Desarrollo.
- Mejor gestión de la trayectoria profesional y planes de crecimiento para los roles administrativos.

Si ponemos todo esto en contexto, se deberían tener en cuenta tanto el puesto de trabajo como las especificaciones de la persona, así como las necesidades laborales de la propia organización a medio-largo plazo. Debería, además, reflejar también la ética y valores de la empresa.

Comunicar el propósito del Skills Matrix es esencial para que directivos/as y profesionales administrativos/as en vuestra organización tengan un conocimiento común y compartido y lo puedan implementar de manera eficiente a la hora de tomar decisiones de contratación, evaluación del rendimiento del trabajo o crear planes de crecimiento de los empleados/as. Este Matrix debería ser un paso inicial para definir las expectativas de habilidades, aptitudes y rendimiento, pero aplicado de manera flexible dependiendo del contexto de la organización y los planes individuales de desarrollo y aspiraciones del personal.

El Global Skills Matrix se revisará periódicamente en próximos grupos de trabajo, donde se abordarán los requerimientos de los futuros cambios en los roles administrativos, como reflejo de la naturaleza cambiante de estos trabajos y así permanecer abiertos a nuevas y diversas carreras profesionales.

Sarah Richson,
Coach Ejecutiva y Experta en Estrategia de Recursos Humanos