La pregunta del millón: “Como armar mi plan de carrera en la empresa?”

Cecilia Ortega
Directora Recursos Humanos

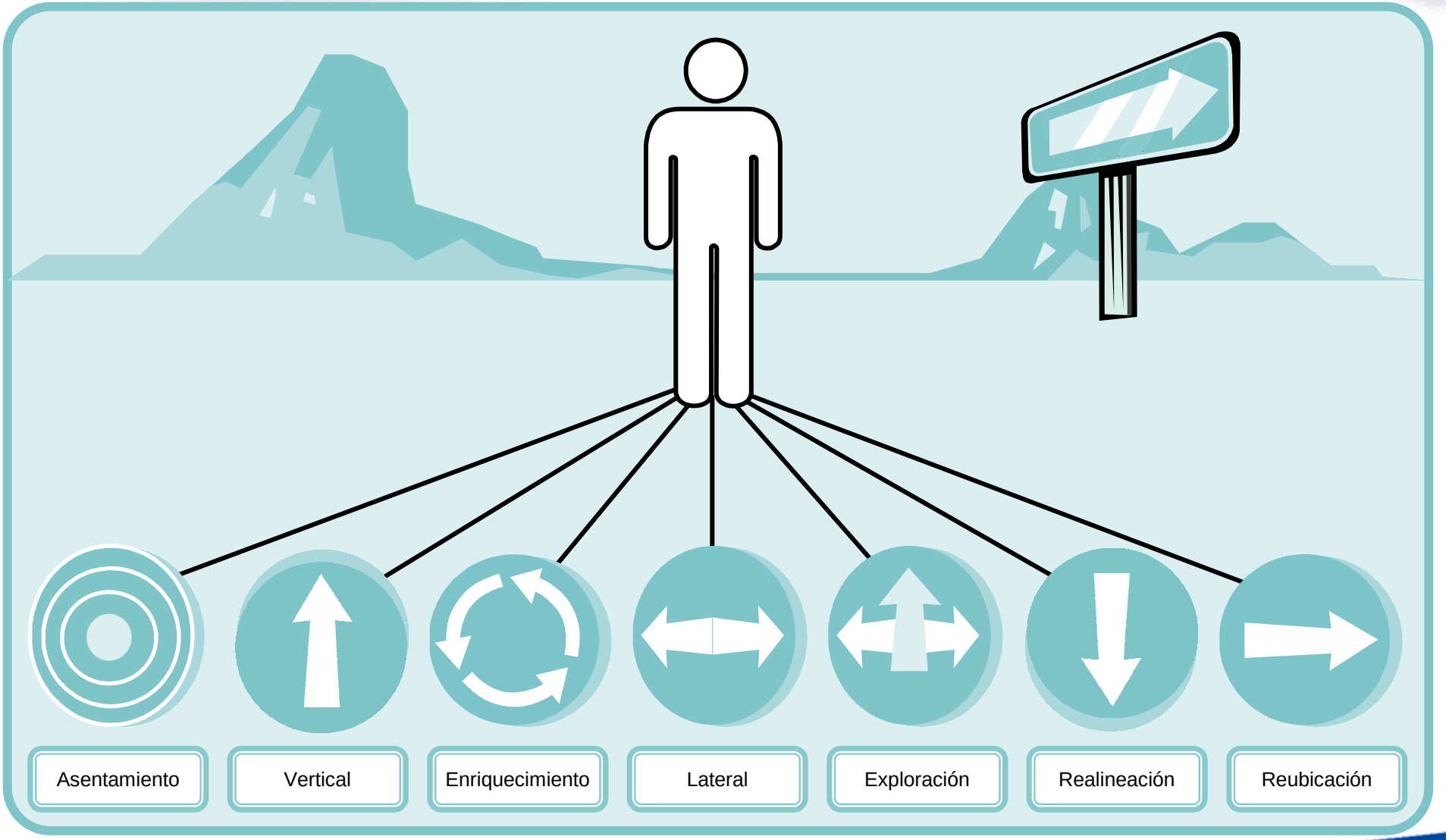
Valores Dominantes en la Fuerza Laboral Actual

Franja	Ingreso a la Fuerza Laboral	Edad Actual	Principales Valores del Trabajo
Veteranos	Década del 70	Más de 55	Trabajo duro, conservador, obediencia, lealtad a la organización.
Baby Boomers	Los 80	40-50	Éxitos, logros, disgusto con la autoridad, lealtad a la carrera.
Generación X	Los 90	30-40	Crecimiento de carrera, disgusto con las reglas, lealtad a las relaciones.
Generación Y	A partir del 2000	Menos de 30	Autoconfianza, éxito económico y laboral, Equilibrio entre vida y trabajo, lealtad así mismo

El Paradigma actual del Desarrollo

Viejo Paradigma	Nuevo Paradigma
Paternalista	Empowering
Desarrollo manejado por los managers.	Una sociedad para el desarrollo del empleado.
Planes de carrera definidos/hacia arriba.	Múltiples formas de moverse o crecer en el mismo lugar.
Planes secretos para los empleados top.	Todos los empleados involucrados en su autodesarrollo.
Información de la organización no compartida.	Información pública sobre los objetivos, necesidades y sistemas de RR. HH. de la compañía.

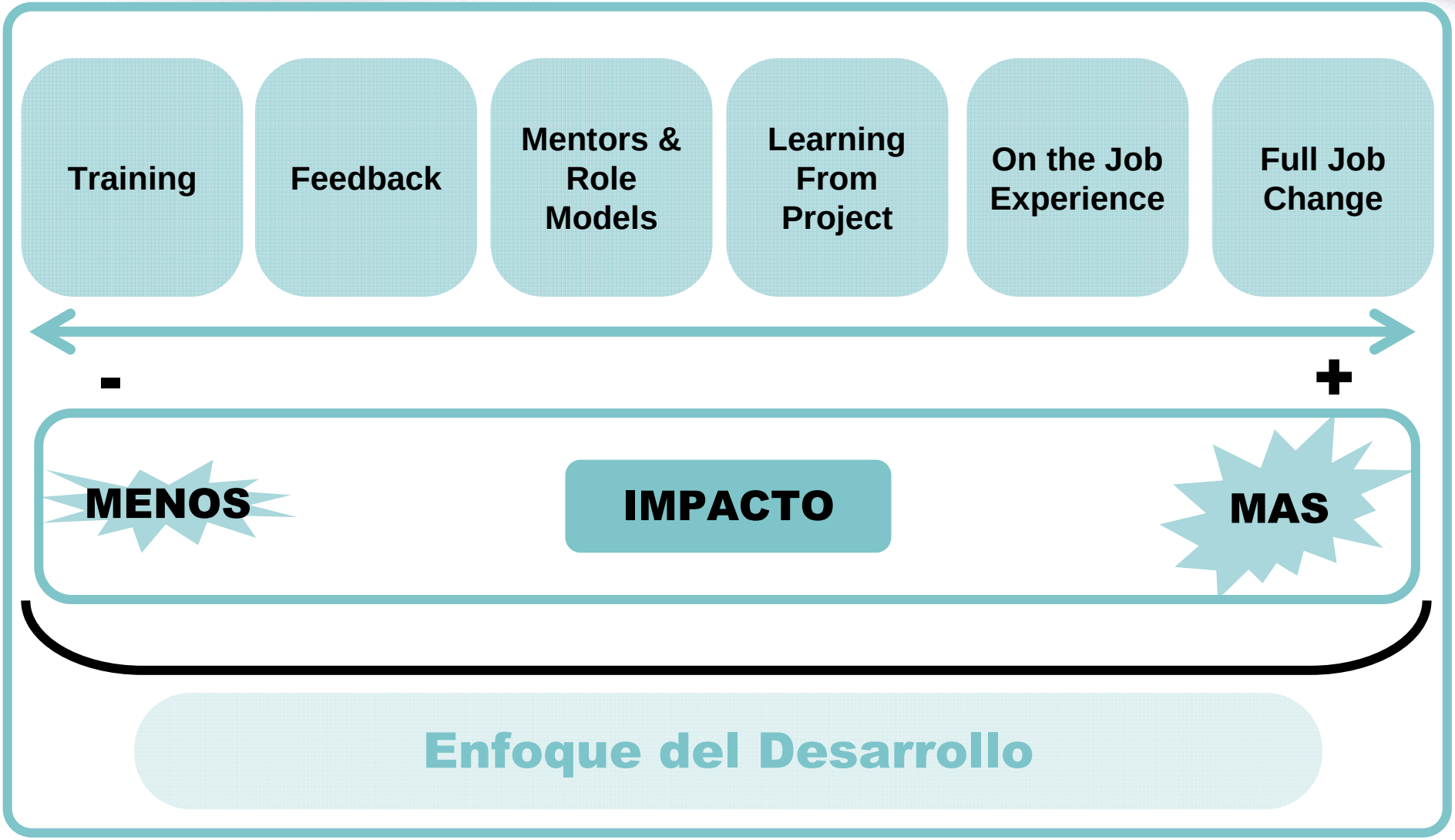
Los Caminos del Desarrollo



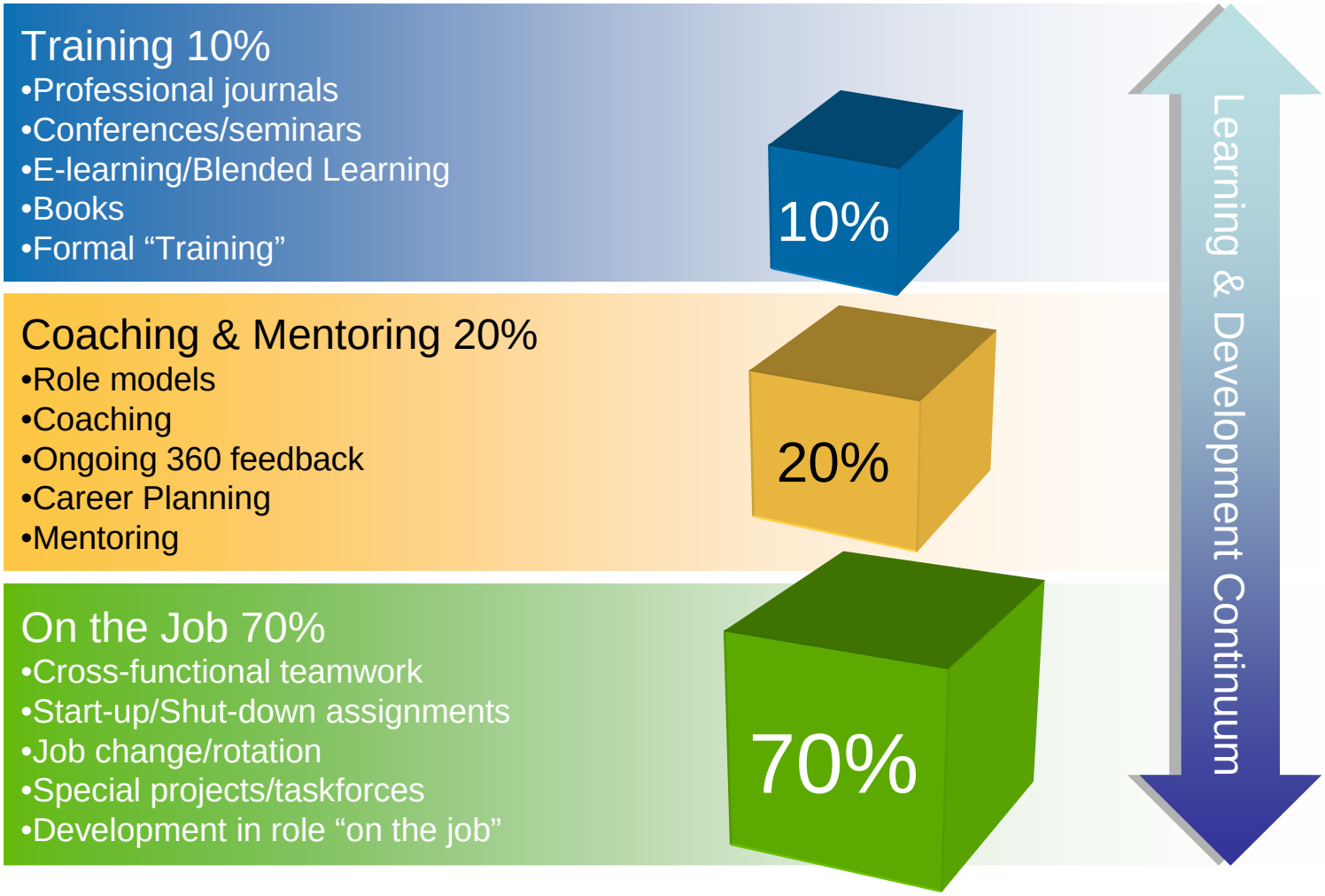
Los Caminos del Desarrollo

Asentamiento	Desarrollarse en la posición actual, mejorando las competencias requeridas para el puesto.
Vertical	Es el movimiento tradicional en una organización, generalmente implica más dinero, poder y prestigio.
Enriquecimiento	Amplía las responsabilidades del trabajo actual para adquirir competencias relevantes.
Lateral	Cambiar de tarea sin incrementar la responsabilidad, el pago o el status.
Exploración	Recolectar información útil para planear el próximo movimiento de carrera.
Realineación	Moverse hacia abajo para encontrar un encaje mejora con intereses, balance con responsabilidades externas o aprender nuevas habilidades.
Reubicación	Moverse hacia fuera si las habilidades, intereses o valores no encajan con el trabajo disponible en la organización.

El Impacto de las Experiencias de Aprendizaje



Development@hp: more than training



MODELO DE COMPETENCIAS HP - HEWLETT -PACKARD

¿Qué es una Competencia?

Capacidad para desempeñarse efectivamente en situaciones específicas.

Puesta en práctica integrada de **habilidades, actitudes y conocimientos**:

- *en una **función** determinada*
- *dentro de la **cultura** de una organización*
- *relacionada con un **desempeño exitoso***

Es un conjunto:

- *estable de saberes y capacidades.*
- *organizado en conductas (saberes articulados).*
- *automático.*
- *que se desarrollan a partir de la experiencia por aprendizaje en la gestión/tarea.*

¿Por qué Definir Competencias?

- Orienta la gestión de conducción al desarrollo de las competencias esenciales y promueve una cultura orientada a la estrategia de negocio.

- Permiten focalizar de manera individual y grupal en aquellos comportamientos que producen éxito.

- Permiten alinear las herramientas de gestión de RR.HH. con un mismo enfoque conceptual.

La Matriz de Liderazgo como Framework para el Desarrollo de la Organización

Selección

¿Quiénes son las personas correctas para nuestras necesidades de negocios?

¿Qué oportunidades de aprendizaje se necesitan para

Desarrollo de Talentos

Competencias

Revisión Desempeño

¿Cómo se han desempeñado contra objetivos y competencias/valores ?

¿Cuál es su potencial? ¿Qué necesitan para desarrollarse?

Identificación de Talentos

El Modelo de Competencias de HP: Promueve el Desarrollo de Capacidades en Torno a Cinco Focos

Resultados y Performance

- Genera Resultados
- Promueve el Cambio
- Simplifica

Perspicacia y Visión de los Negocios

- Conoce el Negocio
- Piensa Estratégicamente
- Toma Decisiones Oportunas
- Fomenta la Innovación

Efectividad Personal

- Fomenta la Colaboración
- Se Comunica Efectivamente
- Promueve el Networking
- Valora la Diversidad
- Demuestra Integridad
- Busca el Autodesarrollo

Foco en el Cliente

- Gana la Confianza del Cliente
- Resuelve los Problemas del Cliente
- Se Compromete con la Calidad

Liderazgo de Personas y Equipos

- Reconoce el Desempeño
- Desarrolla las Capacidades del Equipo y las Personas
- Gestiona el Talento

Ejemplo: Resultados y Performance

Genera Resultados

Se responsabiliza por el logro de resultados de valor para el negocio, a través de su propia ejecución o la de su equipo.

Ejemplo: Genera Resultados

1	2	3	4
• Demuestra un fuerte compromiso por alcanzar los objetivos y contribuir a los resultados del equipo. • Trabaja eficientemente para alcanzar los objetivos en los plazos acordados y de acuerdo a parámetros de calidad. • Realiza actividades, estableciendo prioridades y asignando tiempos de manera efectiva. • Aclara las expectativas de resultados para todo el trabajo del que se está encargando; se remite al gerente si algo no está claro sobre las expectativas de resultados.	• Toma iniciativas más allá de los objetivos asignados. • Mantiene un alto nivel de productividad y facilita la performance del equipo • Asume personalmente la responsabilidad por la calidad de los servicios/productos que generan con el equipo. • Planifica su propio trabajo y/o el trabajo del equipo. Controla el avance, monitoreando plazos y presupuesto. • Emprende acciones correctivas y de mejora antes desvíos eliminando obstáculos que le permiten agilizar las actividades y/o refocalizar los esfuerzos. • Define claramente el rendimiento y los resultados esperados en todas las asignaciones y proyectos. • Entiende la necesidad de atender a los costos en las actividades y proyectos en los que participa. • Implementa ajustes cuando se lo solicitan.	• Establece estándares altos, transmite expectativas claras y continuamente eleva su propio rendimiento y el del equipo. • Aconseja y guía a otros sobre cómo definir su trabajo en términos de resultados. • Está siempre un paso adelante vislumbrando qué se puede mejorar, dónde puede aportar y cómo puede colaborar en el desarrollo de las iniciativas propias o de otros. Contagia esta actitud en su entorno. • Delega tareas adecuadamente, acompañando su realización y facilitando los recursos necesarios. • Interviene rápidamente en situaciones de baja performance, definiendo acciones correctivas, cambios y/o reasignado recursos. • Realiza recortes de costos toda vez que identifica la necesidad. • Fomenta en su equipo la conciencia por los costos y su impacto.	• Sus resultados contribuyen a generar nuevos estándares en la Compañía. • Desarrolla, propone y gestiona programas/proyectos que contribuyen a incrementar la performance del equipo/área/unidad. • Demuestra un fuerte empuje en pos de la excelencia, logrando generar un rendimiento creciente . • Se asegura, a través de políticas y prácticas, la atención sobre la necesidad de equilibrar costos/beneficios en la organización.

Resultados y Performance

Promueve el Cambio

Visualiza nuevos rumbos y tendencias, realizando los cambios necesarios en la gestión y sus prácticas.

Promueve el Cambio

1	2	3	4
• Entiende la necesidad de cambio y logra visualizar sus ventajas. • Se suma a las iniciativas de cambio. • No se desalienta frente a la incertidumbre. • Apoya nuevas ideas.	• Está alerta a las necesidades de cambio que puedan presentarse. • Propone nuevas ideas y mejoras. • Se adapta a exigencias múltiples y prioridades cambiantes. • Supera obstáculos y realiza los ajustes necesarios, adaptándose a situaciones cambiantes. • Colabora para disminuir en el equipo la sensación de incertidumbre • Facilita los esfuerzos de cambio de la Compañía a través de su comunicación, acciones y fijación de prioridades.	• Actúa como catalizador del cambio y estimula a otros a cambiar. • Decide sobre la oportunidad de introducir cambios para facilitar los objetivos del equipo • Ayuda a que se entienda la importancia del cambio para el equipo y para HP. • Prepara al equipo y a las personas para asumir las implicancias de los cambios. • Frente a la incertidumbre transmite confianza a los demás y brinda direccionamientos claros. • Impulsa el cambio en su entorno de una forma activa. • Crea un sentido de urgencia para forzar la velocidad del cambio.	• Es un referente del cambio en la organización. • Ante situaciones con impacto organizacional, brinda direccionamientos claros. • Lidera o facilita el cambio a lo largo de toda la Compañía, indicando la dirección a seguir, brindando recursos, eliminando obstáculos y comprometiendo todo su esfuerzos.

Development@HP: Web Site

Back Search Favorites

Address https://www.thehrpoint.com/hp/content/desa_principal.asp Go Links

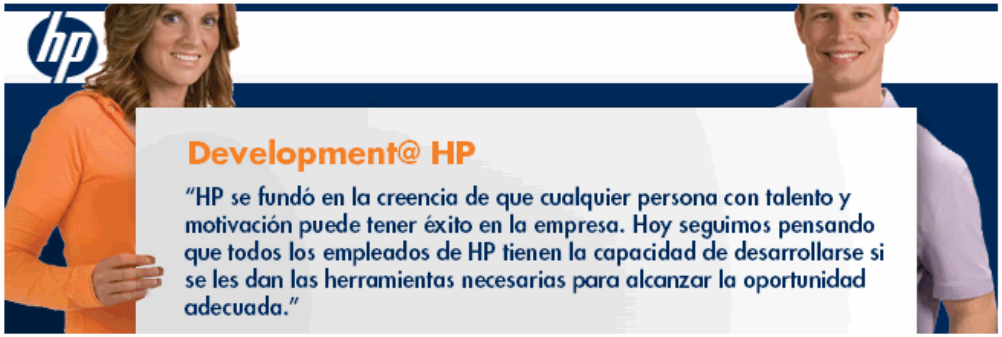
HP Argentina
Recursos Humanos
@hp

Add My Link
PeopleFinder:
Buscar:
Este sitio Intranet HP

Página principal | Herramientas | Licencias / Vacaciones | Plan de Retiro | Desarrollo | Cursos | Bienvenida, Cecilia Gisela Ortega | Terminar sesión

- Desarrollo - Página principal
- Qué es el desarrollo?
- Modelo de Competencias HP
- Perfiles por Competencias HP
- Auto evaluación por Competencias
- Guía para el armado de tu plan de desarrollo
- Acciones de desarrollo
- grow@hp
- Capacitación – Plan de Entrenamiento
- Job Search

Desarrollo - Página principal



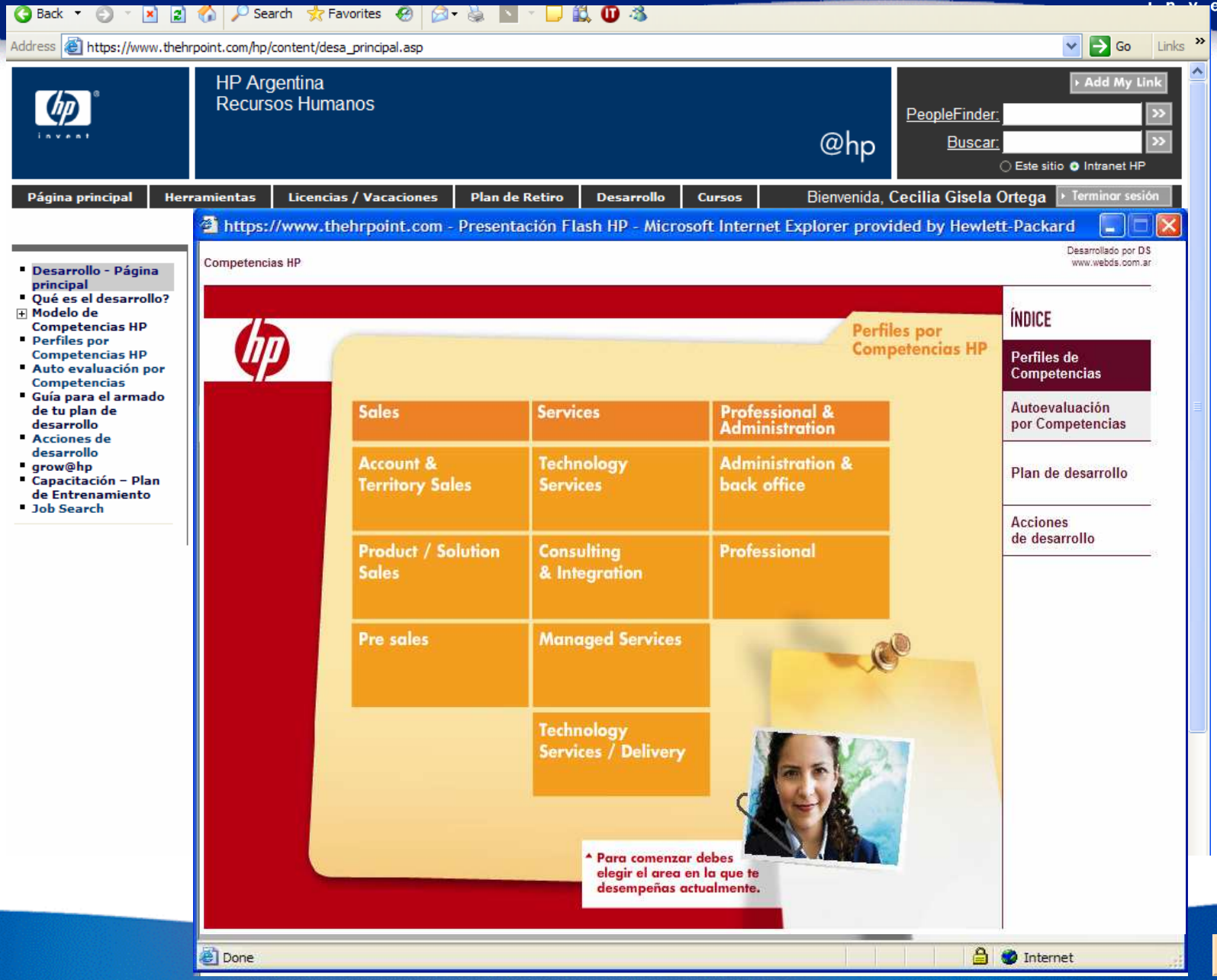
Y nuestra visión es que cada persona tiene la genuina oportunidad de "tomar control" sobre su desarrollo y crecimiento en HP. Es claramente una responsabilidad individual, con la guía de su manager.

En este sitio encontrarás herramientas e información que te ayudarán a planificar y alcanzar tu desarrollo personal. Aquí podrás encontrar una suite de herramientas, algunas ya conocidas como por ejemplo el proceso de "performance management", y otras nuevas que fueron desarrolladas localmente y te servirán para guiarte en el armado de un plan de desarrollo.

Uno de los ejes para el armado de un plan de desarrollo, son las competencias para desarrollar una determinada función (el "como"), por este motivo, el modelo de competencias globales definidas por HP te ayudará a establecer cuáles son las competencias claves para tu posición y el nivel de seniority requerido. Además te permitirá realizar una auto evaluación en competencias. Con el resultado de tu evaluación podrás planificar con tu manager una charla de orientación profesional que te permita diseñar los pasos necesarios para lograr tus objetivos de desarrollo. También encontrarás para cada competencias acciones de desarrollo.

Te invitamos a navegar en esta sección para ayudarte a armar tu desarrollo en HP!!

Development@HP: Web Site



Development@HP: Web Site

Back Search Favorites

Address https://www.thehrpoint.com/hp/content/desa_principal.asp Go Links

HP Argentina
Recursos Humanos
@hp

Add My Link
PeopleFinder:
Buscar:
Este sitio Intranet HP

Página principal | Herramientas | Licencias / Vacaciones | Plan de Retiro | Desarrollo | Cursos | Bienvenida, Cecilia Gisela Ortega | Terminar sesión

- Desarrollo - Página principal
- Qué es el desarrollo?
- Modelo de Competencias HP
- Perfiles por Competencias HP
- Auto evaluación por Competencias
- Guía para el armado de tu plan de desarrollo
- Acciones de desarrollo
- grow@hp
- Capacitación – Plan de Entrenamiento
- Job Search

https://www.thehrpoint.com - Presentación Flash HP - Microsoft Internet Explorer provided by Hewlett-Packard

Menú

Acciones de Desarrollo

Perspicacia y visión de negocios | **Toma decisiones oportunas**

El tomar decisiones oportunas implica poder hacerlo estando bajo presión o contando con información incompleta. Es una perfecta combinación entre los datos, intuición, visión, experiencia y sentido común. El que sean "oportunas", implica es que sean tomadas con las mayor celeridad posible, a pesar de a veces no tener la totalidad de certezas.

Acciones de desarrollo | **Acciones de coaching** | **Medios de Autoaprendizaje**

- "El pensamiento práctico en los negocios" – Hickman, Craig, Ed. Granica
"Primero, lo primero" - Ed. Paidós - Covey, Stephen
"Los siete hábitos de la gente altamente eficaz".Ed. Paidós - Covey, Stephen
"Seis sombreros para pensar"- Ed. Paidós - De Bono, Edgard
"La toma de decisiones"- Ed. Deusto - Harvard Business Review
"The Complete Problem Solver"Ed. John Wiley - Arnold, John
"Managing by Measuring"-Ed. AMACOM - Czarnecki, Mark
"The Confident Decision Maker"Ed. William Morrow & Co. - Dawson, Roger
"Measures of Quality & High Performance"Ed. AMACOM - Hodgetts, Richard

- www.liderazgoymercadeo.com
- www.altagerenciadigital.com.ar
- www.solonegociadores.com

- La Tormenta Perfecta

Ingresando a la intranet encontrarás Grow@hp, este sitio provee herramientas, información y cursos virtuales que te servirán para tu desarrollo profesional.

Done Internet

Development@HP: Web Site

Back Search Favorites

Address https://www.thehrpoint.com/hp/content/desa_principal.asp Go Links

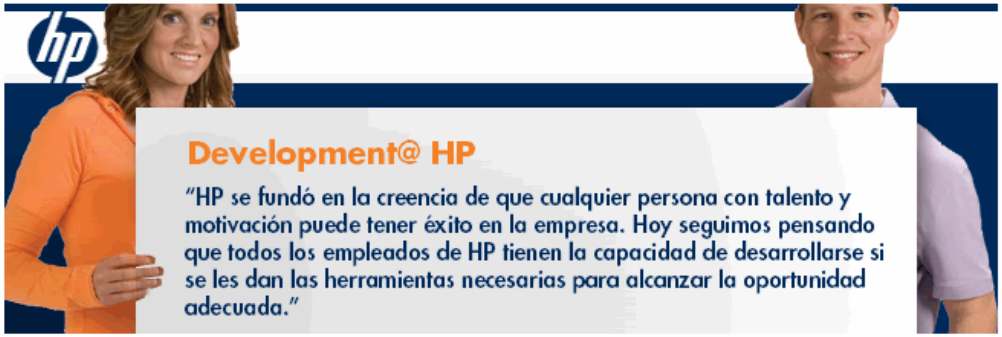
HP Argentina
Recursos Humanos
@hp

Add My Link
PeopleFinder:
Buscar:
Este sitio Intranet HP

Página principal | Herramientas | Licencias / Vacaciones | Plan de Retiro | Desarrollo | Cursos | Bienvenida, Cecilia Gisela Ortega | Terminar sesión

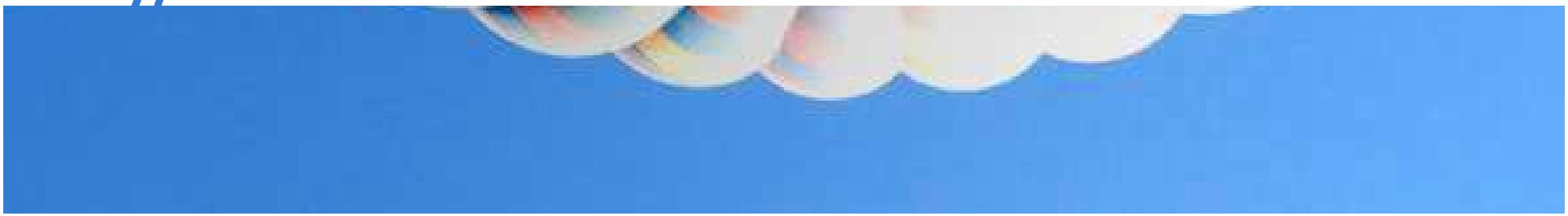
- Desarrollo - Página principal
- Qué es el desarrollo?
- Modelo de Competencias HP
- Perfiles por Competencias HP
- Auto evaluación por Competencias
- Guía para el armado de tu plan de desarrollo
- Acciones de desarrollo
- grow@hp
- Capacitación – Plan de Entrenamiento
- Job Search

Desarrollo - Página principal



Y nuestra visión es que cada persona tiene la genuina oportunidad de "tomar control" sobre su desarrollo y crecimiento en HP. Es claramente una responsabilidad individual, con la guía de su manager.

En este sitio encontrarás herramientas e información que te ayudarán a planificar y alcanzar tu desarrollo personal. Aquí podrás encontrar una suite de herramientas, algunas ya conocidas como por ejemplo el proceso de "performance management", y otras nuevas que fueron desarrolladas localmente y te servirán para guiarte en el armado de un plan de desarrollo.

Uno de los ejes para el armado de un plan de desarrollo, son las competencias para desarrollar una determinada función (el "como"), por este motivo, el modelo de competencias globales definidas por HP te ayudará a establecer cuáles son las competencias claves para tu posición y el nivel de seniority requerido. Además te permitirá realizar una auto evaluación en competencias. Con el resultado de tu evaluación podrás planificar con tu manager una charla de orientación profesional que te permita diseñar los pasos necesarios para lograr tus objetivos de desarrollo. También encontrarás para cada competencias acciones de desarrollo.

Te invitamos a navegar en esta sección para ayudarte a armar tu desarrollo en HP!!