

ÍNDICE DE SALUD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO 2023:

La guía indispensable para el éxito del talento

Edición España



Tabla de contenido

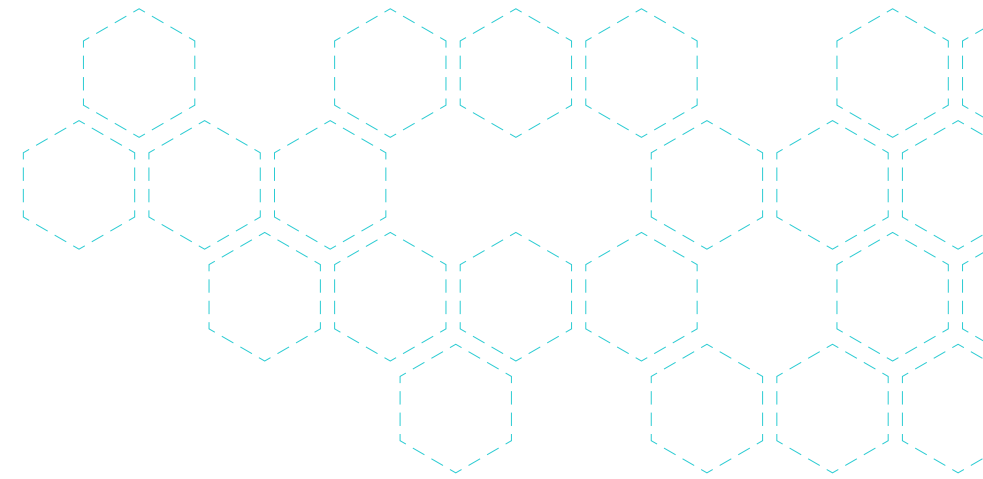
- 3** **Introducción**
- 4** **Interpretación del Índice de Salud de la Gestión del Talento**
- 8** **Cómo ha sido la puntuación de España en comparación con los resultados de todo el mundo**
- 9** **Evaluación de las siete dimensiones**
- 11** **El estado de los programas de talento actuales**
- 14** **La guía indispensable para una gestión del talento exitosa**
- 19** **Descubre cómo se posiciona su estrategia de talento en comparación con otras**
- 21** **Metodología de investigación**

Introducción

Los retos de los últimos tres años han sido destacables por su innegable fuerza y por su impacto sobre el mundo laboral. Sin embargo, en España, los cambios en el lugar de trabajo no empezaron en 2020. Las necesidades de los empleados llevan décadas evolucionando. Las más recientes innovaciones en los ámbitos de la fabricación, la experiencia de cliente, la computación en la nube, las prácticas modernas en el sector sanitario, etc., han creado nuevos roles que hace una o dos décadas no existían. Actualmente, la IA, los nuevos y rápidos ciclos de desarrollo del talento y el influjo de trabajadores tienen un impacto sobre las empresas. Aunque el año 2020 nos dio un empujón en la dirección correcta, no estaba al 100 % claro qué hacer con respecto al personal.

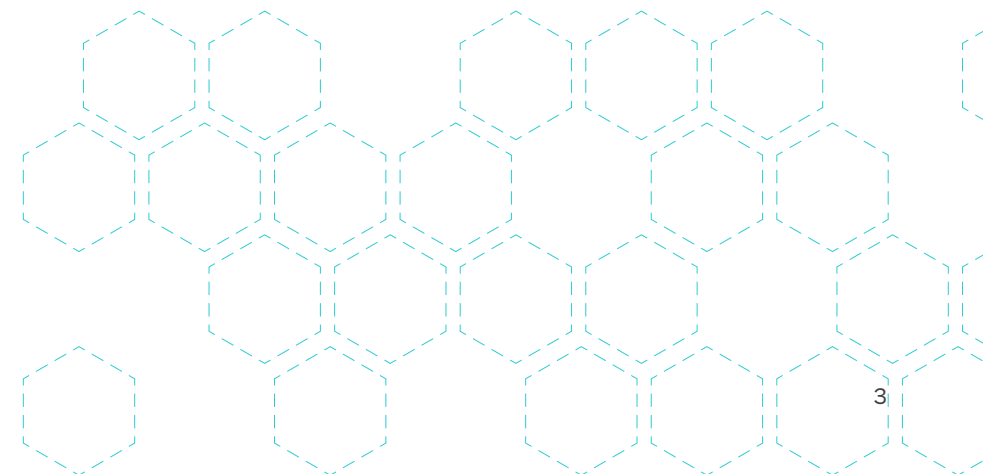
Nuestra investigación durante los últimos años ha identificado métodos esenciales para mejorar la forma en que las organizaciones abordan el desarrollo del talento. Utilizamos informes anteriores para replantearnos cómo podíamos obtener una imagen realmente completa y global del panorama del talento en nuestro Índice de Salud de la Gestión del Talento rediseñado. Inspirándonos tanto en el Global Skills Report como en el Learning Health Index, encuestamos a más de 700 líderes de empresas y a más de 1.400 empleados para obtener una visión desde arriba hacia abajo y desde abajo hacia arriba de cómo las organizaciones están haciendo frente a sus principales retos relacionados con el talento en España y en todo el mundo.

El Índice de Salud de la Gestión del Talento 2023 analiza el estado de los actuales programas de talento, detecta dónde las organizaciones tienen más dificultades y proporciona medidas prácticas para un programa de talento a prueba de futuro.



» En este eBook, descubrirás:

- ◆ Cuál es la puntuación de las organizaciones en España y en el resto del mundo en los cuatro niveles de madurez del talento
- ◆ Siete componentes esenciales de un programa de talento exitoso
- ◆ Medidas respaldadas por informes para mejorar la madurez de tu propio programa de talento



Interpretación del Índice de Salud de la Gestión del Talento

El Índice de Salud de la Gestión del Talento es una visión completa del estado del desarrollo de talento en organizaciones globales. Mide el nivel general de madurez de las organizaciones en siete dimensiones críticas del estado de salud de la gestión del talento. Este enfoque revela cómo superar sus retos de talento más acuciantes y ayudar a reforzar la vitalidad de toda su organización.

Niveles generales del ISGT



FUNDACIONAL

En el nivel de madurez Fundacional, las organizaciones se centran en los componentes básicos de sus programas de talento y en satisfacer las necesidades básicas de talento de su empresa y sus empleados. En la mayoría de los casos, los programas de talento Fundacionales son de naturaleza ad hoc y se rigen por el cumplimiento normativo. Los procesos establecidos pueden ser manuales y no tener todavía una gobernanza formal. Aunque pueden estar orientados hacia el papel que pueden desempeñar las habilidades en la gestión del talento en toda la organización, los programas de talento Fundacionales aún no dan prioridad a la identificación de las habilidades existentes o necesarias. Los departamentos de RR. HH. de este tipo de organizaciones suelen dar más importancia a los programas de RR. HH. básicos, aunque esenciales, como la selección de personal y el cumplimiento normativo. El nivel Fundacional es la etapa inicial del Índice de Salud de la Gestión del Talento.



ADMINISTRATIVO

En el nivel de madurez Administrativo, las organizaciones han establecido una base para sus programas de talento y están empezando a explorar iniciativas más estratégicas y a ganar algo de tracción. En la mayoría de los casos, los programas de talento Administrativos van más allá del cumplimiento normativo y ofrecen a los empleados oportunidades de desarrollo de habilidades. Sin embargo, las habilidades todavía no se han convertido en un lenguaje común en toda la organización. Dentro de los programas de talento Administrativos, los procesos, aunque a menudo son manuales, están empezando a automatizarse. Estos departamentos de RR. HH. están comenzando a ganar fuerza como partners estratégicos de la empresa, si bien la mayoría de las decisiones presupuestarias siguen tomándose de forma descendente.





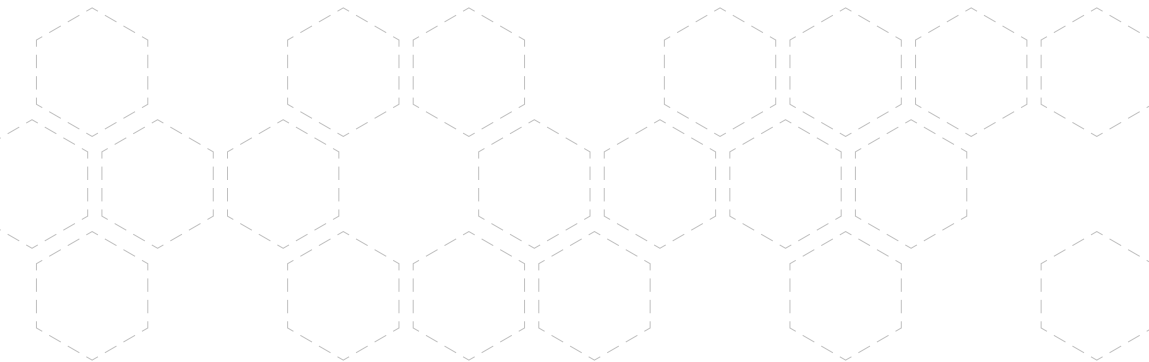
SOFISTICADO

En el nivel de madurez Sofisticado, las organizaciones han dado grandes pasos en la creación de un programa estratégico de talento y han establecido procesos y adoptado herramientas para impulsar la optimización. En la mayoría de los casos, los programas de talento Sofisticados tienen una sólida cultura de formación y utilizan análisis para satisfacer las necesidades de desarrollo de los empleados. Estas organizaciones están empezando a utilizar las habilidades como lenguaje común a nivel de empresa para identificar brechas de habilidades, pero aún pueden carecer de datos sobre las habilidades para tomar decisiones estratégicas en torno al personal. Los procesos de los programas de talento Sofisticados están automatizados en gran parte, y el director de Formación y el CHRO son valorados como partners empresariales estratégicos. En muchos casos, la inversión en talento se considera valiosa y se democratiza.



TRANSFORMADOR

En el nivel de madurez Transformador, las organizaciones han creado programas de talento que fomentan una cultura de formación altamente autodirigida y han adoptado las habilidades como un lenguaje común en toda la empresa. En la mayoría de los casos, las habilidades se identifican, analizan y aprovechan para respaldar la planificación del personal y tomar decisiones empresariales estratégicas. Los programas de talento Transformadores implementan procesos automatizados que se integran con datos sobre el personal, las funciones del puesto y las habilidades para fundamentar las decisiones sobre el personal. Los líderes de RR. HH. y de talento de estas organizaciones son valorados como partners estratégicos cuyos equipos ayudan a impulsar los resultados organizativos y empresariales.



Siete dimensiones para una gestión del talento sana



CULTURA & TECNOLOGÍA

En esta dimensión, las organizaciones maduras han implementado una amplia variedad de tecnologías punteras de RR. HH. y de talento que impulsan el negocio hacia delante. El CHRO participa en los procesos de planificación estratégica y controla la agenda de personal para la organización. En toda la organización, la formación y la compartición de conocimientos se consideran como diferenciadores estratégicos para el negocio principal. Las habilidades se consideran como el mecanismo para responder a los retos tanto actuales como futuros.



ESTRATEGIA DE HABILIDADES

En esta dimensión, las organizaciones maduras no solo pueden identificar las habilidades de toda su plantilla, sino que además han abordado de forma proactiva las brechas de habilidades transformando su empresa en un mercado de habilidades para la planificación del personal.



FORMACIÓN & DESARROLLO

En esta dimensión, las organizaciones maduras han implementado algo más que un programa de formación sólido y formalizado. La organización se ha transformado en un mercado de habilidades proactivo que no solo capacita a los empleados para desarrollar las habilidades necesarias para sus propias experiencias de desarrollo personal, sino que además ayuda a las organizaciones a identificar las habilidades necesarias actualmente y de cara al futuro, de modo que puedan desarrollar a sus empleados y mejorar la agilidad de la plantilla.



ESTRATEGIA DE CONTENIDOS

En esta dimensión, el contenido de las organizaciones maduras es un elemento crítico de su programa de formación y desarrollo. Es probable que el contenido de formación se seleccione con regularidad y esté directamente vinculado a los retos empresariales a modo de solución. Los empleados probablemente estén capacitados para autoseleccionar contenidos, cargarlos y formar al resto de la organización.

Siete dimensiones para una gestión del talento sana



GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

En esta dimensión, las organizaciones maduras tienen líderes que impulsan el rendimiento como proceso estratégico para lograr resultados empresariales. Es probable que el equipo de RR. HH. revise los datos y detecte tendencias y prejuicios, y que el personal tenga plena visibilidad sobre los objetivos, las métricas y los resultados del rendimiento.



MOVILIDAD DEL TALENTO

En esta dimensión, en las organizaciones maduras, la planificación de la sucesión está impulsada por la dirección y se delibera en toda la organización. La selección de personal es proactiva tanto interna como externamente, y los empleados reciben información transparente sobre los puestos vacantes, proyectos y gigs, así como acerca de los requisitos del puesto y las habilidades necesarias para progresar en la organización.



INFORMES, DATOS & ANÁLISIS DEL TALENTO

En esta dimensión, las organizaciones maduras utilizan informes centralizados y los responsables tienen acceso a informes de autoservicio. Confían en los dashboards visuales y probablemente cuentan con un equipo de análisis de RR. HH. dedicado. Es probable que utilicen los datos para fundamentar la estrategia de personal y empresarial, y que exploren análisis predictivos para anticiparse a las necesidades empresariales futuras.

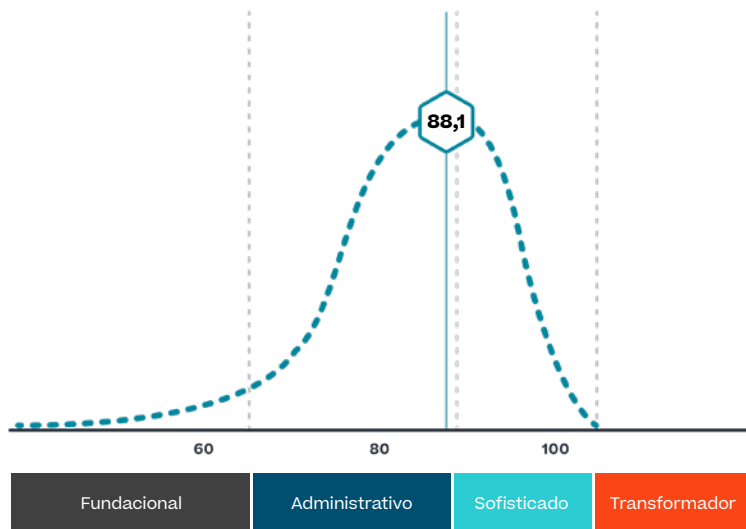


Cuál ha sido la puntuación de las organizaciones en España en comparación con los resultados de todo el mundo

El Índice de Salud de la Gestión del Talento medio global es 88,1 de 112. Esto significa que la mayoría de las organizaciones de todo el mundo recaen en el nivel Administrativo, el segundo de los cuatro niveles.

Figura 1

Curva acampanada del Índice de Salud de la Gestión del Talento

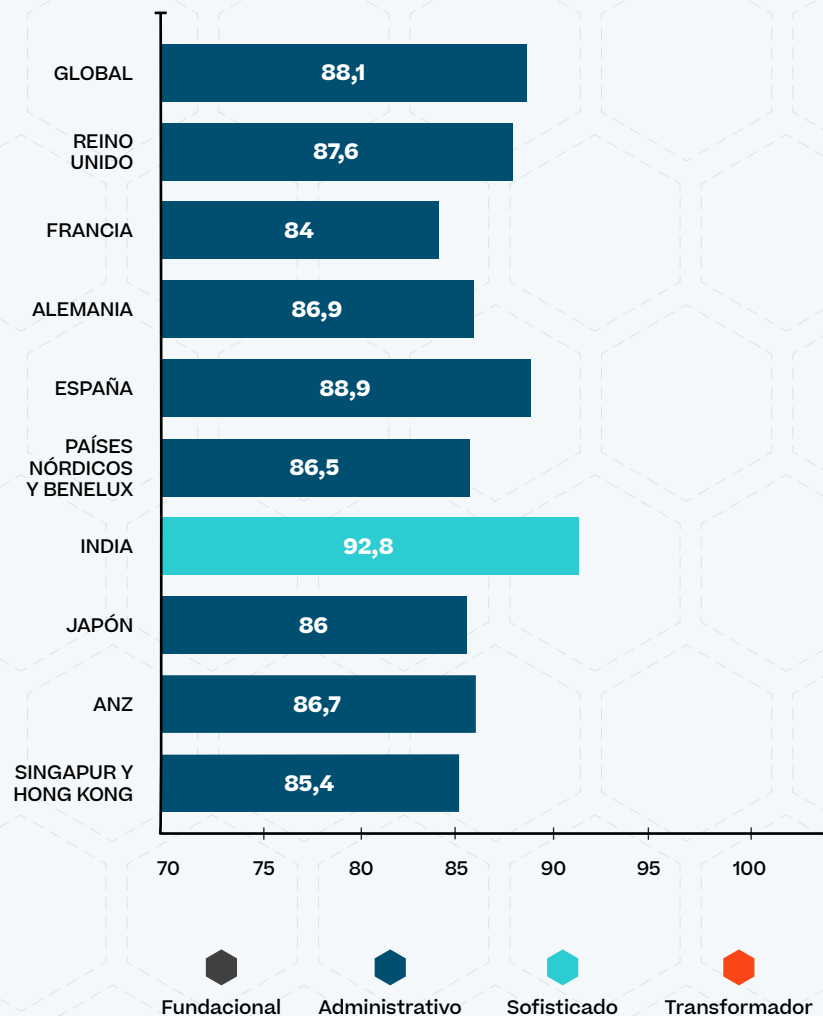


La puntuación media del Índice de Salud de la Gestión del Talento en España es de 88,9. Esto significa que la mayoría de las organizaciones de esta parte del mundo recaen en el nivel **Administrativo**.

Aunque puede que muchas organizaciones en España hayan superado ya la línea de salida, sin duda hay margen y oportunidades para que puedan seguir desarrollando sus programas de talento.

Figura 2








Puntuaciones medias del Índice de Salud de la Gestión del Talento



Evaluación de las siete dimensiones

Para conocer bien el nivel de madurez de un programa de talento, resulta esencial analizar los componentes de una infraestructura de talento sana. Desde un punto de vista global, las puntuaciones medias de las dimensiones correspondieron al nivel Administrativo. Vea cuáles fueron las puntuaciones en España para cada dimensión de la salud de la gestión del talento.

Figura 3

DIMENSIÓN	CLASIFICACIONES GLOBALES DE LAS DIMENSIONES	CLASIFICACIONES DE LAS DIMENSIONES EN ESPAÑA	PUNTUACIONES DE LAS DIMENSIONES EN ESPAÑA
 Cultura & Tecnología	Administrativo	Administrativo	12,2
 Estrategia de Habilidades	Administrativo	Administrativo	12,9
 Formación & Desarrollo	Administrativo	Administrativo	12,7
 Estrategia de Contenidos	Administrativo	Administrativo	12,7
 Gestión del Rendimiento	Administrativo	Administrativo	13,1
 Movilidad del Talento	Administrativo	Administrativo	12,9
 Informes, Datos & Análisis del Talento	Administrativo	Administrativo	12,4

Panorama de las organizaciones de alto rendimiento

Hemos segmentado los resultados globales en organizaciones de alto rendimiento, medias y rezagadas en función de la valoración que los encuestados hicieron de sus organizaciones en las principales categorías de talento y empresariales.

Las organizaciones de alto rendimiento, en comparación con las organizaciones medias y las rezagadas, obtuvieron consistentemente mayores puntuaciones en cuanto a madurez del estado de salud del talento, particularmente en áreas como la Estrategia de Contenidos, la Estrategia de Habilidades y la Gestión del Rendimiento.

- ✦ Nivel medio del Índice de Salud de la Gestión del Talento en general – **Administrativo**
- ✦ Nivel medio del Índice de Salud de la Gestión del Talento para organizaciones de alto rendimiento – **Sofisticado**





Percepciones de los empleados del éxito del talento por regiones

Una de las diferencias más importantes observadas en los resultados de nuestra encuesta global es la forma en que los empleados de diferentes regiones calificaron el éxito de las organizaciones a la hora de desarrollar y garantizar cada uno de los siguientes resultados y prioridades en materia de talento:

Figura 4

ÁREA DE TALENTO	NAM	EMEA	APAC
Diversidad e inclusión	72 %	37 %	59 %
Compromiso del empleado	52 %	35 %	58 %
Desarrollo del empleado	53 %	36 %	54 %
Liderazgo y desarrollo	46 %	40 %	55 %
Calidad de la contratación	50 %	37 %	53 %
Movilidad interna	46 %	36 %	46 %

Estas diferencias regionales se producen a pesar de que las empresas hacen inversiones similares en varias dimensiones empresariales, como la satisfacción de los clientes, la productividad, la rentabilidad, la innovación, la atracción de talento y el crecimiento.

Estado de los programas de talento actuales

Solo el 2 % de las organizaciones obtuvieron una puntuación perfecta, situándose así en el nivel Transformador, lo cual indica que la mayoría de las organizaciones tienen un amplio margen para mejorar su madurez en materia de talento.



Cómo mejorar el enfoque de la estrategia y las herramientas de talento

Solo el 37 % de las empresas afirma utilizar herramientas y tecnologías centradas en la formación del empleado para agilizar el flujo de los procesos de talento y la información.



Cómo satisfacer las necesidades de desarrollo de los empleados

El 41 % de los empleados no cree tener lo que necesita para desarrollar sus habilidades.



Cómo sacar el máximo partido a la gestión del rendimiento

Solo el 40 % de las organizaciones de alto rendimiento (frente al 38 % de promedio) integra tecnología de gestión del rendimiento en el flujo de trabajo y ofrece soporte continuo a los empleados.



Cómo utilizar el poder de la IA para optimizar la estrategia de gestión del talento

Actualmente, solo el 38 % de las empresas utiliza todo el potencial de la IA. Sorprendentemente, las empresas con más de 10.000 empleados son las que menos la utilizan.

Cómo superar la continua brecha de habilidades

Si bien todas las dimensiones del Índice de Salud de la Gestión del Talento son esenciales para un programa de talento adecuado, las estrategias de desarrollo de habilidades son el motor de cualquier programa de talento sano y maduro.

Las organizaciones que se comprometen a desarrollar las habilidades de sus empleados están mejor equipadas para superar retos empresariales futuros y mantener involucrado a su talento. A pesar de que, durante los últimos años, en

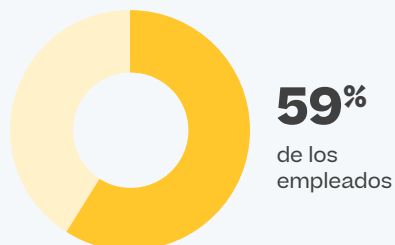
el todo el mundo, el foco de atención ha estado situado de forma continuada en la mejora y el reciclaje de las habilidades de los empleados, el Índice de Salud de la Gestión del Talento reveló que los empleadores y los empleados tienen puntos de vista

diferentes en torno al desarrollo de habilidades. Mientras que la gran mayoría de los empleadores confían en ser capaces de desarrollar las habilidades de sus empleados, la cantidad de empleados que están de acuerdo con esta afirmación es mucho menor.

DATOS DE INTERÉS GLOBALES



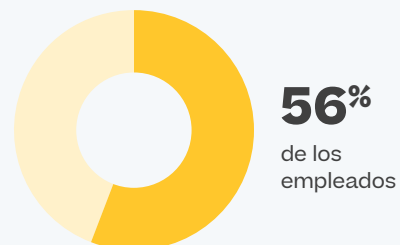
frente al



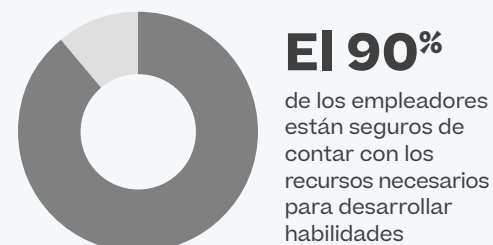
DATOS DE INTERÉS ESPECÍFICOS A ESPAÑA



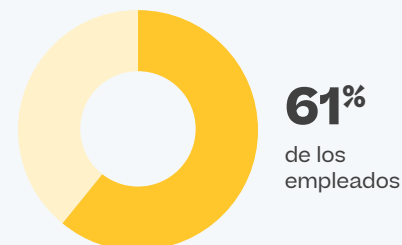
frente al



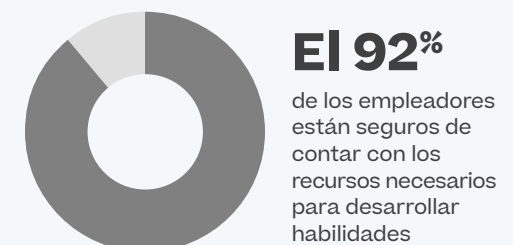
DATOS DE INTERÉS GLOBALES



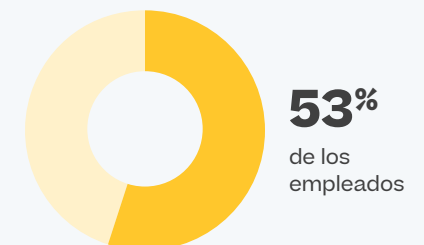
frente al



DATOS DE INTERÉS ESPECÍFICOS A ESPAÑA



frente al

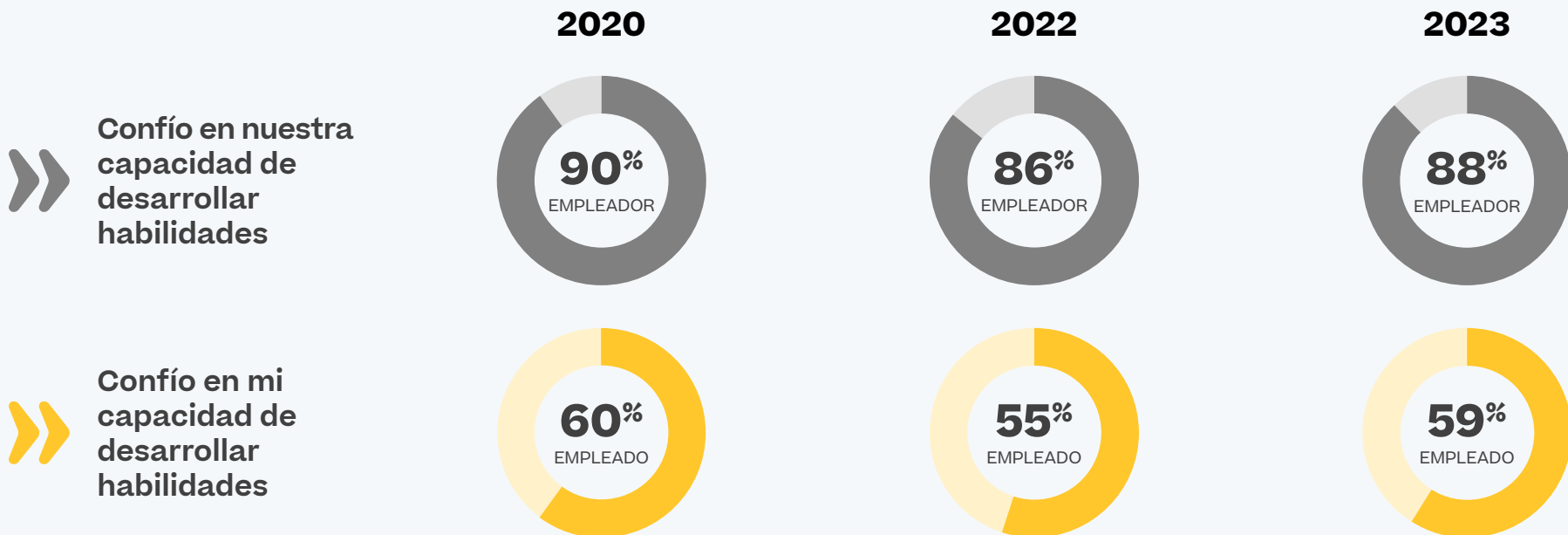


Los retos persistentes de ayer siguen presentes hoy

La brecha de confianza entre empleadores y empleados en cuanto al desarrollo de habilidades no es solo un problema de 2023. Existe una brecha de confianza media del 30 % entre las percepciones de los empleadores y los empleados. Este ha sido un tema persistente en nuestras investigaciones anteriores.



Figura 5

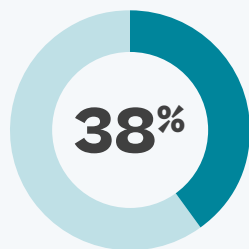


La guía indispensable para una gestión del talento exitosa

Cómo mejorar la Cultura & Tecnología

Crear una cultura de desarrollo del talento es clave para desarrollar la formación y el crecimiento dentro de la organización. Desde cursos autodirigidos hasta una formación más conversacional, las organizaciones pueden crear momentos que ayuden a los empleados a involucrarse en los temas que marcan la diferencia. Al dejar que los empleados elijan su tipo de formación y combinarlo con tecnología adaptativa que les permite formarse desde cualquier lugar, les ayudan a adoptar un hábito de formación y crecimiento que los acompañe en el transcurso de sus carreras y de sus vidas.

Desafortunadamente, a menudo las organizaciones se ven impedidas por tecnologías y herramientas obsoletas, que no ayudan a sus líderes ni a sus empleados a crear el mejor entorno para el desarrollo y el crecimiento.



afirma que su organización utiliza herramientas y tecnologías centradas en el empleado para agilizar el flujo de los procesos de talento y la información.

Cómo mejorar la Estrategia de Habilidades

Las organizaciones deben entender exactamente lo que necesitan sus empleados para poder ofrecerles mejores oportunidades de desarrollo de habilidades y crecimiento. A continuación, mostramos cómo describieron los empleados en España lo que querían para mejorar el desarrollo de habilidades. Las organizaciones que se centran en las siguientes áreas pueden mejorar su enfoque de desarrollo de habilidades.

Figura 6

Pregunta de encuesta a los empleados

En general, creo que las soluciones de desarrollo de habilidades deberían:	GLOBAL	ESPAÑA
Cubrir una amplia variedad de temas	80 %	78 %
Brindar a los empleados la oportunidad de adquirir habilidades que les interesen	88 %	89 %
Proporcionar a los empleados una trayectoria profesional guiada y personalizada	79 %	82 %
Ayudar a cumplir los objetivos y las prioridades empresariales	81 %	77 %
Ser fáciles de usar	87 %	86 %
Mejorar mi crecimiento	90 %	89 %

De una escala de 5 puntos que va desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo"

La inteligencia de habilidades basada en IA es un área en la que los líderes de las empresas realmente pueden descubrir cuáles son las habilidades y los puntos fuertes esenciales de los empleados y cómo se relacionan con las oportunidades profesionales tanto actuales como futuras. Con la correcta aplicación de tecnologías de IA, los empleadores pueden hacer mucho más que simplemente realizar un seguimiento de las habilidades e implementar estrategias de talento orientadas a la acción como nunca antes.

Cómo mejorar la Formación & el Desarrollo

La mayoría de las organizaciones deben tomar medidas para fomentar la mejora de la formación y el desarrollo en general — esto incluye hacer sus programas de formación más atractivos para los empleados.

¿Cómo pueden ayudar las organizaciones a los empleados a adoptar soluciones de formación?

- ✦ Conectar la formación con el crecimiento profesional — Muestra a los empleados cuáles serán las ventajas para ellos si la utilizan conectándola con sus objetivos y metas profesionales.
- ✦ Proporcionar acceso sencillo — La mayoría de los empleados dedican solo 24 minutos por semana a la formación formal. Con un mejor acceso desde cualquier lugar, es más probable que los empleados dediquen más tiempo a sus oportunidades de formación cuidadosamente diseñadas.
- ✦ Ofrecer contenido relevante personalizado (con ayuda de IA) — Los empleados esperan una plataforma de formación que soporte la formación personalizada. Las organizaciones deben poder encontrar contenido valioso para cada empleado. Las herramientas basadas en IA pueden automatizar este proceso, mostrando los intereses de los empleados y las brechas de habilidades, al tiempo que reducen las tareas manuales para los líderes del personal.
- ✦ Fomentar la formación social — La formación es más efectiva y atractiva cuando se trata de una experiencia social y colaborativa. Aprender con los compañeros refuerza el espíritu de equipo gracias al interés y al compromiso mutuos, fomentando al mismo tiempo la confianza individual y la cohesión del grupo.

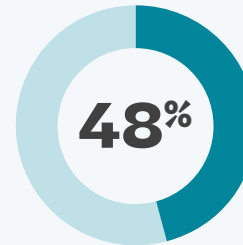


Cómo mejorar la Gestión del Rendimiento

En una estrategia de Gestión del Rendimiento moderna, es crucial integrar las habilidades y la formación de forma fluida. A continuación, presentamos solo algunos de los enfoques que puede utilizar para crear un plan de acción completo.

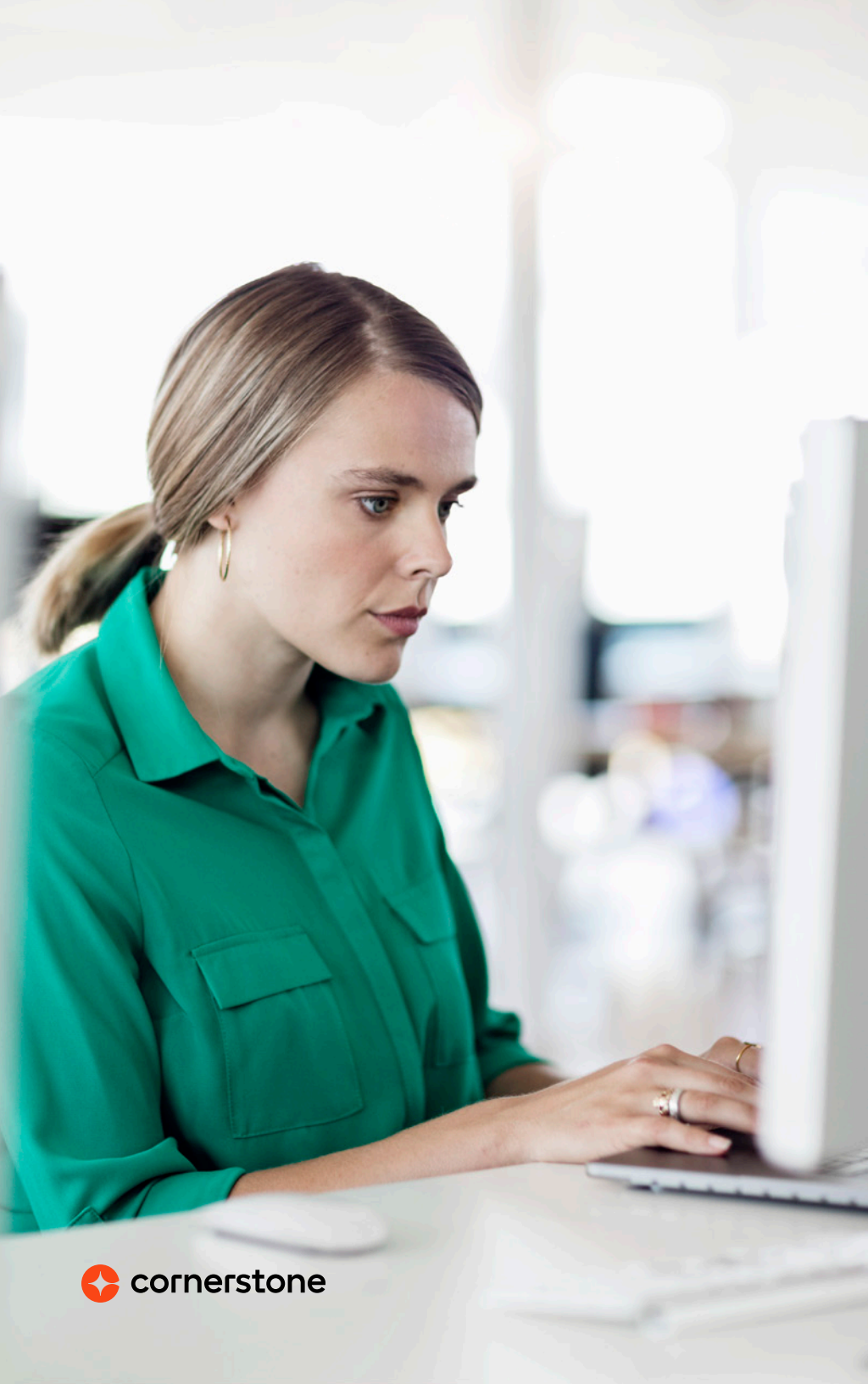
- ✦ Escuchar de forma activa — Al hacer preguntas de amplio alcance y escuchar de forma activa, los superiores pueden obtener información de las aspiraciones y los objetivos profesionales de los empleados.
- ✦ Hacer un seguimiento del progreso — Al hacer un seguimiento de las habilidades que están adquiriendo los empleados, el progreso de su desarrollo y su crecimiento profesional, puedes medir el impacto de las iniciativas de formación.
- ✦ Hacer entrevistas de evaluación con frecuencia — Concierta reuniones individuales semanalmente o bisemanalmente para evaluar y calificar las competencias de habilidades. Utiliza estas entrevistas de evaluación para ver cómo puedes ayudar a tu personal. Recuerda que el éxito de tus empleados también es tu éxito.

Integrar conversaciones sobre el rendimiento en las reuniones regulares o reuniones de sincronización prepara mejor a los superiores para las revisiones anuales o bianuales del rendimiento, dado que muchas de las áreas de interés clave ya han sido cubiertas. Además, los empleados tendrán una mejor idea de dónde pueden mejorar, y no deberán esperar a una revisión anual oficial para saber las áreas en las que pueden crecer.



de las organizaciones en España afirma que la Gestión del Rendimiento es considerada como un proceso colaborativo bidireccional, que respalda tanto a la empresa como al individuo.

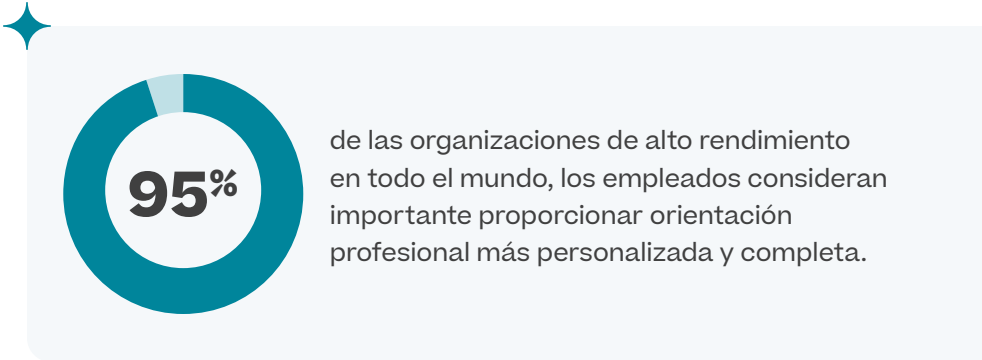




Cómo mejorar la Movilidad del Talento

Para mejorar la movilidad interna del talento y facilitar el crecimiento profesional de los empleados, las organizaciones deben labrar caminos para todos sus empleados. Para ello, puedes:

- ◆ Mejorar la visibilidad — Mejora la movilidad interna del talento proporcionando a tus empleados una clara visibilidad de las nuevas oportunidades dentro de la organización. Comparte información sobre puestos vacantes, proyectos e iniciativas.
- ◆ Fomentar las conversaciones sobre el crecimiento — Entiende las aspiraciones profesionales y averigua en qué dirección quieren evolucionar.
- ◆ Utiliza conversaciones regulares sobre el rendimiento como herramienta para identificar trayectorias que fomenten el desarrollo de sus empleados.
- ◆ Compartir el talento — En lugar de fomentar una mentalidad de acaparamiento de talento, que lleve a los departamentos o equipos a intentar retener a sus empleados de mayor rendimiento, aprovecha las diversas habilidades y experiencias de tus empleados.

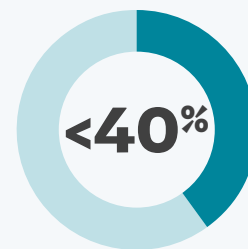


Cómo mejorar los Informes, Datos & Análisis del Talento

En general, los datos, informes y análisis de mejor calidad pueden constituir una potente herramienta para mejorar el desarrollo del talento. Al utilizar datos para identificar brechas de talento, desarrollar formación específica y programas de desarrollo y hacer un seguimiento de los resultados de sus iniciativas, las organizaciones pueden tomar mejores decisiones sobre cómo invertir en sus empleados. Esto puede contribuir a mejorar el rendimiento, la productividad y la competitividad del personal.

Desafortunadamente, cuando se trata de la gestión del talento y de la formación, las organizaciones se enfrentan a grandes volúmenes de datos, fuentes inconexas y falta de información, por lo que no disponen de suficiente inteligencia para la toma de decisiones.

Las arquitecturas abiertas permiten basar la tecnología de RR. HH. en estándares y protocolos abiertos, lo cual facilita la integración con otros sistemas, incluidos los de diferentes proveedores. Este enfoque es modular, flexible e interoperable, lo cual ofrece a las organizaciones una mayor personalización y la capacidad de mejorar la forma en que proporciona y analiza los datos. De esta forma, puedes entender mejor el estado de su programa de talento y de tu empresa en tu conjunto.



de las organizaciones de todo el mundo está utilizando IA y AA para casos de uso conocidos y han creado prestaciones internas.

Siguientes pasos para mejorar el estado de salud de tu gestión del talento

Con todos los retos actuales de la gestión y el desarrollo del personal, a menudo resulta difícil saber por dónde empezar. En un entorno de cambio casi constante, mejorar el estado de salud de la gestión de tu talento y el desarrollo de habilidades puede parecer una tarea abrumadora.

Nuestro Índice de Salud de la Gestión del Talento proporciona a las organizaciones un punto de partida para diagnosticar tus áreas de oportunidad más importantes, crear una hoja de ruta y tomar medidas en las siete dimensiones que hemos cubierto anteriormente. Puesto que ya hemos comparado cientos de organizaciones como la tuya, nuestra autoevaluación te dirá exactamente dónde debes mejorar en relación con la competencia y con tus propios objetivos.

Las empresas con un nivel elevado de madurez y rendimiento muestran que crear un programa de desarrollo del talento de alto rendimiento está al alcance de todas las organizaciones.

Descubre cómo se posiciona tu estrategia de talento en comparación con otras

Haz la evaluación completa de forma gratuita y recibe una valoración en profundidad del nivel de madurez de tu programa de talento. Obtén información valiosa inmediata sobre las siete dimensiones que componen tu programa de talento y recibe recursos útiles para calibrar tu enfoque y acelerar el rendimiento de tu inversión en talento.

[Empieza ahora](#)

Metodología

El Índice de Salud de la Gestión del Talento es una encuesta de dos partes llevada a cabo en la primavera de 2023. Nuestra encuesta para empleadores recopiló las repuestas de 701 líderes de empresas — definidos como las personas responsables de la toma de decisiones en funciones de talento y empresariales clave — en las tres regiones: Norteamérica, Europa, Oriente Medio y África y Asia-Pacífico. Recogimos las respuestas a 32 preguntas divididas en las siete dimensiones del Índice de Salud de la Gestión del Talento, así como a preguntas centradas específicamente en los retos del desarrollo de habilidades.

En la segunda parte de la encuesta participaron 1.453 empleados de las mismas regiones para conocer sus percepciones del desarrollo de habilidades y de la inversión en sus organizaciones.

Acerca de Cornerstone

Cornerstone prepara a su plantilla para el futuro con una plataforma de experiencia del talento de nueva generación, diseñada para unir la tecnología, los datos y el contenido, e inspirar un entorno laboral de crecimiento, agilidad y éxito para todos. Con nuestra plataforma experiencial basada en IA, centrada en el desarrollo de habilidades y cuya arquitectura abierta está creada para ser neutra y escalable, ayudamos a las organizaciones a modernizar la experiencia de formación y desarrollo, a proporcionar el contenido más relevante desde cualquier lugar, a acelerar la movilidad laboral y del talento, y a establecer las habilidades como el lenguaje universal de crecimiento y éxito en toda la empresa. Cornerstone cuenta con más de 7.000 clientes y 100 millones de usuarios, y está disponible en 180 países y 50 idiomas.