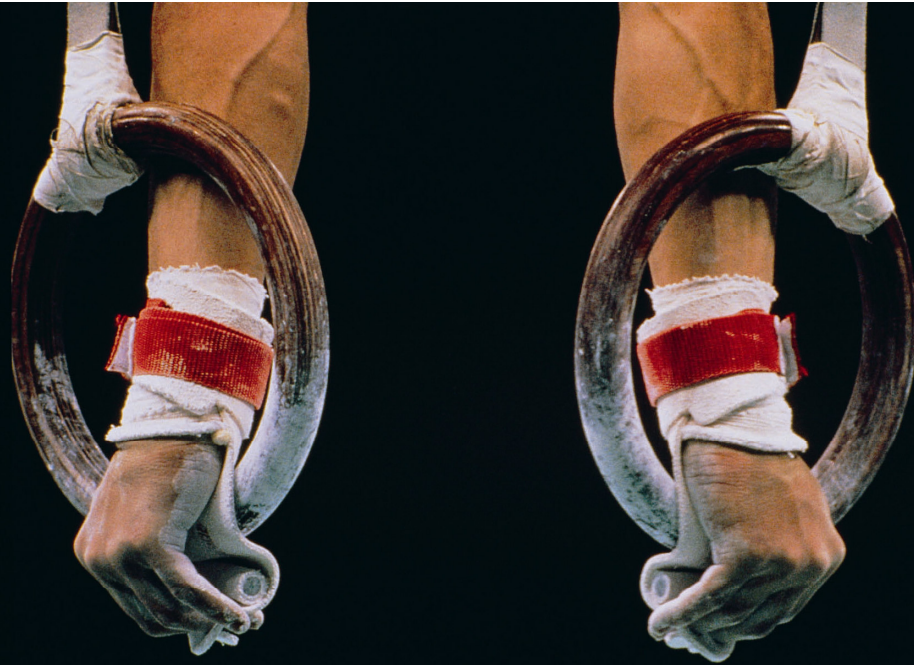




High performance. Delivered.

Talento Rentable

Menores costos y mayores ingresos
a través de la alineación de las
personas y las operaciones

¿Suenan familiares estos retos?

- **Atraer y retener a la gente adecuada.**
- **Rentabilizar nuevos sistemas o procesos.**
- **Hacer que ocurra lo que quiere la dirección “hacer que el barco vire”.**
- **Disponer de información sobre nuestras personas, como tenemos de los clientes y otros activos.**
- **Mejorar la productividad.**
- **Evitar la trampa de la jubilación.**
- **Trabajar eficazmente en equipos globales.**
-



La fuerza laboral está evolucionando y complicándose

- **Nuevos valores.**
- **Carencia de conocimientos “duros”.**
- **Múltiples fuerzas de trabajo con objetivos comunes.**
- **Hasta cuatro generaciones conviviendo.**
- **Gente clave envejeciendo y retirándose.**
- **Tramos de control en crecimiento.**
- **Fuentes laborales alternativas.**



Los procesos y la tecnología se complican

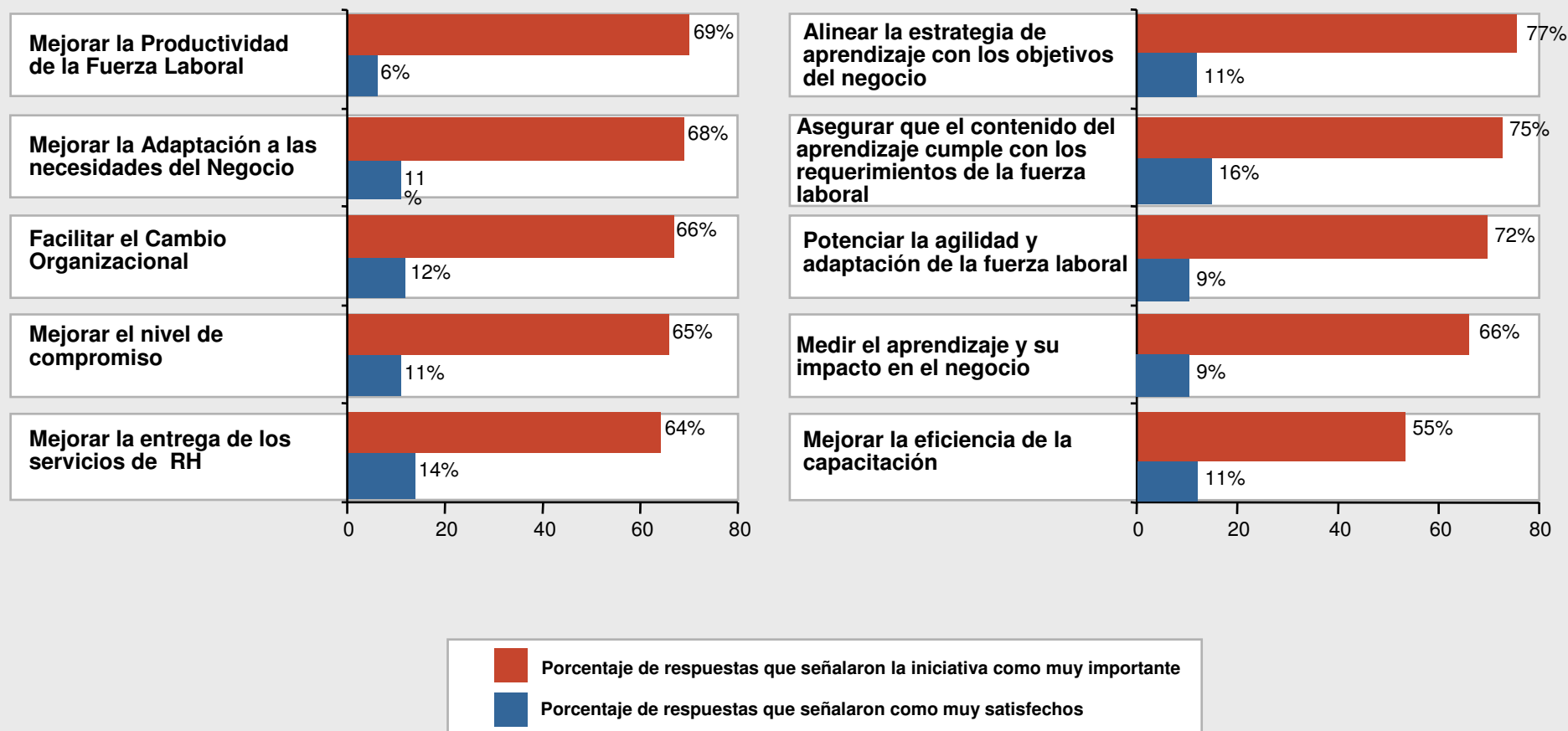
- Muchas herramientas distintas para un mismo trabajo.
- Confusión del usuario.
- Peticiones que se solapan.
- Líneas de reporte complejas.
- Incremento del riesgo de baja calidad.



Los riesgos del talento son riesgos de negocio



El punto de partida es complicado



Fuente: The Accenture High-Performance Workforce Study 2006

Los requerimientos de RH han cambiado

- Mayor alineación hacia el negocio.
- Creación de nuevas funciones como Búsqueda, Segmentación, o *Employee Relationship Management (ERM)*
- Clara separación entre las funciones administrativas y de soporte, y las funciones de valor agregado
- Tercerización para clarificar funciones, reducir costos y acelerar el valor.
- Uso extensivo de la tecnología
- Multiplicación del talento



A man is performing a handstand on a horizontal bar. He is upside down, with his head at the top of the frame and his feet at the bottom. His arms are extended upwards, gripping the bar. The background is dark, and the lighting highlights the man's muscles and the bar.

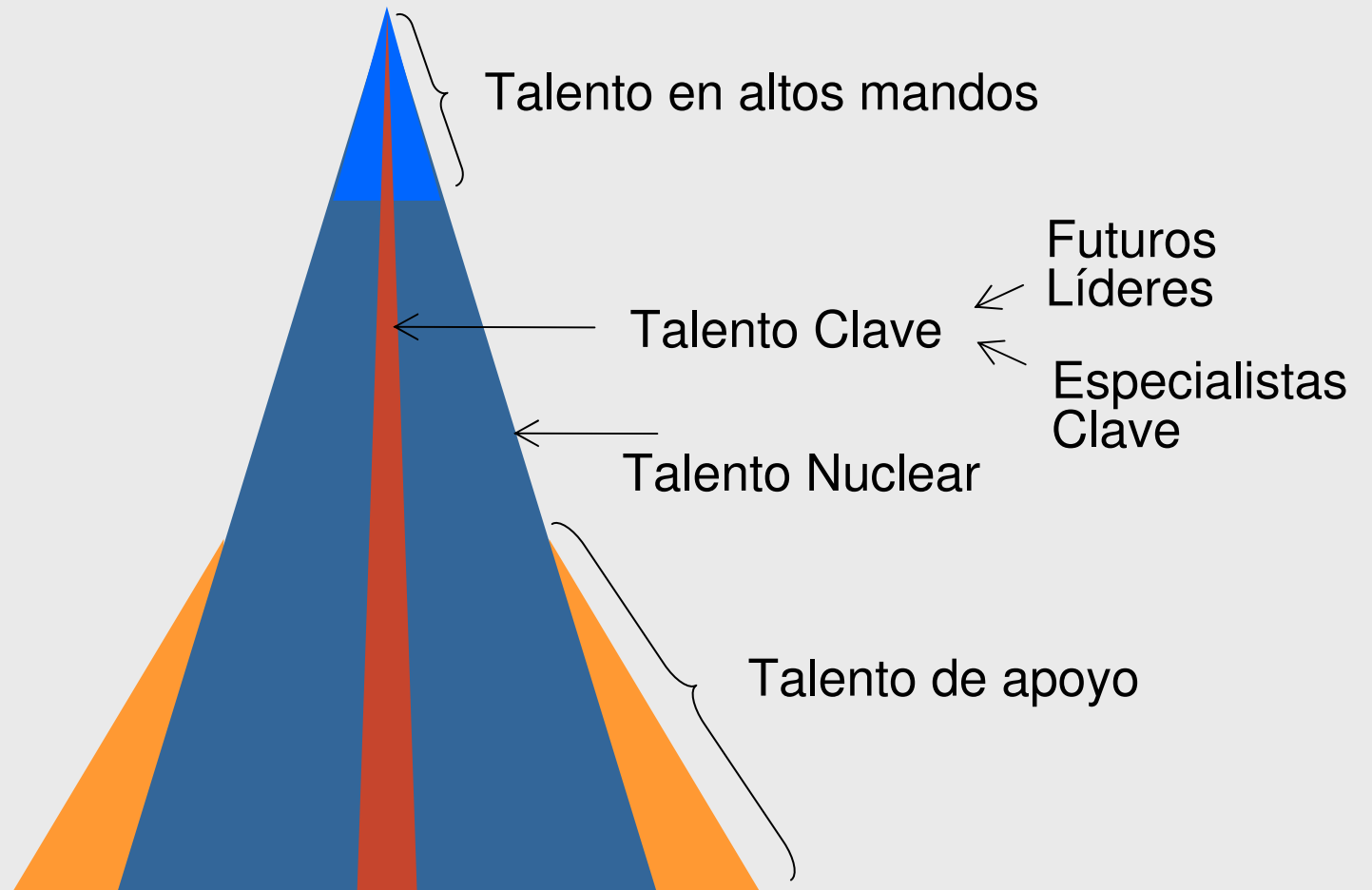
Haciendo algo
al respecto

- 1. Entendiendo el Talento**
- 2. Estrategias de contribución**
- 3. Factores del Compromiso**
- 4. Reestructura de RH**
- 5. Sistemas Integrados de RH**

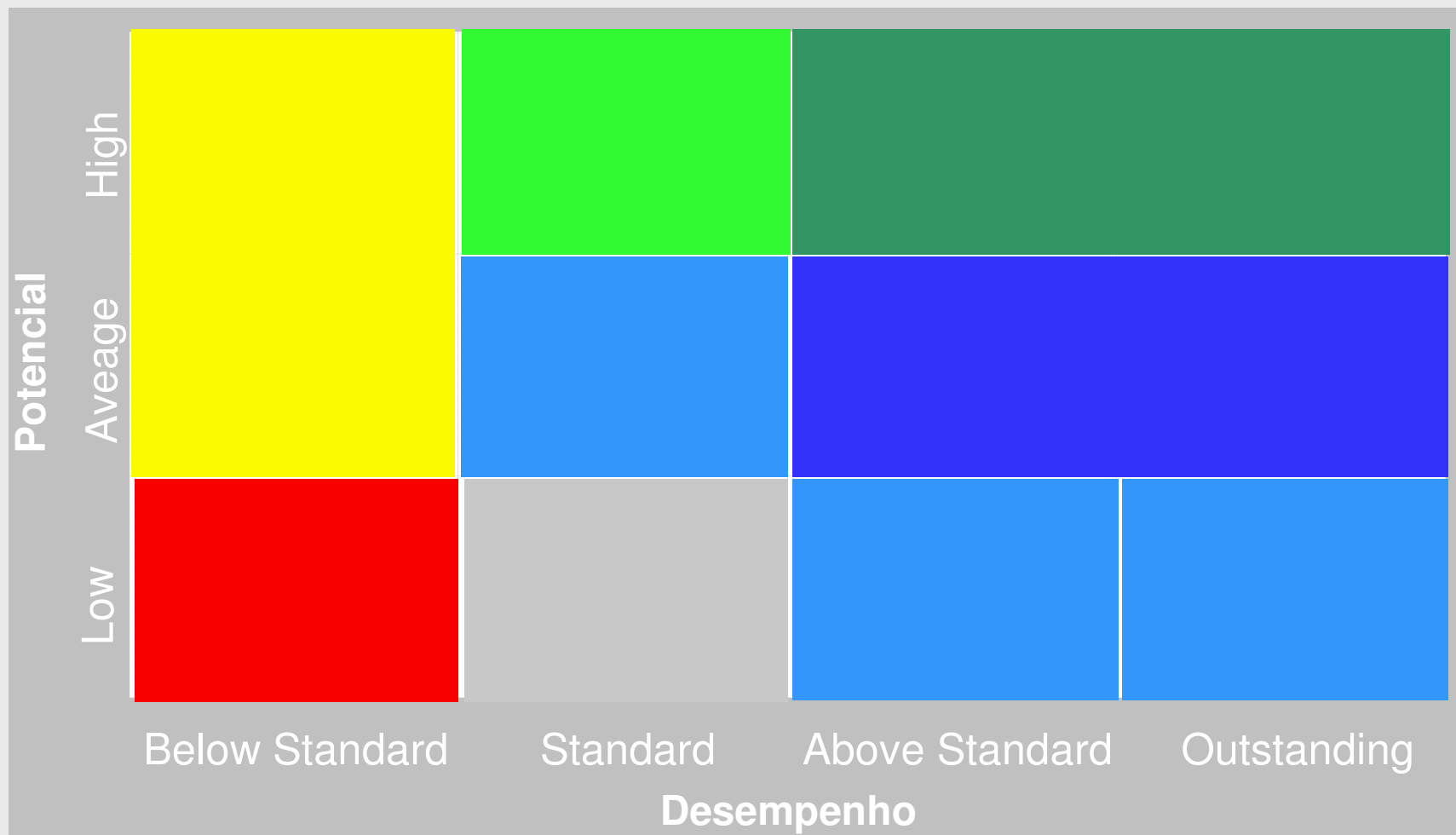
1. Entendiendo el Talento: Componentes Básicos



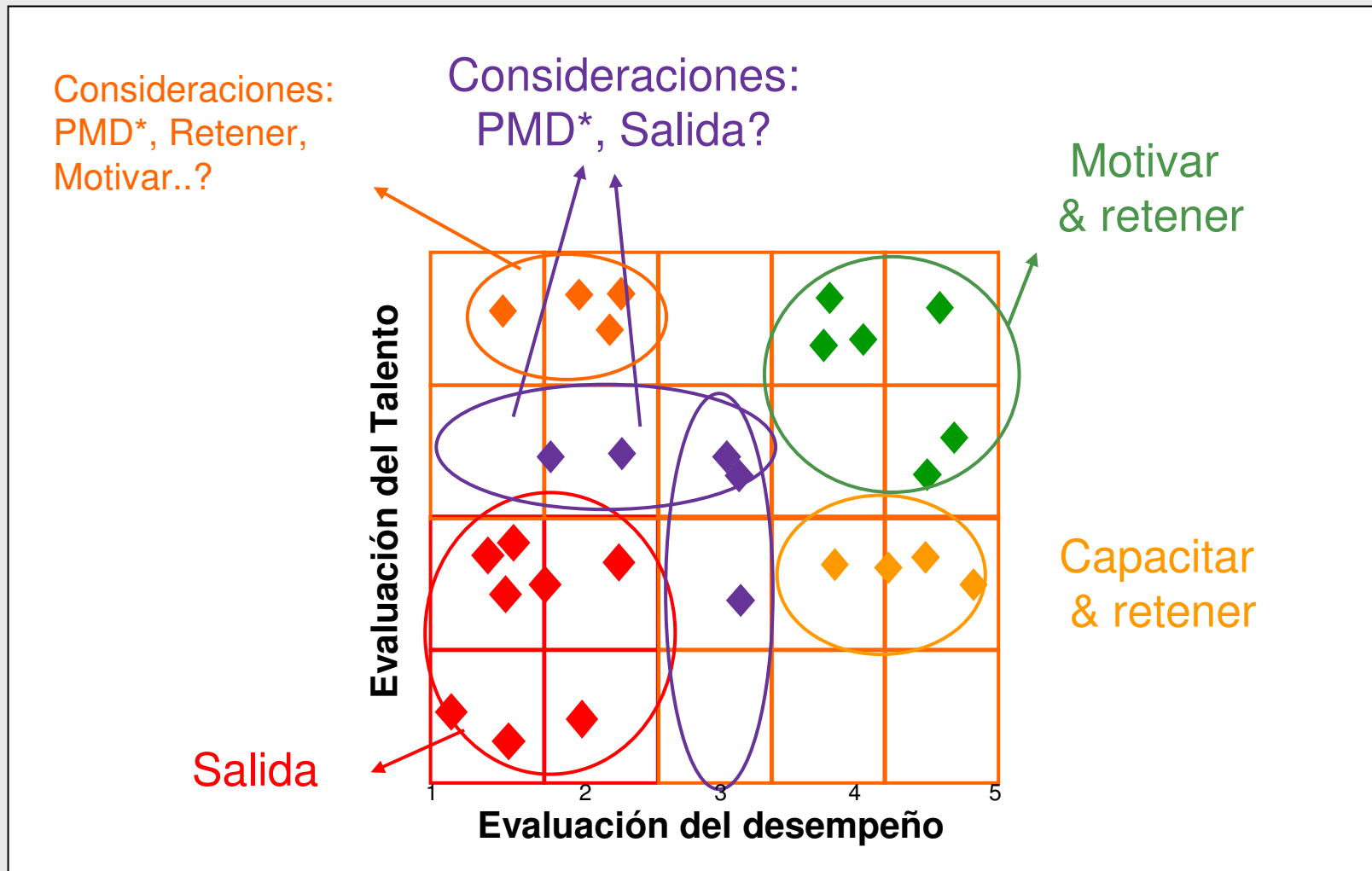
1. Entendiendo el Talento: Segmentación



1. Entendiendo el Talento: Ejes de Segmentación (2)

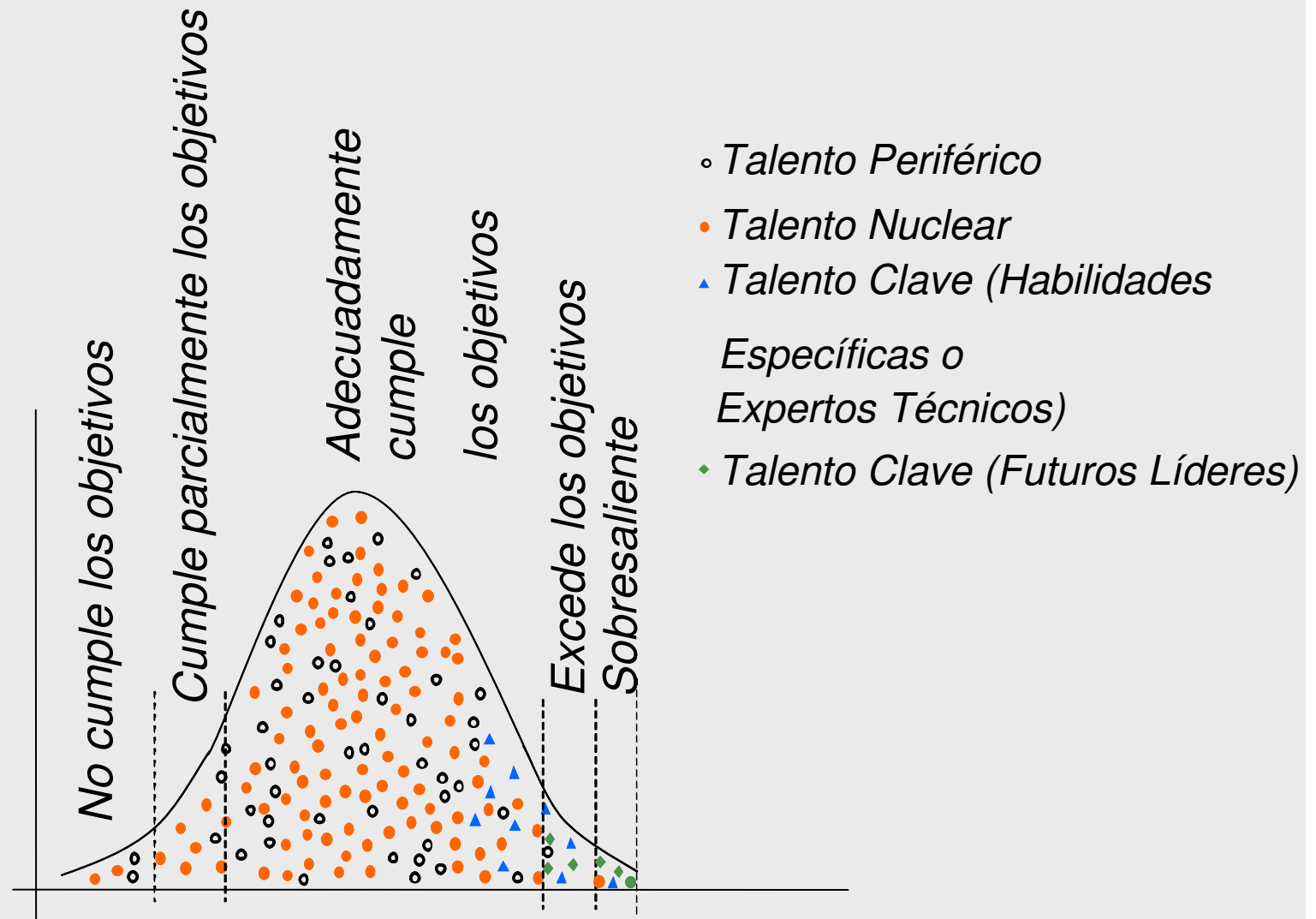


1. Entendiendo el Talento: Ejes de Segmentación (3)

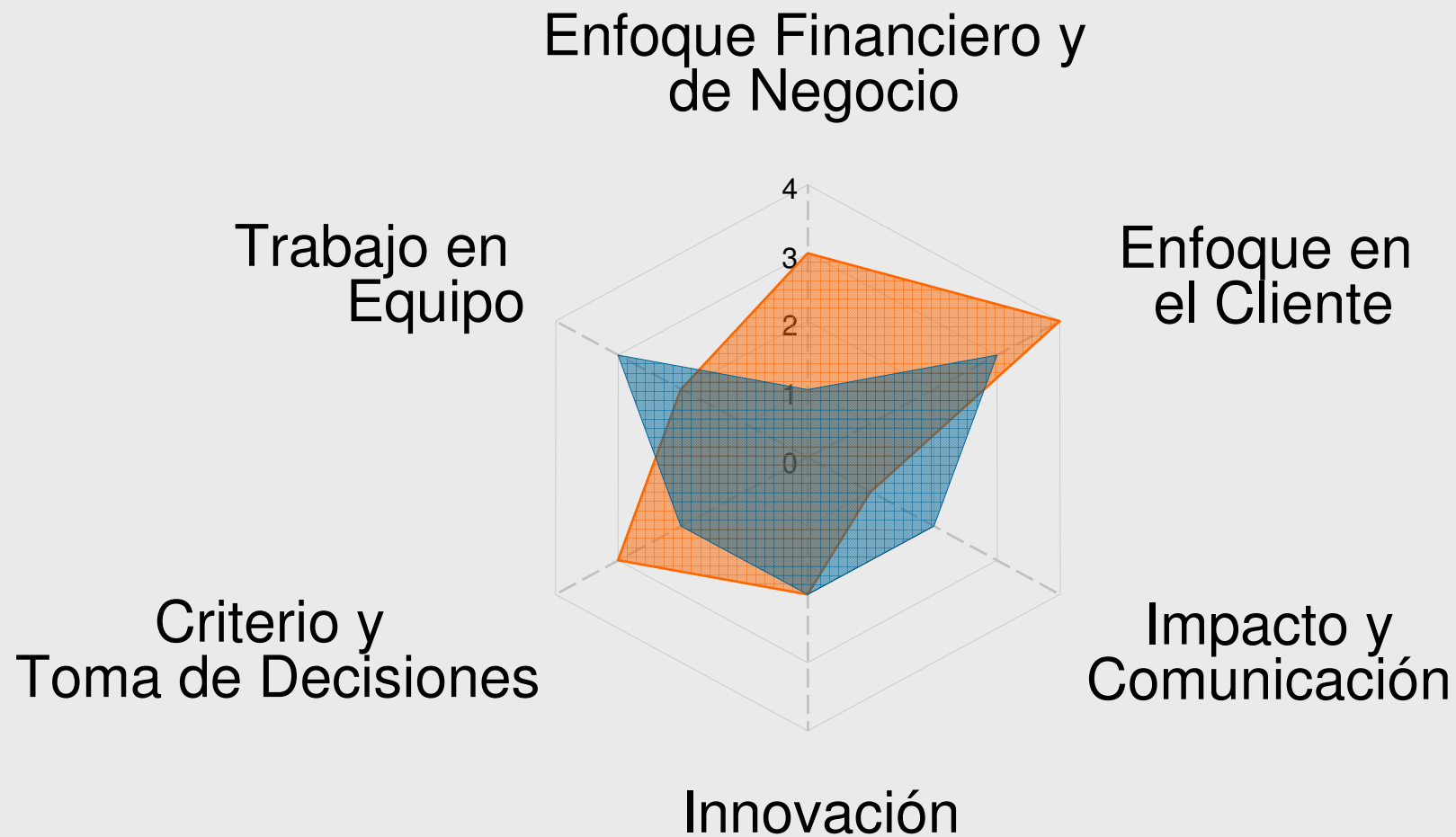


*PMD: Programas de Mejora del Desempeño

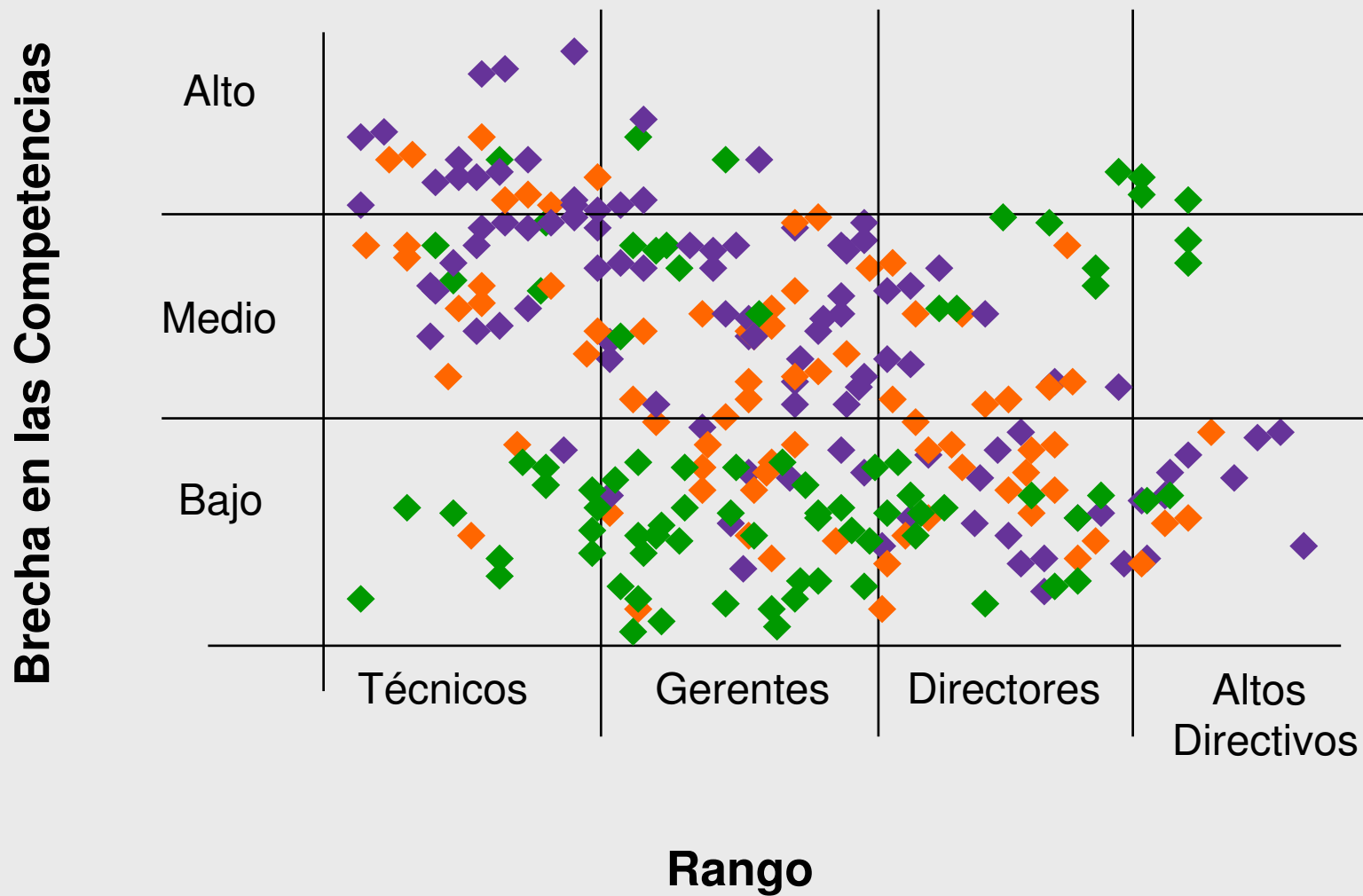
1. Entendiendo el Talento: Ejes de Segmentación (4)



1. Entendiendo el Talento: Ejes de Segmentación (5)



1. Entendiendo el Talento: Ejes de Segmentación (6)



1. Entendiendo el Talento: Ciclo de Vida



1. Entendiendo el Talento: Fuentes Posibles

Cocktail de Fuentes

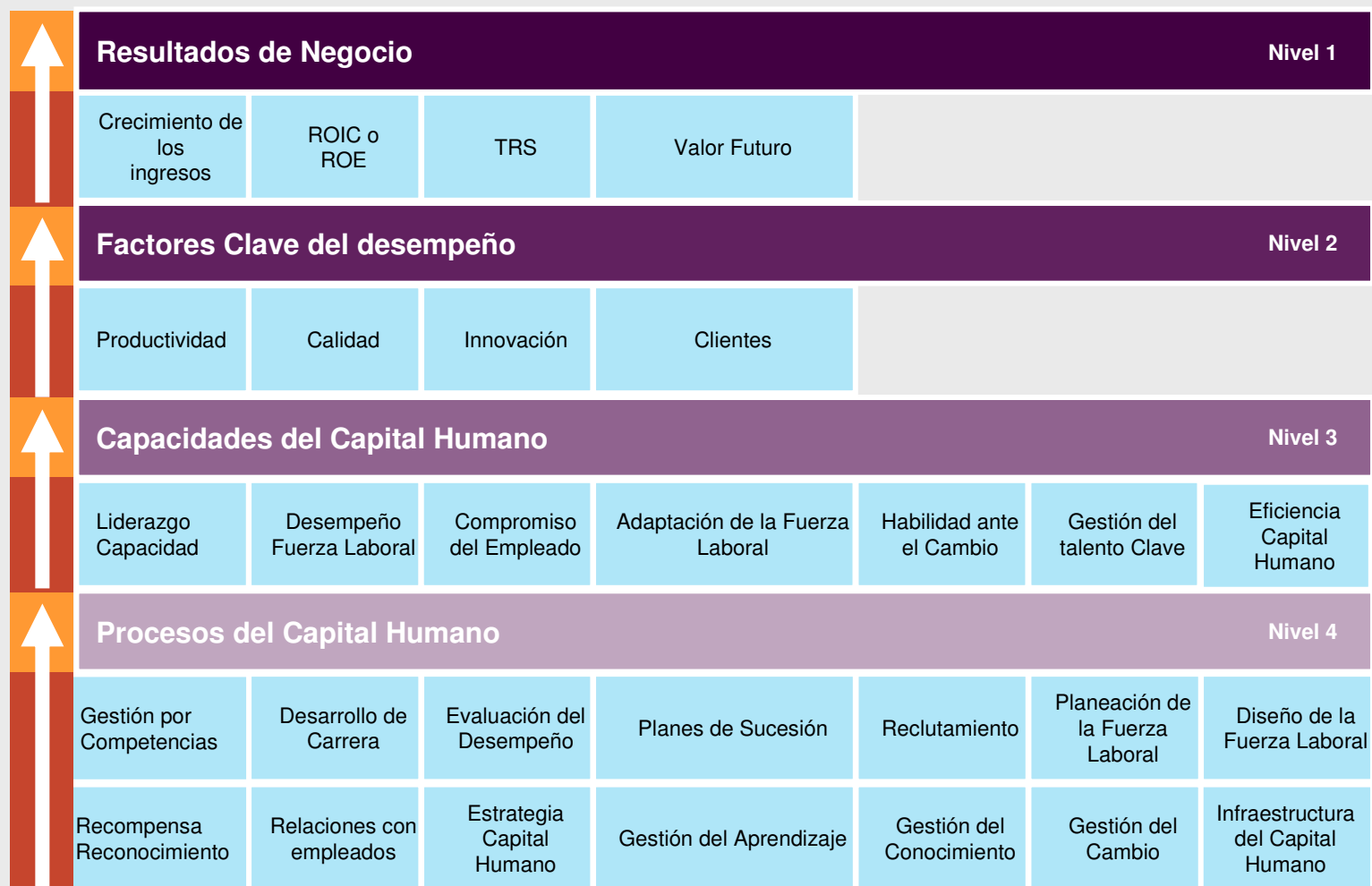
- ¿Qué talento específico es necesario?
- ¿Qué tan flexible debe ser?
- ¿Cuáles son las mejores opciones, canales?
- ¿Fuentes internas, externas o compartidas?



1. Entendiendo el Talento: Reflexión

1. ¿La Gestión del Talento en mi organización es entendida como un factor clave en la Estrategia de Negocio?
2. ¿Se puede profundizar en los esfuerzos de segmentación del Talento en mi organización?

2.Estrategias de Contribución: Habilitadores de Valor en RH



2.Estrategias de Contribución: Reflexión

3. ¿En mi organización cuantificamos y entendemos el impacto de los procesos de RH en los Resultados de Negocio?

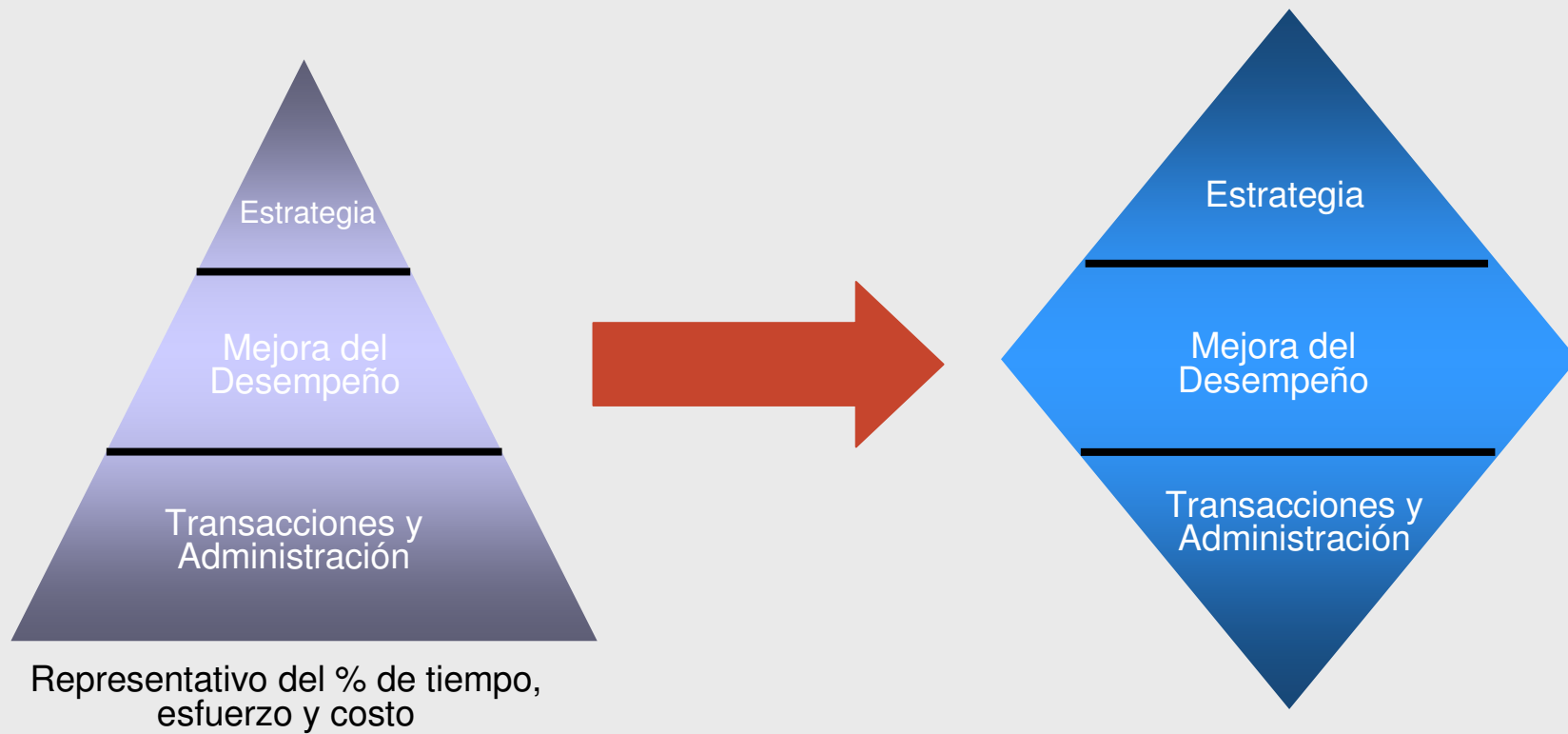
3. Factores del Compromiso



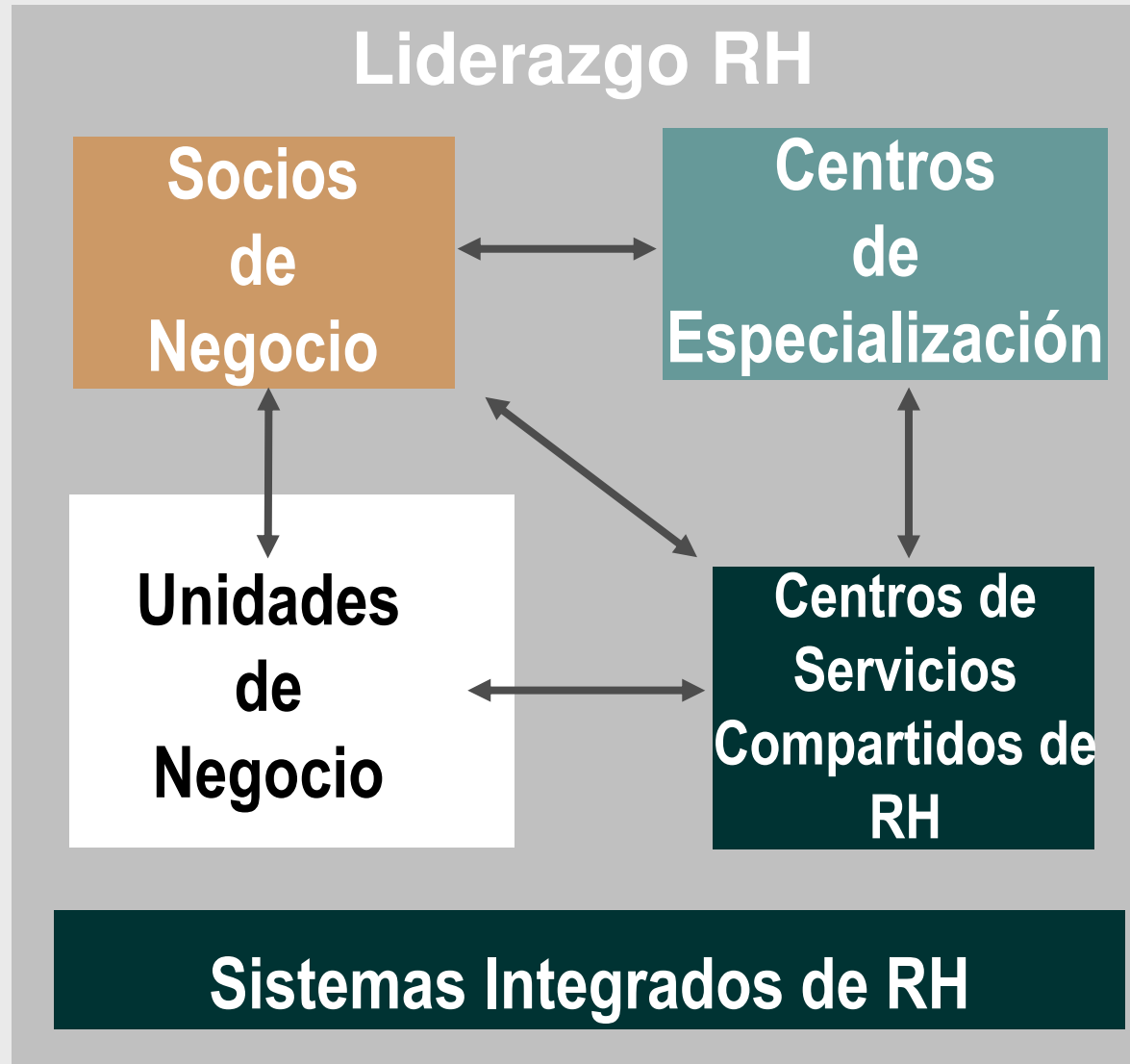
3. Factores del Compromiso: Reflexión

4. ¿La medición de compromiso en mi organización toma en cuenta todos los factores anteriores?
5. ¿En mi organización se hace responsable a RH de los resultados de las evaluaciones de compromiso?

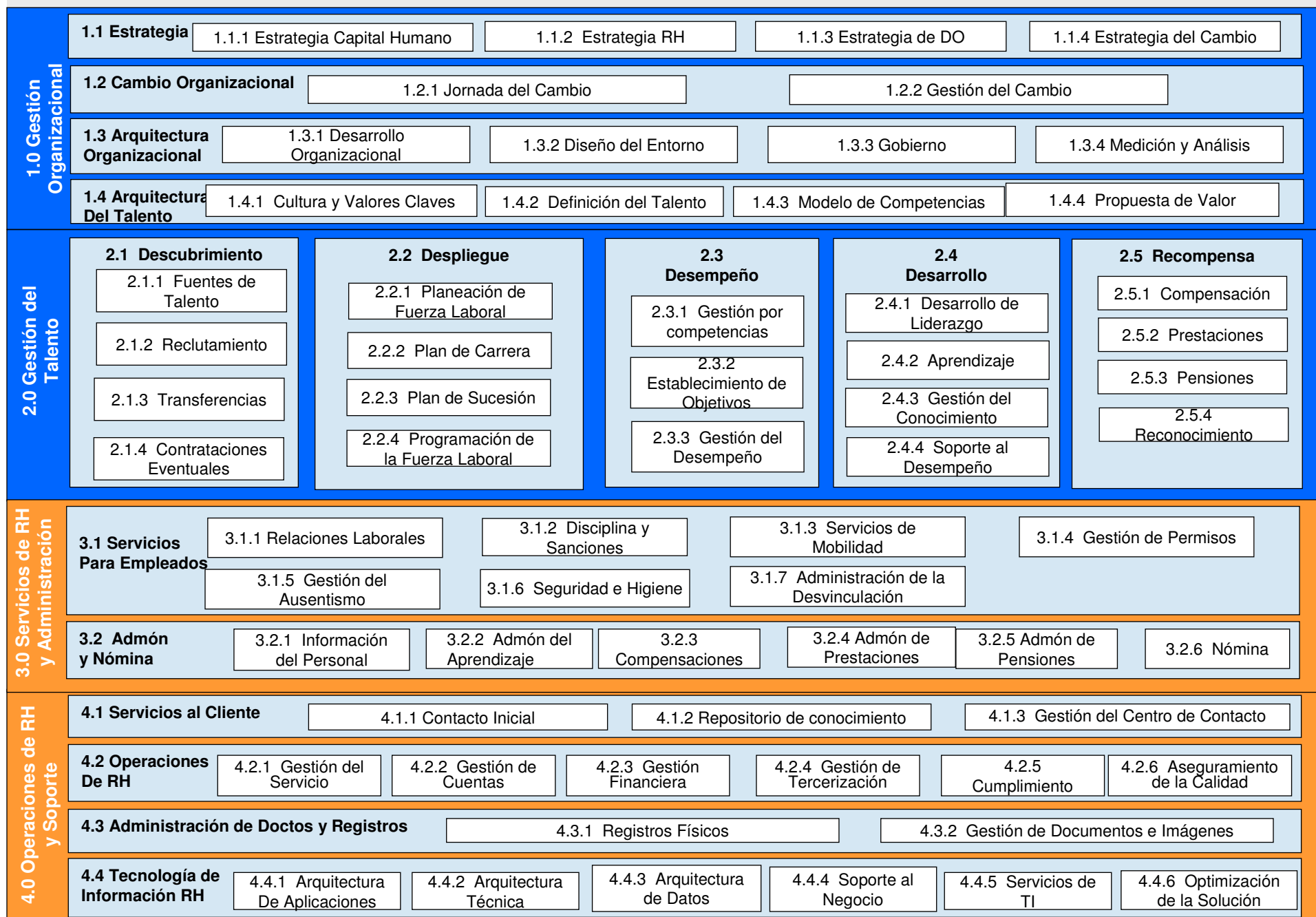
4.Reestructura de RH



4.Reestructura de RH



4.Reestructura de RH: Modelo Operativo Lógico



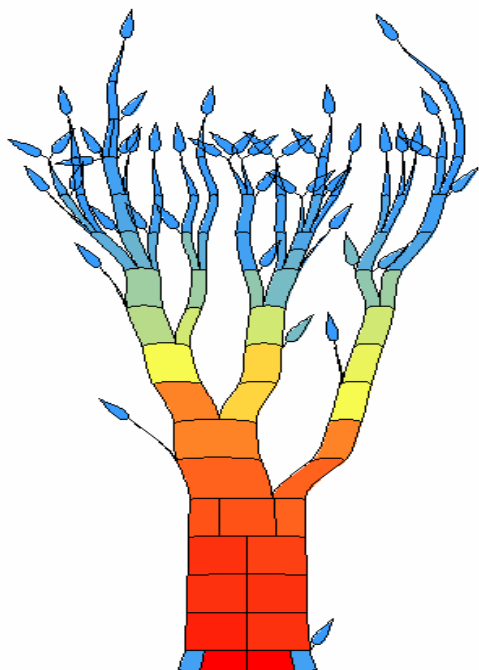
4.Reestructura de RH: Reflexión

6. ¿En mi organización percibimos la necesidad de desarrollarnos en los dos frentes de RH mencionados (Gestión del Talento y Administración)?

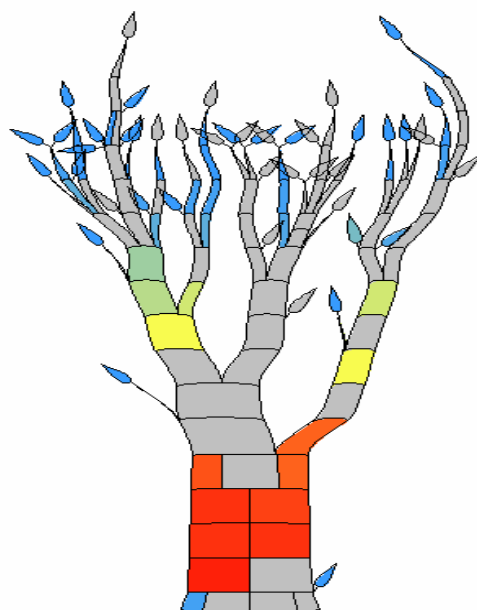
5.-Sistemas Integrados de RH: Mapas de Conocimiento

Habilidades
únicas

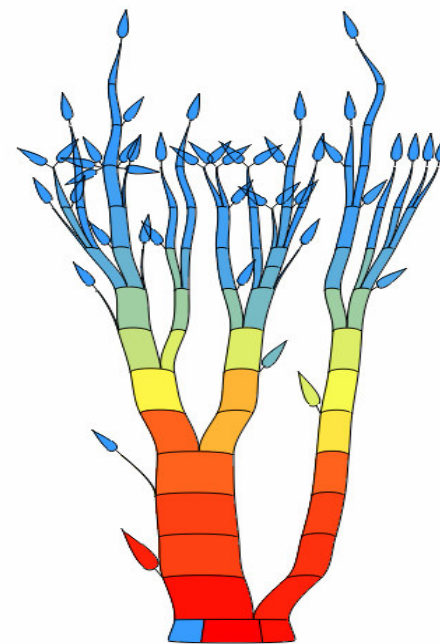
Habilidades
Comunes



**Habilidades existentes
hoy en día**



**En gris se muestran las
habilidades que sufren un
fuerte impacto por los
procesos de jubilación**



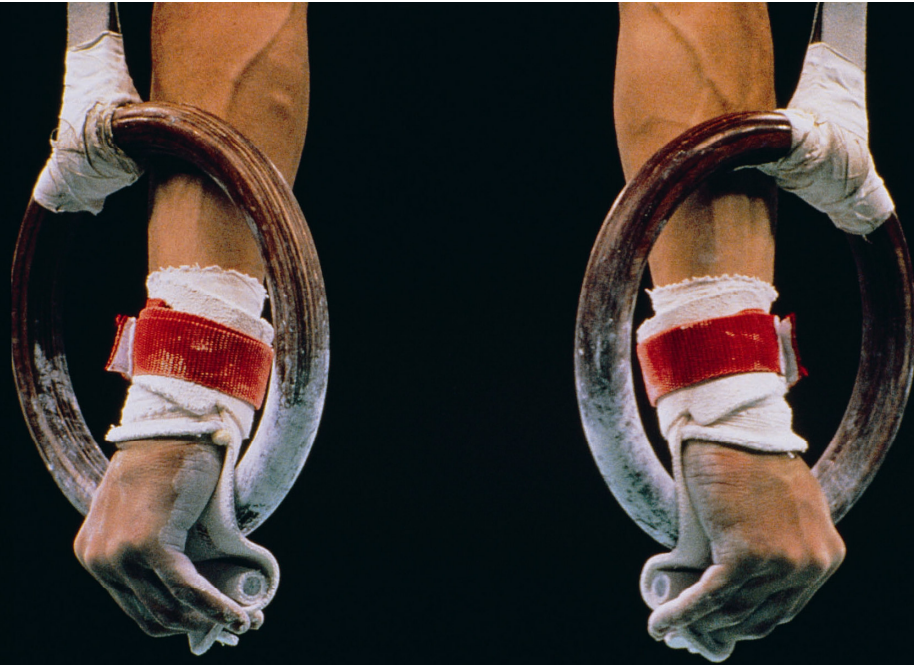
**Habilidades existentes en
5 años si no se realiza
alguna acción**

5.-Sistemas Integrados de RH: Reflexión

7. ¿En mi organización disponemos de la información que se requiere para la toma de decisiones en materia de Gestión del Talento, más allá de las labores administrativas de RH?

Conclusiones

- **Nueva Profesión**
- **Transformación**
- **Dilemas:**
 - **\$**
 - **Desprecio**
 - **Individuo vs. Organización**
 - **Atención**
- **Talento = Negocio.**



High performance. Delivered.

Talento Rentable

Menores costos y mayores ingresos
a través de la alineación de las
personas y las operaciones

Capacidad y & Desempeño: Dónde está el dinero?

