

**RRHH,
NECESITAMOS UN
CAMBIO O UNA
REVOLUCIÓN?**

14 de Septiembre

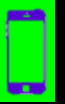
TENDENCIAS CAMBIANDO EL FUTURO DE HR



LO DIGITAL CREA UNA DISRUPCIÓN RADICAL EN HR

Impacto en HR

- Aprovechar las nuevas tecnologías para impulsar analytics
- Utilizar Tecnología para empoderar a los empleados e integrar la gestión del talento en el trabajo cotidiano
- Utilizar tecnologías para proporcionar soluciones personalizadas de gestión de talento
- Integrar aplicaciones de tipo consumidor en la empresa
- Utilizar el cloud computing para impulsar la agilidad



Mobile Native



Mobile Friendly



Analytics



Cloud

SOCIAL MEDIA IMPULSA LA DEMOCRATIZACIÓN DEL TRABAJO

Impacto en HR

- Ayudar a construir culturas que apoyen ese trabajo, incluyendo incentivos y procesos que fomenten el intercambio de conocimientos, la innovación y el compromiso
- Habilitar a los colaboradores para co-crear soluciones de gestión de talento con HR
- Redefine las nociones tradicionales de liderazgo, trayectorias profesionales y competencias específicas del trabajo



HR IMPULSA LA ORGANIZACIÓN ÁGIL

Impacto en HR

- Aceptar que las personas ya no tienen trabajos estáticos y predefinidos
- “Tirar” la experiencia cuando y donde es requerida (no “empujarla” afuera como soluciones predefinidas)
- Rediseñar la organización de HR para desplegar destrezas a través de límites basados en la necesidad del negocio

Dimensiones de Agilidad Organizacional



EL AUGE DE LA FUERZA DE TRABAJO EXTENDIDA

Impacto en HR

- Redefine los clientes de RH más allá de los empleados
- Ampliar las prácticas de talento para incluir la fuerza de trabajo extendida
- Crear nuevas estructuras organizacionales que abarquen fronteras y disciplinas cross
- Utilizar analytics para convertirse en un experto en saber cuándo utilizar la fuerza de trabajo extendida
- Convertirse en un agente de talento y domine nuevos lugares donde residen los trabajadores ampliados (redes sociales, juegos en línea, clubes)



EL MAPA DE TALENT GLOBAL PIERDE SUS FRONTERAS

Impacto en HR

- Adoptar nuevas estrategias de captación de talento para igualar el talento con la tarea
- Comprender las diferencias geográficas y culturales, los mercados laborales y las leyes laborales para implementar mejor el talento.
- Adoptar nuevos roles y modelos organizacionales para administrar una fuerza de trabajo global

IDENTIFICANDO SKILLS EN CUALQUIER MOMENTO Y LUGAR

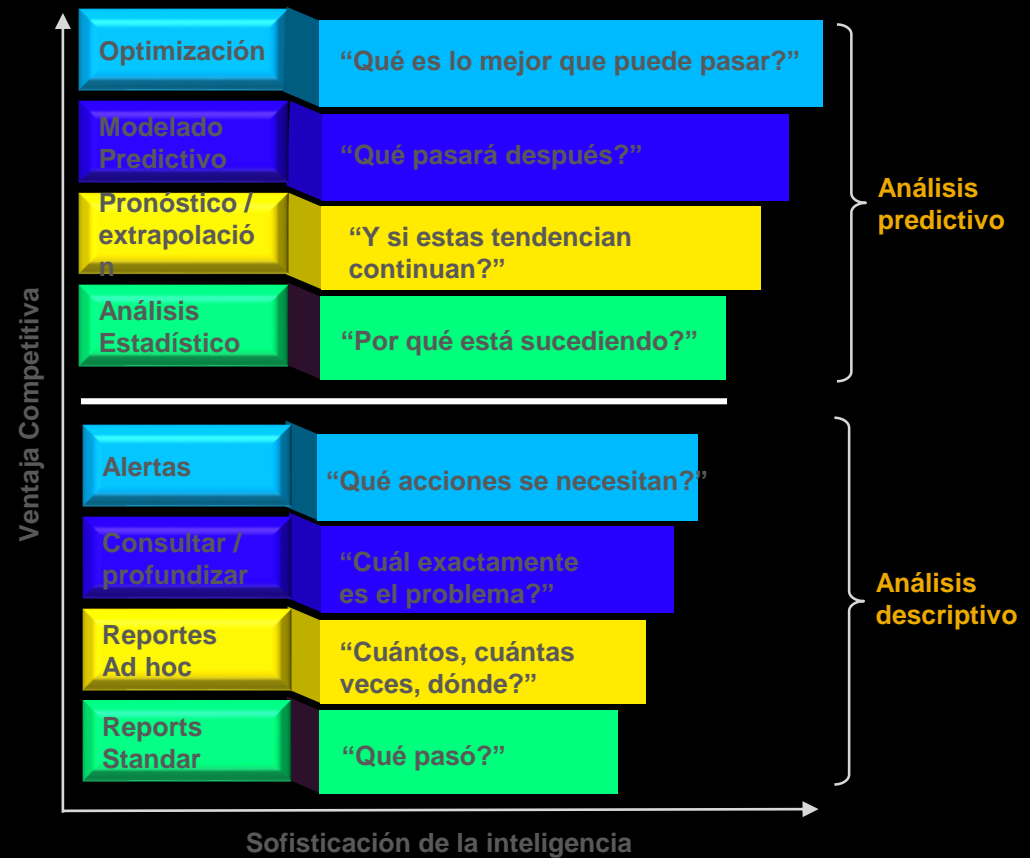
Impacto en HR

- Negociar rápidamente skills cuándo y dónde es requerido
- Desarrollar una fuerza de trabajo "just-in-time" - una fuerza de trabajo extendida; la estrategia de adquisición de talentos basada en datos; una fuerza de trabajo móvil y fluida

LA GESTIÓN DEL TALENTO CONVERGE CON LA CIENCIA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Impacto en HR

- Utilizar análisis de talento para convertirse en un asesor de confianza para el negocio sobre la mejor forma de implementar talento
- Aprovechar los avances en la información científica para mejorar la productividad y el compromiso de la fuerza de trabajo



NAVEGAR EL RIESGO Y LA PRIVACIDAD EN UN MUNDO MÁS COMPLEJO

Impacto en HR

- Asesorar al negocio en asuntos legales relacionados con el trabajo y la privacidad
- Ayudar al negocio a equilibrar sus intereses con la ética y la privacidad de los empleados al utilizar herramientas basadas en Internet para reclutar



GENERAR EXPERIENCIAS ININTERRUMPIDAS Y ROBUSTAS A LOS EMPLEADOS

Impacto en HR

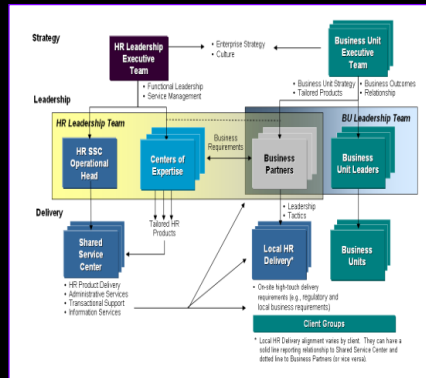
- Abarcar disciplinas y cruzar límites para entregar experiencias holísticas al empleado
- Interactuar con una amplia gama de disciplinas (estrategia, marketing, operaciones, diseño del lugar de trabajo) para proporcionar experiencias continuas

El **JUEGO ESTÁ CAMBIANDO**... hay más competencia por el talento que antes y necesitamos correr más rápido

El desafío:
Cómo vamos a **TRANSFORMARNOS** para **ATRAER** y **RETENER** a las mejores personas

LA SIGUIENTE ETAPA: CAMBIO DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN DE HR

Dónde Estamos Hoy



“The Business Partner/ Center of Expertise Model”

Un solo modelo de HR es dominante

Lo que vemos sucediendo



Variedad de modelos basados en las necesidades del negocio

Modelos Emergentes

Una variedad de "arquetipos" organizacionales de HR

- Modelo de servicios profesionales
- Modelo en red
- Modelo del emprendedor
- Otros...

MOTORES AGILES DEL CAMBIO EN HR

- 1 Priorizar acciones de corto plazo y alto impacto
- 2 Compartir visión estratégica de las acciones con los líderes
- 3 Crear cultura que favorezca la innovación.
- 4 Generar y propiciar ambiente de trabajo colaborativo
- 5 Diversidad como factor clave de éxito

GRACIAS