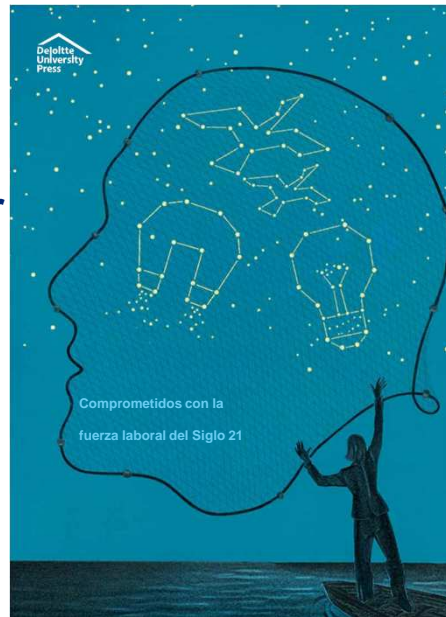


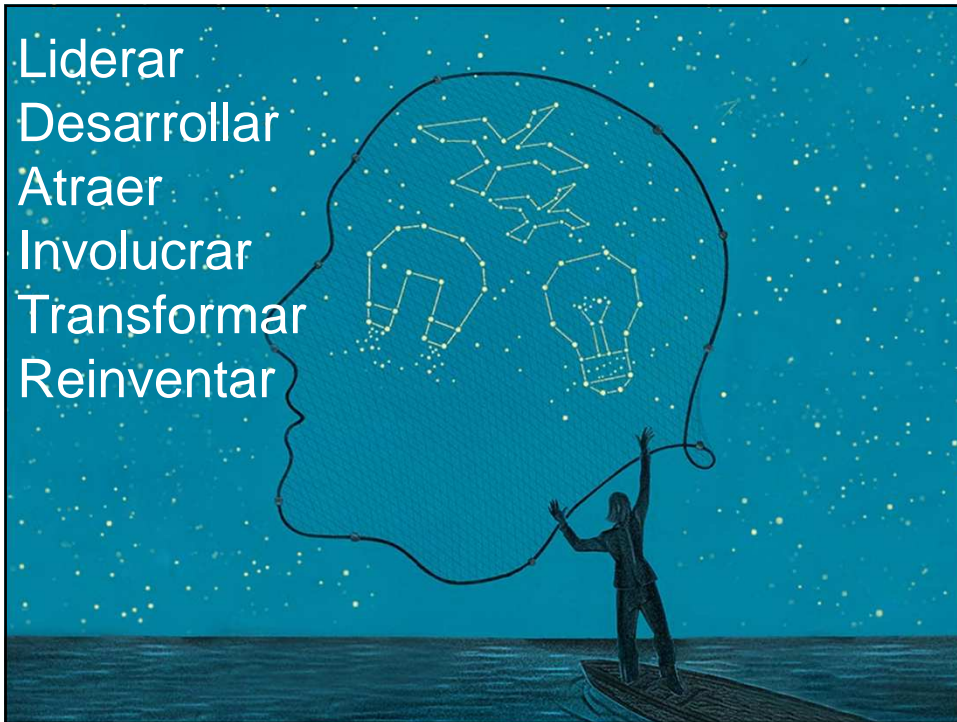
Deloitte.

Como atraer y retener nuestro talento

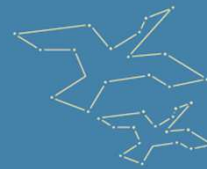
2014



Liderar
Desarrollar
Atraer
Involucrar
Transformar
Reinventar



Liderar y desarrollar



3

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.



Líderes en todos los niveles

Cerrar el espacio entre la exageración y la preparación

- El liderazgo permanece como el problema de talento No. 1 que enfrentan las organizaciones alrededor del mundo.
- El liderazgo en el Siglo 21 es diferente con empresas enfrentando nuevos desafíos.

Los programas de liderazgo actuales quedan cortos

Programa de liderazgo	Débil	Adecuado	Excelente
Brindar participación ejecutiva y propiedad de desarrollo del liderazgo	34%	49%	17%
Brindar programa de liderazgo para todos los niveles (nueva, próxima generación, Líderes sénior)	44%	43%	13%
Mantener programas y planes de sucesión actuales y claros	51%	39%	10%
Incluir habilidades y experiencias globales en el programa de liderazgo	52%	39%	9%
Brindar programas de experiencia de liderazgo basados en rol	56%	36%	8%
Brindar programas de liderazgo enfocados para misionarios	66%	26%	8%

El desafío es desarrollar planes de liderazgo que sean globales, amplios, y profundos, alcanzando a cada nivel de la organización.

Evaluación de ejecutivos de RR. HH. de los niveles de capacidad del programa de liderazgo

Gráfico: Deloitte University Press | DUPress.com

4

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

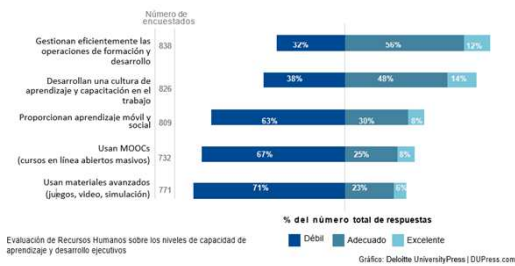
El aprendizaje corporativo redefinido

Prepárese para una revolución



- El mayor problema hoy es la estructura descoordinada de aprendizaje y desarrollo.
- La formación corporativa requiere contenido, contexto y profunda experiencia.

Lenta adopción de herramientas de aprendizaje de vanguardia



La clave está en enfocarse en el aprendizaje continuo y pasar de "forzar" la capacitación a "obtener" el aprendizaje

5

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

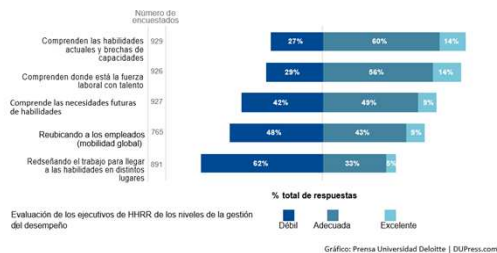
La búsqueda de la capacidad de la fuerza laboral

Creando una cadena de suministros global de habilidades



- Las empresas ahora compiten a nivel mundial por las habilidades técnicas y profesionales cada vez más escasas.
- Las capacidades impulsan el desempeño—y toma años desarrollarlas.

Las empresas tienen dificultades para cerrar las brechas de habilidades



Mientras que el 75 de nuestros clientes califica la capacidad de la fuerza de trabajo como un desafío "urgente" o "importante" sólo el 15 por ciento cree que están listos para hacerle frente.

6 Graphic: Deloitte University Press | DUPress.com

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

Atraer e involucrar



7

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

Nuevo enfoque en adquisición de talento Implementar nuevos enfoques para el nuevo campo de batalla



- La adquisición de talento ha cambiado de manera radical debido a los cambios en los mercados globales de talento, la escasez de habilidades, las nuevas formas de trabajo y la creciente importancia de los medios sociales y marca empleador.

La mayoría de las compañías están revisando o cambiando su fuente de reclutamiento

“¿Cuándo fue la última renovación o rediseño del proceso y estrategia de adquisición de talento?”

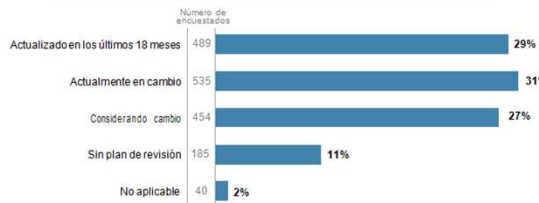


Gráfico: Deloitte University | Press | DUPress.com

El 60% de nuestros clientes han actualizado o están actualizando y modernizando su estrategia de contratación de talentos y otro 27% está considerando cambios

8

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

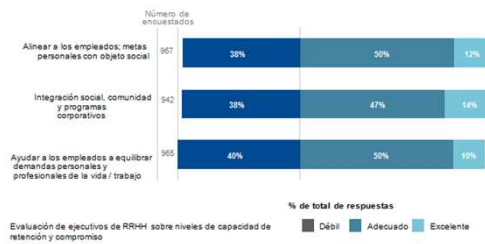
Más allá de la retención

Desarrollar la pasión y los objetivos



- Los ejecutivos califican la "retención y compromiso" como su prioridad N° 2.
- Alrededor del 70% de los jóvenes quieren poner en marcha su propio negocio en algún momento de sus carreras.

Las empresas se esfuerzan por inculcar pasión y propósito



El secreto es el diseño de un conjunto de sistemas (trabajo, cultura, flexibilidad, propósito social y comunitario) que soporta una experiencia de talento que hace que sea fácil para las personas reengancharse continuamente durante su período de servicio.

9

Órigo: Deloitte University Press | DUPress.com

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

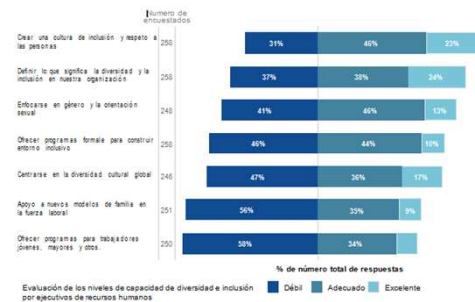
De diversidad a inclusión

Passar de cumplimiento a la diversidad como estrategia empresarial



- Muchas organizaciones promueven la diversidad, mientras que luchan para aprovechar plenamente los beneficios empresariales de una fuerza laboral diversa.
- Casi un tercio no está "listo" en este ámbito.

Retos para crear un centro de trabajo inclusivo



Las empresas líderes están trabajando para construir no sólo una fuerza laboral diversa, sino lugares de trabajo inclusivos, lo que les permite transformar los programas de diversidad de una obligación a una estrategia de negocios

10

Órigo: Deloitte University Press | DUPress.com

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

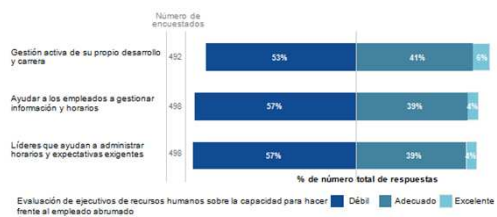
El empleado abrumado

Simplificar el entorno laboral



- La sobrecarga de información y el entorno de trabajo siempre conectado de 24/7 abruma a los trabajadores, lo que socava la productividad y contribuye a la baja participación de los empleados.

Una respuesta abrumadora para el trabajador sobrecargado de hoy



El 65% de nuestros clientes habla del concepto "empleado abrumado", pero coinciden en que "no están listos" para lidiar con esta problemática

11

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

Transformar y reinventar



12

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

Equipo de RR.HH con nuevas capacidades

Transformar a los profesionales de RRHH en consultores de negocios calificados



- El 42% de los líderes empresariales creen que sus equipos de RR.HH son de bajo rendimiento o solo hacen lo necesario.
- Los equipos de RR.HH necesitan desarrollar una visión más profunda de los negocios, habilidades analíticas para financiar su liderazgo y una comprensión de las necesidades de la fuerza laboral del siglo 21.

Calificar el desempeño de RRHH

¿Cómo evaluaría las capacidades del programa de RRHH y de Talento?

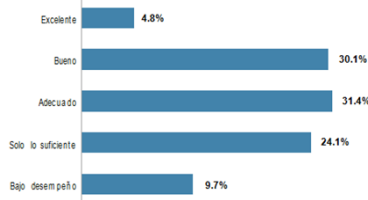
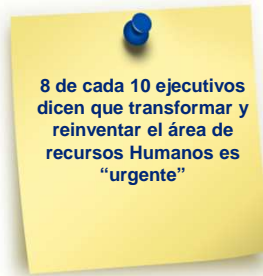


Gráfico: Deloitte University Press | DUPress.com



8 de cada 10 ejecutivos dicen que transformar y reinventar el área de recursos Humanos es "urgente"

13

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

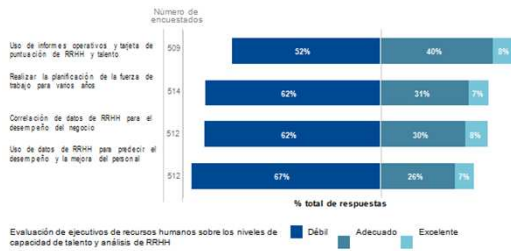
Analítica de talento en la práctica

Pasar de la discusión a la entrega de datos importantes



- RRHH se está convirtiendo en una función basada en datos, con un enfoque que cambia de la simple presentación de datos a permitir a la empresa tomar decisiones informadas de talento, predecir el rendimiento de los empleados y llevar a cabo una planificación avanzada del personal.

Un reto importante con datos importantes



14

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.



Las empresas que aprovechan con éxito el análisis y los datos importantes serán posicionadas para superar a sus pares en la ejecución de sus estrategias de talento.

Carrera hacia las nubes

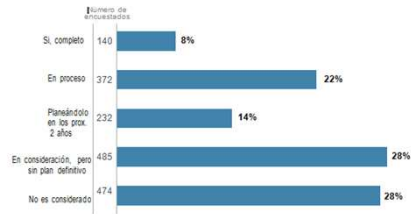
Integrar talento, RRHH y tecnologías de negocios



- Las empresas que adoptan soluciones de talento basadas en la nube pueden obtener ventajas en la satisfacción de los empleados, el compromiso, desarrollo de capacidades, rendimiento y generación de datos para la ola emergente de la analítica de talento.

Inversión limitada en sistemas de RRHH y de talento

"¿Cuáles son sus planes para reemplazar la tecnología actual de RRHH con nuevos sistemas integrados basados en la nube?"



fuente: Deloitte University Press | DUpres.com

Dos tercios de nuestros clientes dice que adoptar soluciones tecnológicas avanzadas para la gestión de Recursos Humanos, es "urgente".

15

Copyright © 2014 Deloitte Development LLC. All rights reserved.

Deloitte.

© 2014 Deloitte Touche Tohmatsu.

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía, y su red de firmas miembros, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de Firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos del negocio. Aproximadamente 182.000 profesionales de Deloitte se comprometen a ser estándar de excelencia.