



High performance. Delivered.

Definición de la Estrategia de Capital Humano

Agosto, 2014

Lima, Perú

Copyright © 2012 Accenture All Rights Reserved. Accenture, its logo, and High Performance Delivered are trademarks of Accenture.

¿Qué es el Capital Humano?



Es la Capacidad que la organización posee y requiere de su gente para consolidarse como un activo diferencial y determinante hacia el cumplimiento de la Estrategia de Negocio.

Para ello, se debe asegurar el desarrollo constante del Talento, con la guía y compromiso de los Líderes, sostenido por una Cultura propia y soportado por una Organización que facilite y promueva dicho desarrollo.

Copyright © 2012 Accenture. Todos los derechos reservados.

2

La Estrategia de Capital Humano define una visión clara de cómo el personal puede impulsar la estrategia de negocio



Nuestra agenda estratégica

- Objetivo Estratégico 1
- Objetivo Estratégico 2
- Objetivo Estratégico 3

La Estrategia Capital Humano contesta preguntas que incluyen:

- ¿Qué características de liderazgo son necesarias para nuestra estrategia de negocio?
- ¿Nuestra cultura está alineada con nuestra estrategia?
- ¿Cómo evolucionará nuestro personal en cinco - diez años?
- ¿Qué estructura organizacional funciona mejor en nuestra estrategia, asegurando excelencia en ejecución y operaciones seguras?

¿Cómo se articula con la Estrategia de Negocio?



El “**A DÓNDE**”: La **Estrategia de Negocio** define la dirección, posicionamiento, alcance, objetivos y diferencial competitivo

El “**QUIÉNES**”: La **Estrategia de Capital Humano** define los requisitos de liderazgo, talento, cultura y organización para alinearse con la estrategia de negocio y lograr los resultados deseados

El “**CÓMO**”: La **Estrategia de Talento Humano** expresa la dirección estratégica e imperativos de la organización de RH y desarrolla capacidades requeridas para alinearse con la estrategia capital humano

¿Cómo es una mejor práctica de la Estrategia Capital Humano?



Una “mejor práctica” comienza con la estrategia de negocio, y claramente la traslada en prioridades específicas y acciones a lo largo de Liderazgo, Talento, Cultura, y Organización

Liderazgo – Identifica las capacidades necesarias a largo plazo a lo largo del mundo, la estrategia de sucesión para desarrollar, y un marco a base de valores que se alinea a través de la cultura, talento y organización

Cultura – dispone de una visión a base de hechos para los valores requeridos y comportamientos necesarios para apoyar el éxito a largo plazo, como así también las acciones específicas requeridas para inculcar y sostener esta cultura



Talento – provee una visión holística para la definición, descubrimiento, desarrollo y despliegue de talento para respaldar objetivos a largo plazo, y dispone un viaje de evolución que se alinea con liderazgo, cultura, y acciones de la organización

Organización – define el diseño de organización, gobierno, y relaciones de reporte que proveerán la base de la ejecución de la estrategia de negocio a través de talento, liderazgo y cultura

Metas – Incorpora métricas y hechos, con visión de futuro para monitorear el avance de nuestro liderazgo, talento, cultura y transformación de la organización

Copyright © 2012 Accenture. Todos los derechos reservados.

5

Construcción de la Estrategia de Capital Humano



4. Preguntas Clave

Talento:

- ¿Qué será el Talento para mi compañía? Definición / Atributos / Competencias Clave / Capacidades
- ¿Dónde será más requerido? Negocio / Geografía / Nivel
- ¿Dónde buscarlo? Interno / Externo / Industria / Universidad / Competencia / Local / Global
- ¿Cómo desarrollarlo? Formación Externa / Interna / Horizontal / Proyectos / Innovación
- ¿Cómo retenerlo? Atributos de retención (Carrera – Dinero – Desafíos – Empleabilidad – Sostenibilidad – Movilidad – Personalización - etc.)
- ¿Otras?

Cultura:

- ¿Qué rasgos / atributos definirán la Cultura que impulse la Estrategia?
- ¿Qué Valores la soportan? ¿Cómo se vinculan?
- ¿Cómo la desarrollaremos / monitorearemos / aseguraremos?
- ¿Quiénes formarán parte de dicha Cultura?
- ¿Qué elementos pueden amenazarla?
- ¿Cómo minimizarlos?
- ¿Otras?

Liderazgo:

- ¿Qué será un Líder en mi compañía? Cargo / Capacidades / Resultados / Valores / Estilo
- ¿Dónde será más requerido? Negocio / Geografía / Nivel
- ¿Cómo desplegar y replicar el estilo de Líder deseado?
- ¿Cómo aprovechar y no perder el estilo local?

Organización:

- ¿Cómo balancear control / flexibilidad / autonomía / transformación / crecimiento / expansión?
- ¿Qué modelo de relación con el trabajador mejor se adapta a la estrategia?
- ¿Y con clientes / proveedores / sindicatos / otros Grupos de Interés?
- ¿Otras?

Copyright © 2012 Accenture. Todos los derechos reservados.

6