

ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN Y ATRACCIÓN DE TALENTO PARA EL 2018

Felipe Franco Cancelado
Team Manager HR Unit
23 de Noviembre 2017

ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTI
CONTACT CENTR
ATIONS/EDUCATI
HNOLOGY/LEGAL
SAFETY/POLICY&
OURCES & MINING
ENGINEERING/HU
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEM
ENT/MANUFACTURING & OPERATIONS/RETAIL/I
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
INING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
TRES/FINANCIAL
PHARMA/MANUF
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H
UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKING/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG
PUBLIC SERVICES
RESOURCES & MIN
ENGINEERING/H
CONTACT CENTRI
ES/SOCIAL CARE
NG/ENERGY/HEA
OFFICE SUPPORT
LEGAL/OIL & GAS

AGENDA

1. El Nuevo Rol para Recursos Humanos
2. Inclusión
3. Marca Empleadora – el cargo del futuro en RH
4. Nuevas tendencias en atracción de talento
5. Perfil y Salarios en el área de recursos humanos

1. EL NUEVO ROL DE RECURSOS HUMANOS

ADN DE UN DIRECTOR DE RH

ADN DE UN DIRECTOR DE RH

Fuerte transformación
en la vertical de
Recursos Humanos

Habilidades y
Preparación de los
profesionales en
Recursos Humanos

Nuevos retos dentro del
área de Recursos
Humanos

CARACTERÍSTICAS CLAVE DE UN DIRECTOR DE RH



Educación

Continuar con una formación académica que nutra su conocimiento y capacidades

51,9%

Tienen especialización en RR. HH.



Experiencia laboral

Tener una trayectoria significativa en el área de recursos humanos la dan la experticia que requiere para manejar un cargo de este nivel

70,7%

Reconoció no haber trabajado en otras disciplinas

Gestión estratégica

Actuar de forma estratégica pensando cómo integrar todas las áreas de la organización y generar un impacto de negocio positivo para la compañía.

81,3%

Sostiene que una de sus principales funciones es la evaluación de desempeño y temas de presupuesto de RR. HH.



Liderazgo positivo

Ser un líder, no solo para su área si no para todas las áreas, ya que su labor impacta a toda la organización

34,4%

Manejan grupos de entre 50 y 249 personas



Planeación estratégica

Tener la habilidad de estructurar planes de acción estratégica para actuar como un aliado de todas las divisiones de la compañía

78,7%

Establecen como prioridad la planificación estratégica de actividades



Alto grado de responsabilidad

Poder responder con los resultados y las exigencias que demanda el cargo

82,7%

Identifica que su principal enfoque es el compromiso con los empleados



Visión de negocio

Poder visualizar oportunidades de mejorar, nuevos mercados para explorar y cómo obtener mejores resultados

55,7%

Se enfocan en alcanzar la posición de Director del área de RR. HH.

Orientación al logro

Velar por el cumplimiento de las metas y asegurar que se alcancen todos los objetivos propuestos

64%

Se encargan de la implementación de nuevos sistemas y reestructuración corporativa



Bilingüe - Inglés

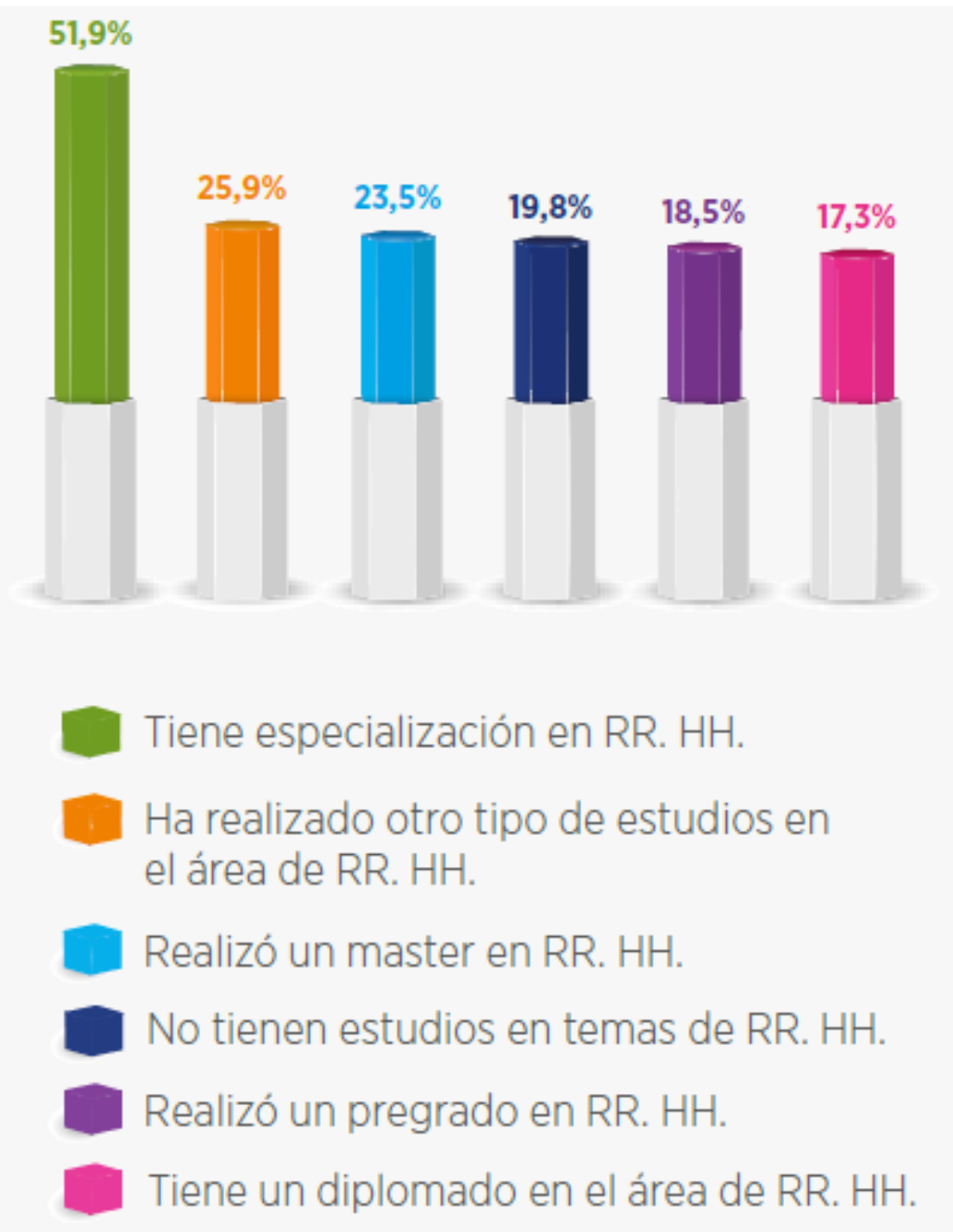
En un mercado tan competitivo como en el que vivimos hoy en día los líderes de recursos humanos necesitan tener un excelente manejo del inglés

61%

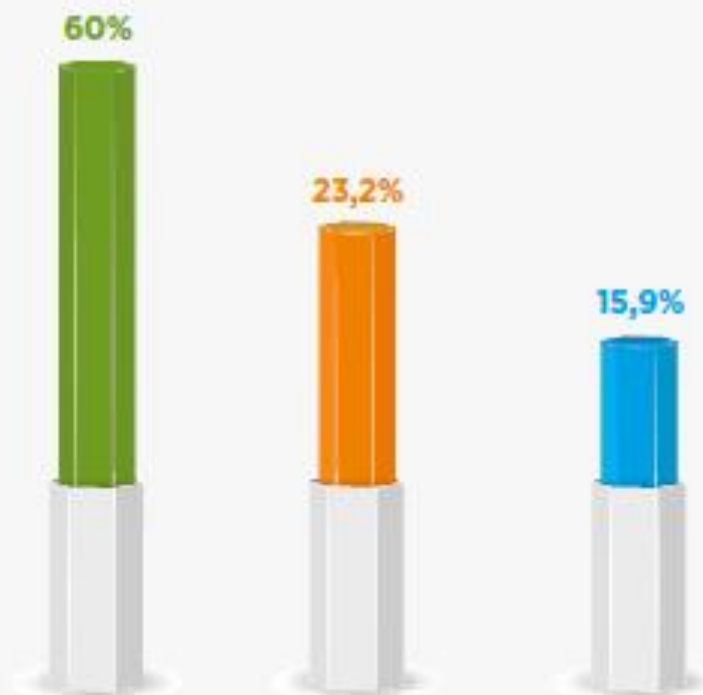
Trabajan en una multinacional






EDUCACIÓN












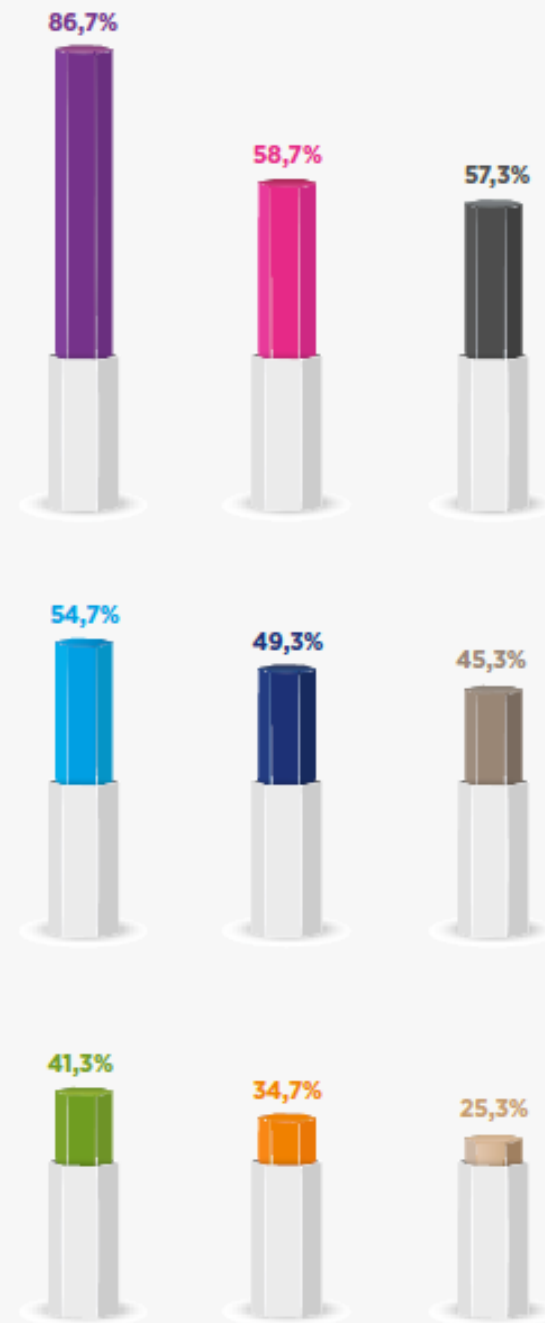
Experiencia laboral de los Directores de RR. HH.



-  Tienen entre 5 y 15 años de experiencia
-  Tienen entre 16 y 20 años de experiencia
-  Tienen más de 20 años de experiencia

ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS DIRECTORES DE RR.HH. EN SU TIEMPO LIBRE

-  Tiempo en familia
-  leer
-  Ver películas y televisión
-  Deportes
-  Comida/cocinar
-  Actividades al aire libre
-  Educación
-  Voluntariado y trabajos de caridad
-  Teatro





Heineken[®]
open your world

WORKSHOP

¿Cuáles son los retos del área de recursos humanos dentro de las compañías?

CONCLUSIONES WORKSHOP

- 1. Visión de negocio, involucrarse con la operación para una visión global.**
- 2. Acompañar a los líderes de la organización para establecer expectativas y organizar el proceso hacia el resultado.**
- 3. Acompañar a los líderes en gestionar el cambio.**
- 4. Establecer una estrategia de cambio rápida y oportuna para ayudar a la empresa llegar a los resultados.**
- 5. Enfocarse en las actividades que generan movilidad en las personas.**



2. INCLUSIÓN

CASO CYAN

GeReNTe de ABRAZOS



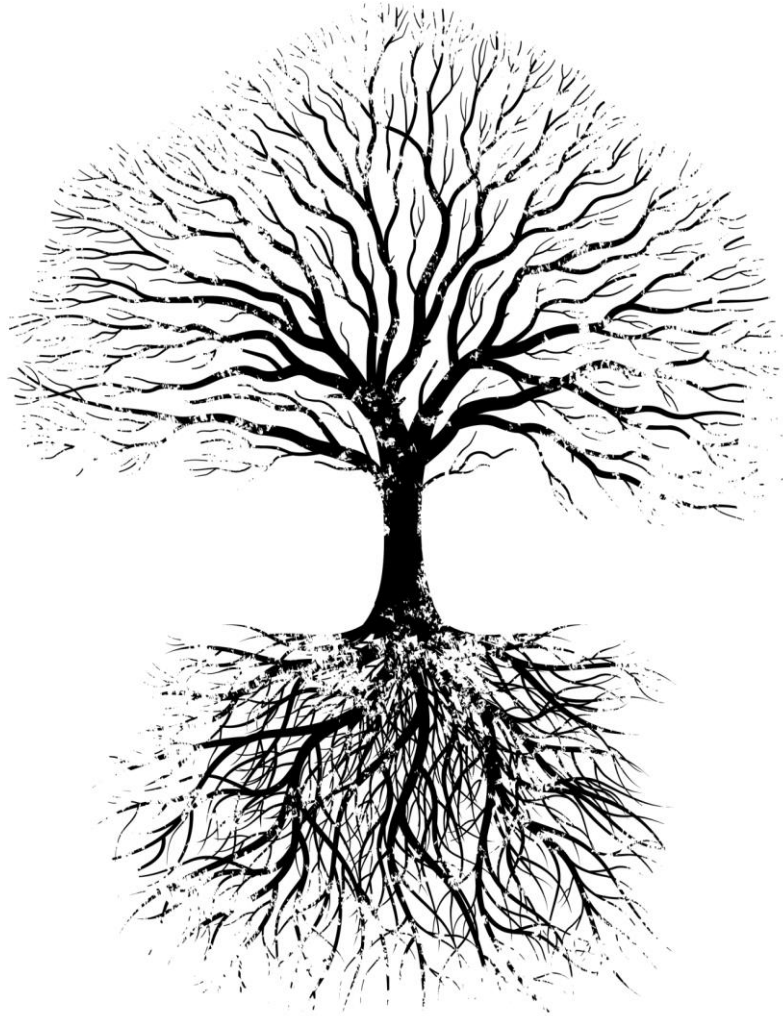
WORKSHOP

Recibirán un tipo de inclusión. Deben generar entre los asistentes un programa corto de cómo atendería o realizaría la inclusión en una empresa.

- **Género**
- **Raza**
- **Religión**
- **Preferencia sexual**
- **Discapacidad**
- **Cultura**
- **Desmovilizados**
- **Edad**



3. MARCA EMPLEADORA – EL CARGO DEL FUTURO EN RH



“La única ventaja competitiva **sostenible** que perdura, es aquella que nace de una **cultura organizacional** de alta confianza, centrada en **principios**, con personas **comprometidas** y alineadas con una **visión** común.

Sus competidores copiarán su publicidad, sus productos, sus sistemas, su estructura, su estrategia, pero no podrán duplicar la **ventaja única de la confianza, el espíritu de equipo y el desempeño de su GENTE**”.

Stephen R. Covey

INFLUENCIADORES DE MARCA EMPLEADORA

LAS CUATRO C 2.0



WORKSHOP

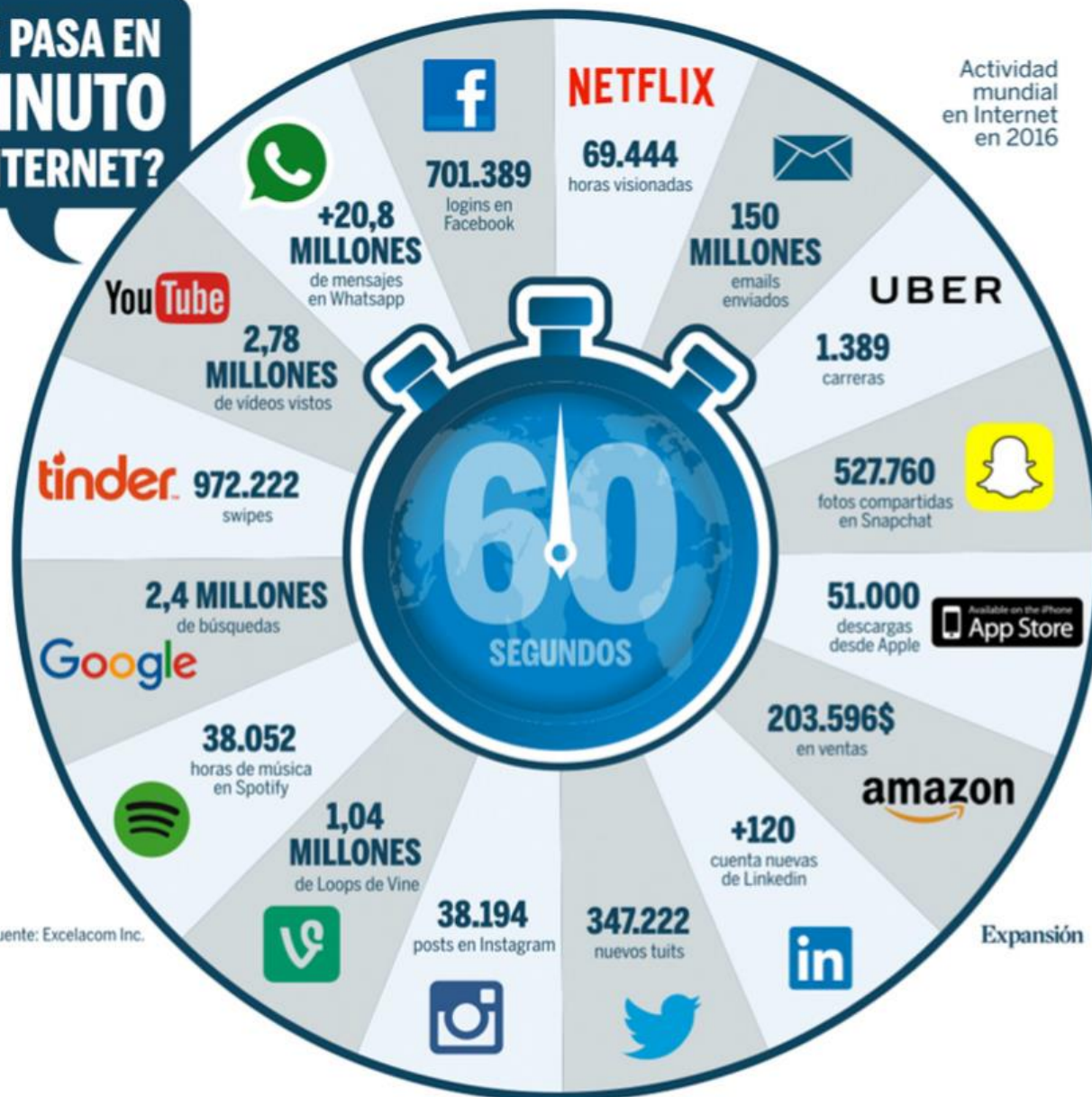
¿Qué problema identificas en tu organización que podrías mitigar a través de la gestión de marca empleadora?

¿Qué acciones realizarías para darle solución al problema?



4. NUEVAS TENDENCIAS EN ATRACCIÓN DE TALENTO

¿QUÉ PASA EN 1 MINUTO EN INTERNET?



Fuente: Excelacom Inc.

Expansión

NUEVAS TENDENCIAS EN ATRACCIÓN DE TALENTO

Proceso de selección bilateral

RPO – Recruiting Process Outsourcing

Reclutamiento – Enfoque en hard skills (Tecnicidad)

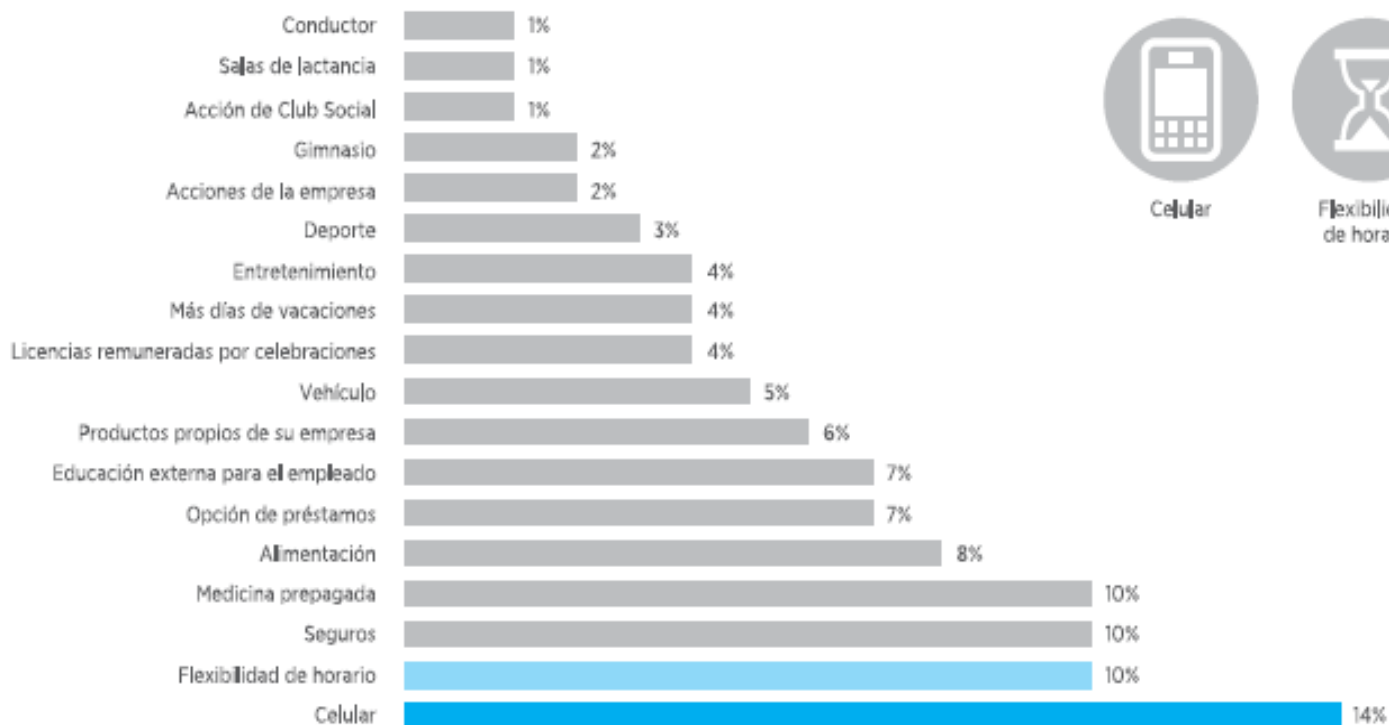
Talent Acquisition – Enfoque hacia fit cultural (Estrategias de la organización con las estrategias del candidato)

Plataforma tecnológicas para pre-filtrar candidatos (Work Day / Oracle) (Inteligencia artificial)

Gamification

BENEFICIOS QUE OFRECEN LOS EMPLEADORES

¿Cuáles beneficios no salariales ofrece?



Celular



Flexibilidad de horario

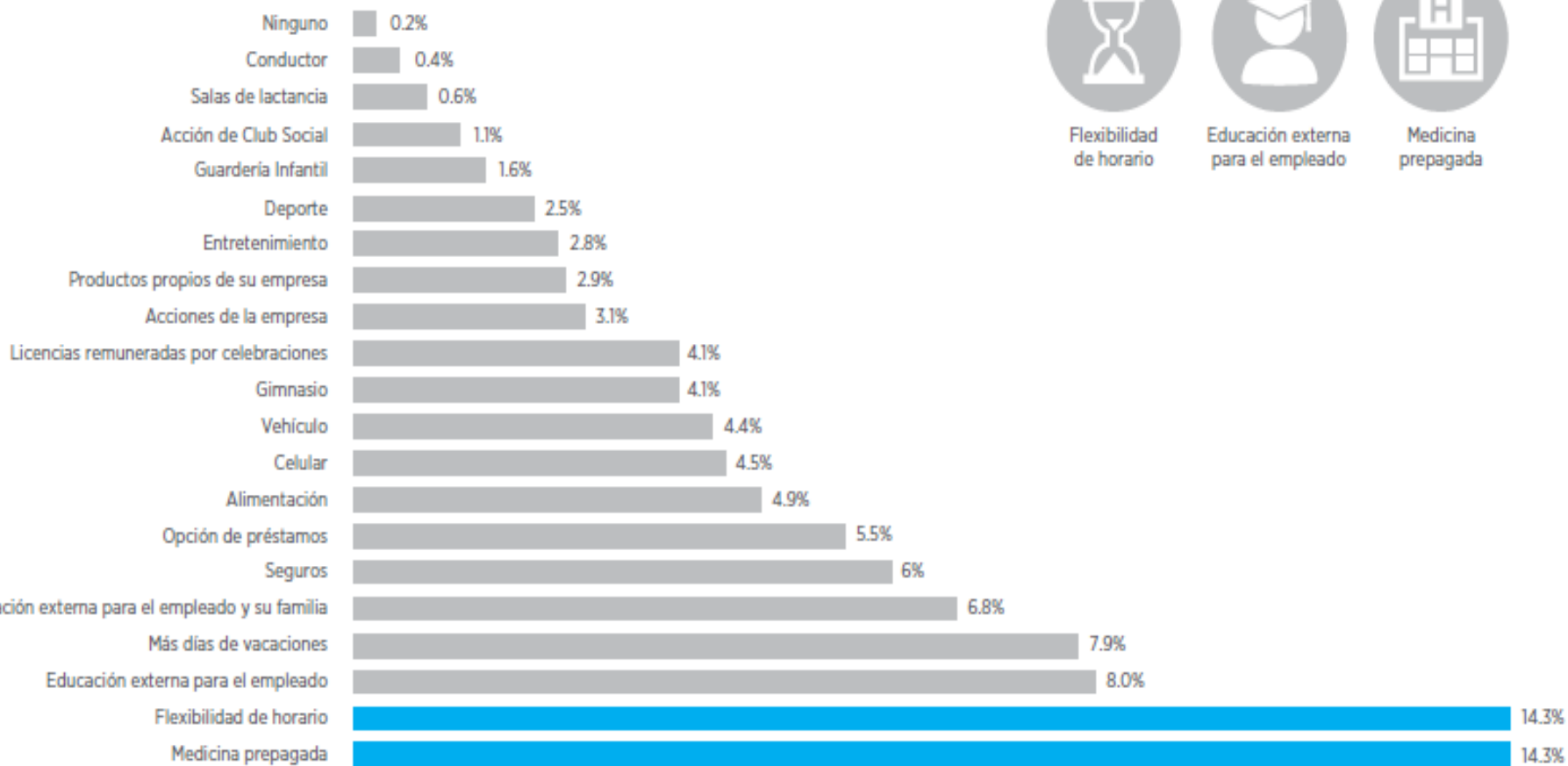


Seguros



Medicina prepagada

BENEFICIOS QUE MÁS VALORIZAN LOS EMPLEADOS EN COLOMBIA



5. PERFIL Y SALARIOS EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

¿QUÉ BUSCAN LAS EMPRESAS EN SUS GERENTES DE GESTIÓN HUMANA?



EMPLOYER BRANDING



TALENT



REPUTATION

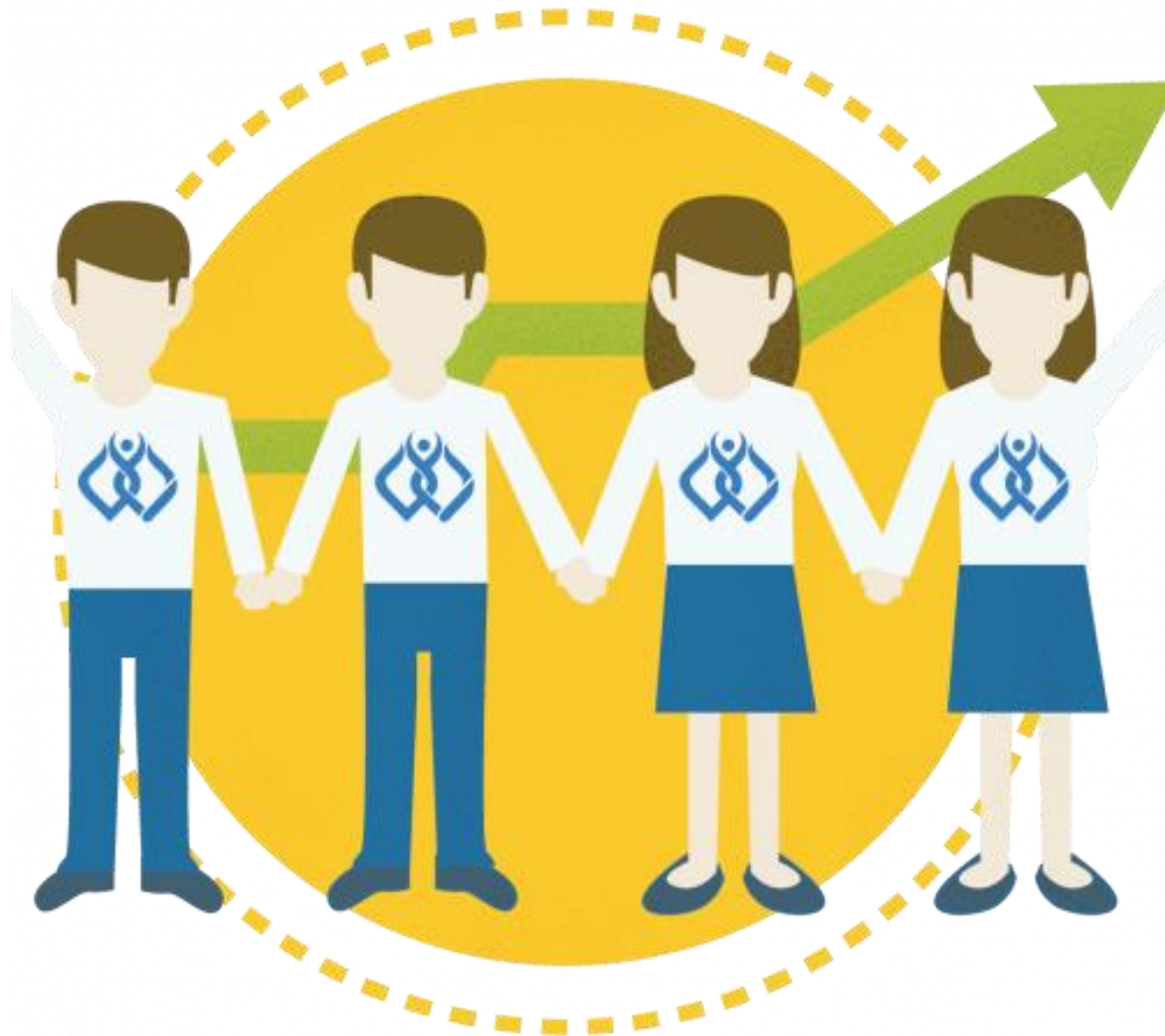


COMMUNICATION

CORPORATE
IDENTITY



DESARROLLO ORGANIZACIONAL







TABLAS SALARIALES

CARGOS DE RECURSOS HUMANOS

	CARGOS	SALARIO TÍPICO		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
NIVEL 2	Vicepresidente de Recursos Humanos	N/A	\$ 18.000.000	\$ 27.000.000
NIVEL 3	Gerente de Recursos Humanos	\$ 6.500.000	\$ 12.000.000	\$ 18.000.000
	Gerente de Compensación y Beneficios	\$ 4.500.000	\$ 10.000.000	\$ 16.000.000
	Gerente de Selección y Desarrollo	\$ 4.500.000	\$ 10.000.000	\$ 12.000.000
	Gerente de Formación y Capacitación	\$ 4.500.000	\$ 10.000.000	\$ 12.000.000
	Gerente de Relaciones Laborales	N/A	\$ 12.000.000	\$ 15.000.000
	Human Resources Business Partner	N/A	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000
NIVEL 4	Jefe Recursos Humanos	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000	\$ 9.000.000
	Jefe Compensación y Beneficios	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000	\$ 9.000.000
	Jefe Selección y Desarrollo	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000	\$ 9.000.000
	Jefe Formación y Capacitación	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000	\$ 9.000.000
	Jefe Clima y Cultura	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000	\$ 9.000.000
	Jefe de Bienestar y Salud Ocupacional	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000	\$ 9.000.000
	Jefe Administración de Personal/Nómina	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000	\$ 9.000.000
	Jefe de Relaciones Laborales	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000	\$ 9.000.000
NIVEL 5	Especialistas	\$ 2.200.000	\$ 4.000.000	\$ 6.000.000
	Analista Senior / Generalista	\$ 2.200.000	\$ 4.000.000	\$ 6.000.000
	Analistas	\$ 1.800.000	\$ 2.200.000	\$ 2.600.000

Fuente Guía Salarial Hays



GRACIAS