



TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS

Quienes somos?

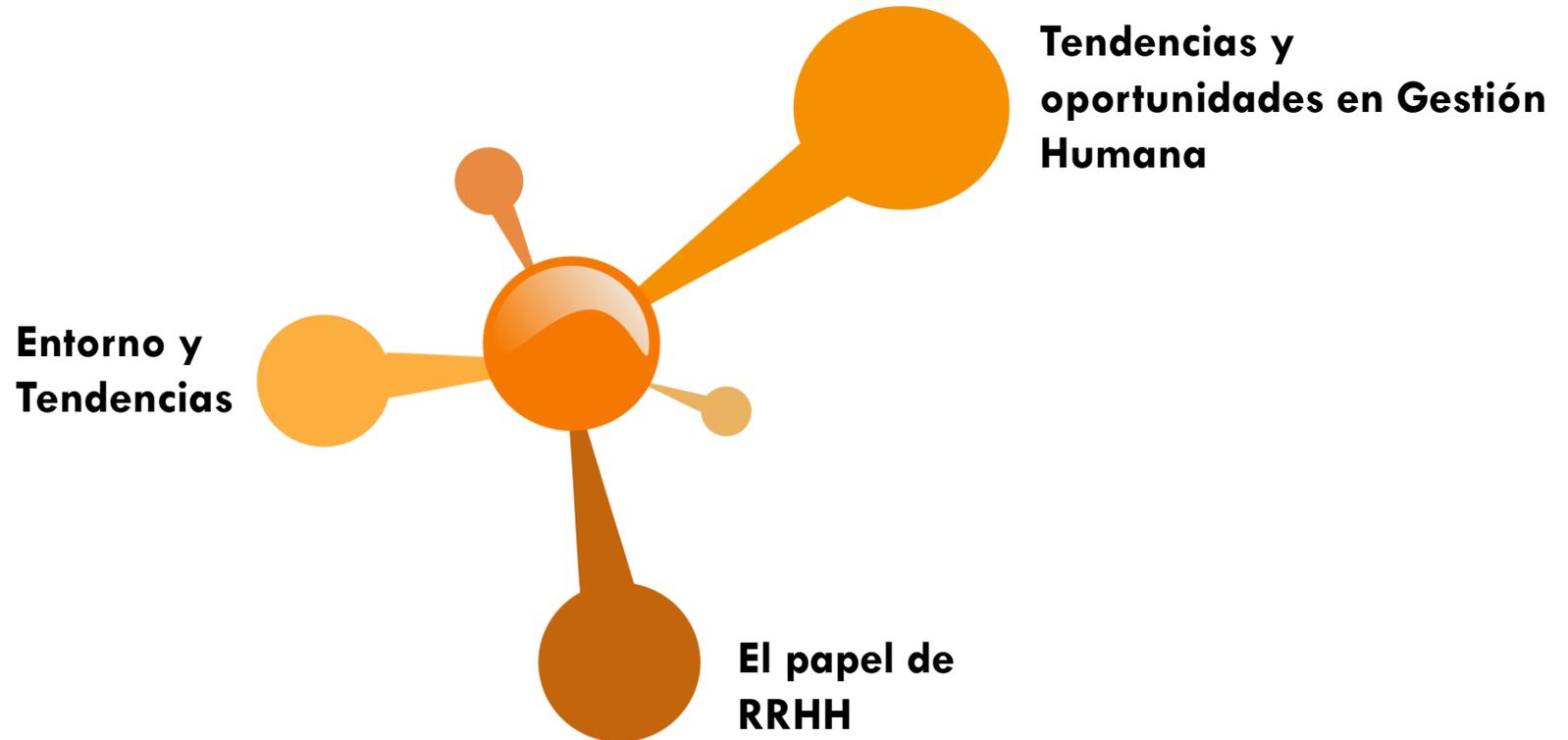
- Talentos Únicos Ltda
- www.talentos-unicos.com
- Consultores en Gestión Humana basada en competencias
- Desde 1997 apoyamos a clientes en Latinoamérica y otros países
- Ofrecemos soporte a Individuos y Organizaciones, en el mejoramiento, fortalecimiento y desarrollo del talento.

- Portafolio de servicios:
 - ▣ Capacitación y desarrollo
 - ▣ Desarrollo Ejecutivo: Capacitación y Coaching
 - ▣ Desarrollo del liderazgo
 - ▣ Equipos de Alto Desempeño
 - ▣ Cultura y Clima Organizacional
 - ▣ Modelos de Competencias

Consideraciones

- Esta presentación y su contenido refleja la opinión del autor y de ninguna manera compromete el pensamiento u opinión de terceros incluido gestionhumana.com
- Este punto de vista del autor se ha construido con base en su experiencia y conocimiento adquirido en el día a día como consultor de empresas en diversos sectores industriales y zonas geográficas.

Agenda



Comprensión de las tendencias

- Mundo interconectado-mega sistema
- RRHH sub sistema de un sistema organizacional
- Fenómenos de RRHH obedecen a “las leyes” de las ciencias sociales
 - Multi causal
 - Multi variable
 - Alta Complejidad



Los líderes transformadores logran dar vuelta al mundo VUCA

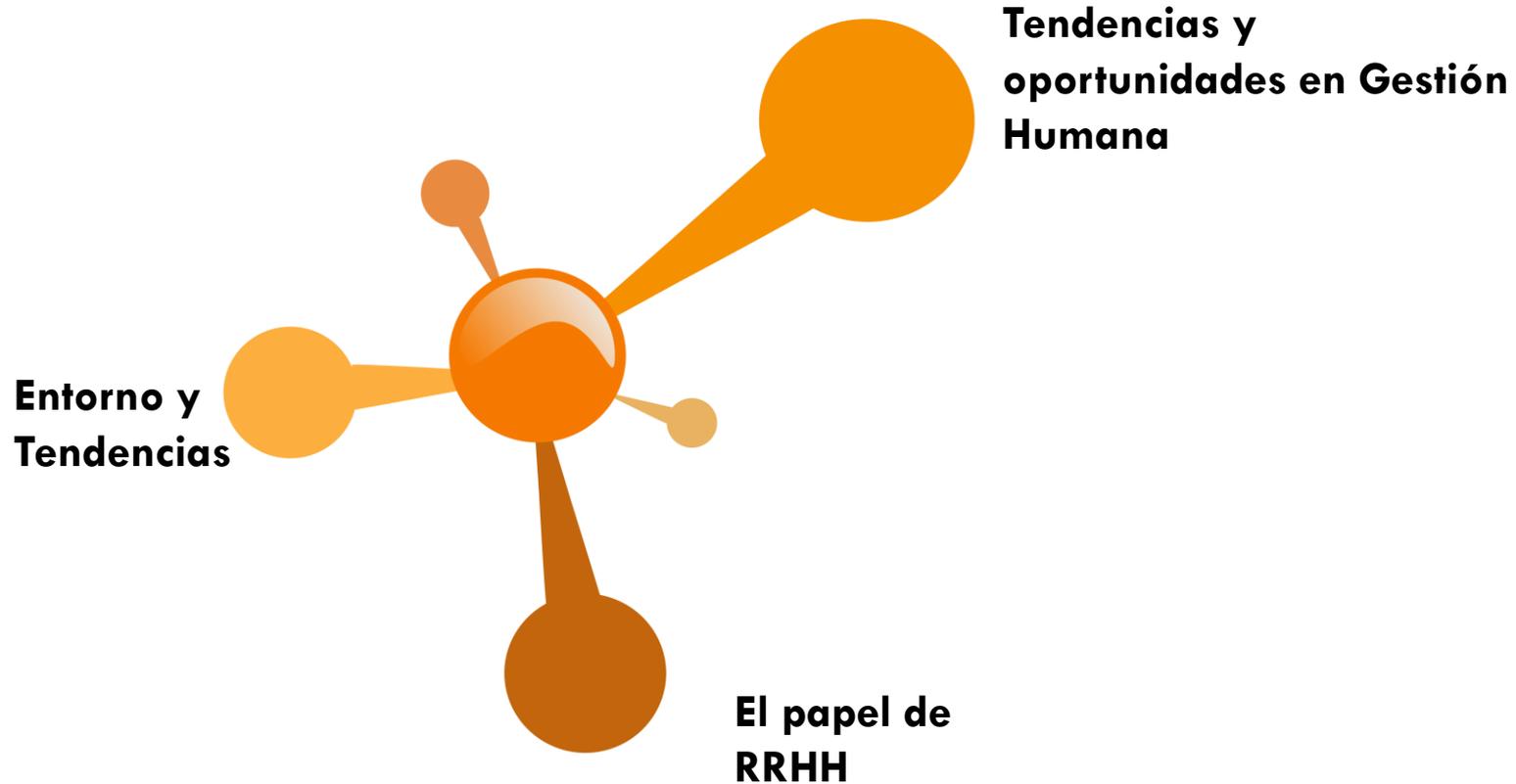
VUCA

volatilidad
visión • incertidumbre
comprensión

understanding
uncertainty

complejidad
claridad • Ambigüedad
agilidad

Agenda



Nuestro papel como Aliados Estratégicos



Para actuar estratégicamente se requiere

- Comprensión de las variables críticas del entorno y su influencia sobre nuestro sistema organizacional (considerar múltiples perspectivas: Economía, política, demografía, tecnología, sociología, psicología, antropología, etc.)
- Comprensión detallada y profunda de los fenómenos relativos al sistema en el cual estamos inmersos (comprensión del negocio: productos, mercadeo, finanzas, logística, etc.)
- Comprensión y conocimiento de “nuestros” procesos y sistemas. (RRHH: selección, desarrollo, liderazgo, Etc.)

Y además se requiere Acción

- Aportar al logro de los resultados del negocio - generar valor agregado.
- Traducir las estrategias de RRHH en resultados inclusive en lo financiero.
- Alineación e integración de los planes de RRHH con los planes del negocio.
- Evitar caer en la trampa de las soluciones rápidas.
- Crear un foco en las capacidades de la organización.

Desde el balcón (vídeo)

Necesitamos dejar de movernos y mirar desde el balcón
(para ser estratégicos)



2017 © Talentos Únicos Ltda. Derechos Reservados

Los CEOs observando desde el balcón.



El papel de RRHH, de donde venimos

- Proceso para convertirnos o consolidarnos como socios del negocio.
- Grandes esfuerzos por adoptar un papel más estratégico y menos transaccional.
- Hemos iniciado el proceso para construir capacidades organizacionales. Diseñado modelos de competencias pero aún tenemos “tarea” para hacer de estos una herramienta útil.
- Estamos trabajando más en la consolidación y ajustes en la cultura y clima de la organización, en el desarrollo de los líderes y de los empleados.
- Seguimos siendo un centro de costos -gastos- no vemos ni mostramos el valor agregado de lo que hacemos.
- Hacemos muy buenos esfuerzos y programas pero aislados del contexto organizacional- caemos en la trampa de ofrecer soluciones rápidas y puntuales.



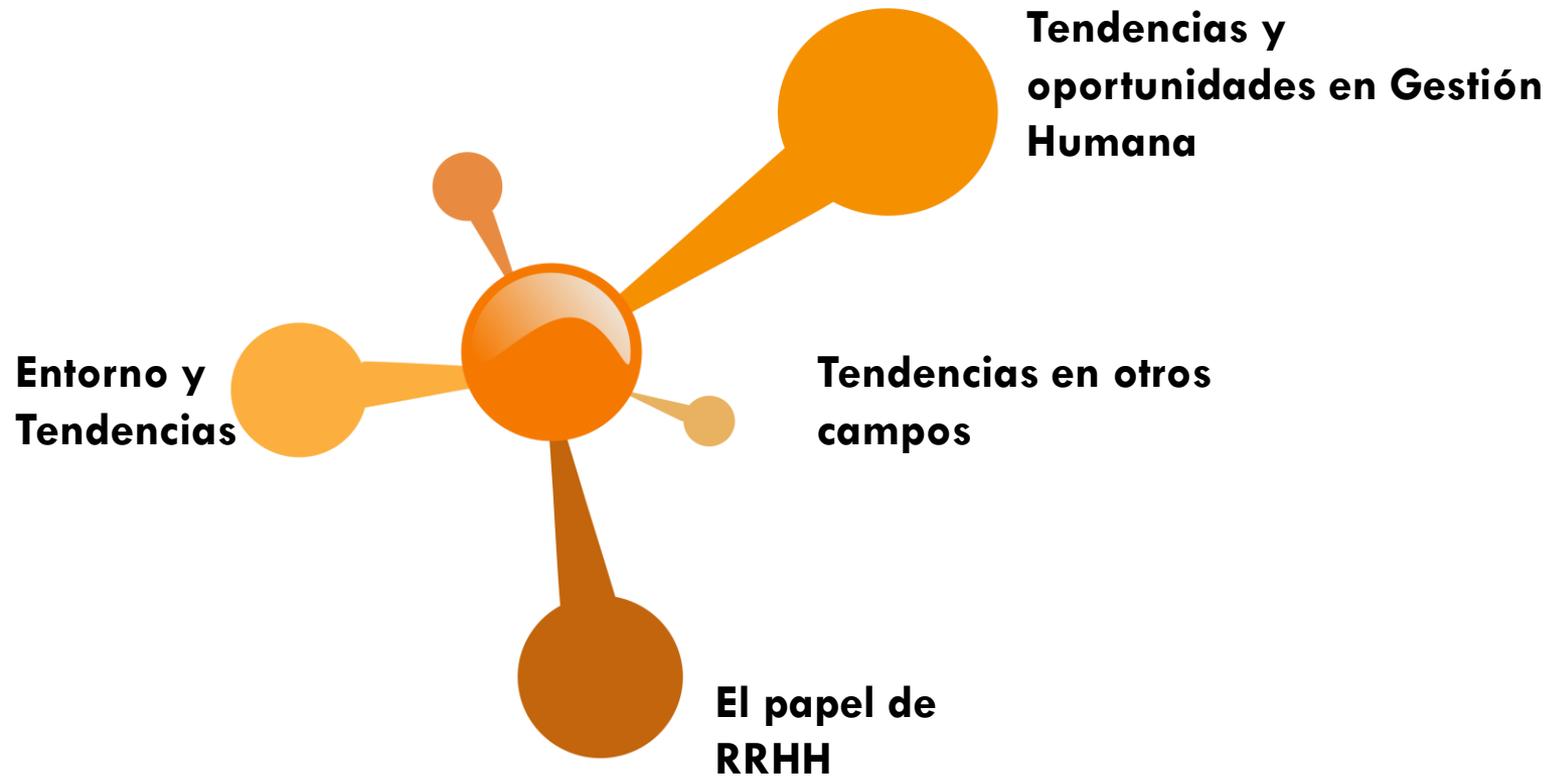
Experiencia más reflexión igual a crecimiento

© Dhillung.com

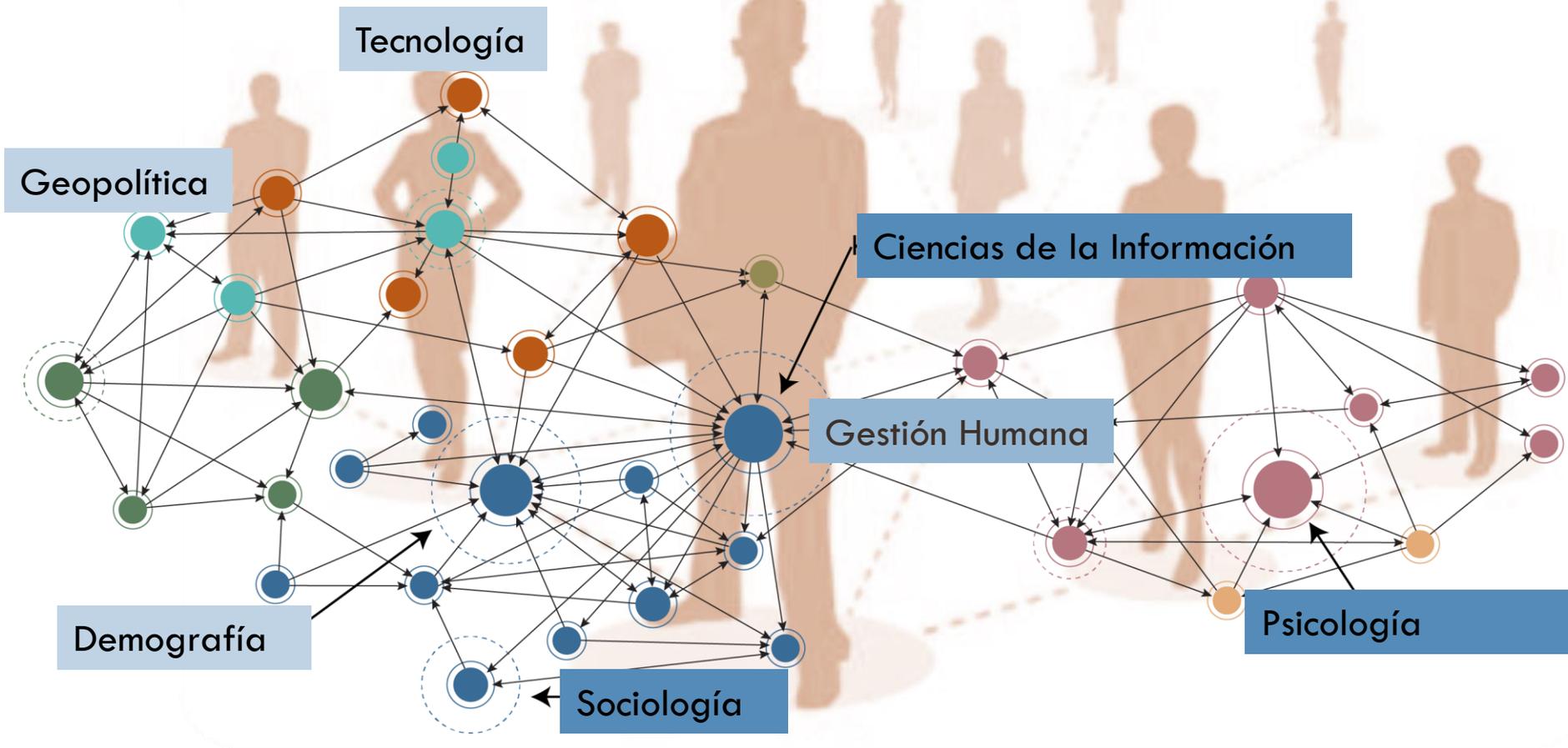
Photo by Dhillung Kirat / CC BY 4.0

John Dewey, Filósofo

Agenda



Gestión Humana en un mundo interconectado



Big Data e Inteligencia Artificial

Los hechos

- Máquinas cada vez más pequeñas, capaces y veloces
- Smartphones y equipos portables accesibles para todo el mundo
- Sistemas de análisis y procesamiento de información cada vez más cercanos a la forma de pensar humana
- Inteligencia artificial capaz de generar conocimiento y nueva información (sistemas creativos)
- Grandes bases de datos interconectadas entre si

Big Data e Inteligencia Artificial

Oportunidades y tendencias para RRHH

- Identificación de motivaciones e intereses.
- Perfiles socio demográficos continuamente actualizados.
- Redes sociales internas (Yammer) y gestión (Community manager).
- Gestión de tendencias en cuanto a sucesión y desarrollo dentro y fuera de la organización.
- Aplicaciones móviles y plataformas para la gestión de procesos de Talento Humano (desempeño, planes de desarrollo, seguimiento a procesos de coaching)
- Aplicaciones móviles y plataformas para la gestión de transacciones de RRHH.

Impacto Generacional

Los hechos

- La generación Millennial Rango de edad entre los 17 y 37 años.
- Aman la tecnología y la información.
- El 15% posee al menos 3 dispositivos: tableta, celular y computador (generación Touch).
- El 90% cuenta con alguno de estos dispositivos.
- Las redes sociales y plataformas de mensajería son sus medios preferidos de comunicación.
- 9 de cada 10 están en alguna red social (Facebook, linkedin, twitter).
- 8 de cada 10 usan aplicaciones como WhatsApp para sostener dialogo.



Millennials, temas pendientes por comprender- Retos y tendencias para RRHH

- Conocemos que porcentaje de nuestra base de empleados son Millennials?
- Conocemos cuales son sus principios y valores?
- Conocemos realmente sus intereses y motivaciones?
- Conocemos cuales son sus aspiraciones de carrera?

Millennials, temas pendientes por comprender- Retos y tendencias para RRHH

- Parece que la generación Millennial está preparada para un mundo VUCA, pero que estamos haciendo desde RRHH para asegurar el aprovechamiento de sus características comportamentales? (movilidad, desapego, innovación, rechazo al empleo tradicional)
- Estamos creando los retos laborales necesarios para mantenerlos motivados y comprometidos con nuestras empresas y sus trabajos?
- Están realmente preparados para liderar?
- De que manera es o será ese nuevo liderazgo?

VUCA y Millennials

Impacto sobre RRHH



- Networking- Redes de trabajo continuamente cambiantes- trabajo por proyectos
- Impacto sobre sistemas de gestión del desempeño. Se gestiona y evalúa el equipo y sus resultados, no a los individuos.
- Niveles de compromiso temporales.
- Equipos adaptables, móviles y que sean capaces de trabajar a distancia
- Trabajo por proyectos que requiere de equipos intergeneracionales.
- Integración, convivencia y aprendizaje cruzado entre diferentes generaciones.

VUCA y Millennials Impacto sobre RRHH

Integración,
convivencia y
aprendizaje
cruzado entre
diferentes
generaciones



2017 © Talentos Únicos Ltda. Derechos Reservados

Nueva base de competencias y perfiles profesionales

- Innovación, innovación e innovación
- Flexibilidad y adaptabilidad
 - ▣ Capacidad para ver las cosas desde múltiples perspectivas
 - ▣ Agilidad para responder ante las demandas cambiantes
- Capacidad para reinventarse permanentemente
- Movilidad
- Trabajo colectivo – más allá del trabajo en equipo
- Generación y creación de conocimiento colectivo
- Comunicación directa y honesta- sin política.
- Líderes capaces de guiar el cambio y la transformación
- Líderes capaces de desarrollar y gestionar redes de equipos
- Líderes y profesionales con un profundo conocimiento personal (self-awareness)
- Líderes y profesionales con alta sensibilidad hacia los otros y las claves sociales (People awareness)

Los hechos sobre el desarrollo del liderazgo

≡ MENU

Harvard
Business
Review

DEVELOPING EMPLOYEES

Why Leadership Development Isn't Developing Leaders

by Deborah Rowland

OCTOBER 14, 2016

SAVE SHARE COMMENT 47 TEXT SIZE PRINT \$8.95 BUY COPIES



2/3 FREE ARTICLES LEFT > REGISTER FOR MORE | SUBSCRIBE + SAVE!

2017 © Talentos Únicos Ltda. Derechos Reservados

Porqué falla el desarrollo de líderes

- Lo típico en el desarrollo del liderazgo.
 - ▣ La gran mayoría de los programas de liderazgo proponen un currículo a través de clases.
 - ▣ Currículo basado en la razón
 - ▣ Buscan ser inspirados por un experto
 - ▣ Trabajan en estudio de casos
 - ▣ Reciben retroalimentación personal
- Sin embargo algunas de las cualidades requeridas por los líderes actuales y del futuro son:
Autoconocimiento, Intuición, dinamismo, colaboración, centrarse en el aquí y el ahora de la inteligencia emocional

Como lograr un real cambio y desarrollo del liderazgo



- 16 años de investigación y trabajo durante 25 años como consultora de corporaciones multinacionales

Conclusiones

- 4 factores críticos para alcanzar un desarrollo efectivo del liderazgo.
 - Hacerlo experiencial. El sustento, las neurociencias
 - Influyendo sobre el “SER” y no solo sobre el “HACER”. Tomar conciencia
 - Localizando el aprendizaje en un contexto sistémico amplio del participante. Hacer cambios organizacionales que permitan usar lo aprendido.
 - Trabajando con entrenadores que actúan más como sherpas y menos como expertos. (Los sherpas son guías que cargan las tiendas de campaña, los tanques de oxígeno, la comida y demás utensilios. También abren el camino y colocan las cuerdas que seguirán los alpinistas)

Desarrollo del Liderazgo

Tendencias

- Action Learning y el 70-20-10 (Experiencia, Exposición y educación)
- Profundo conocimiento de las propias capacidades, áreas a ser fortalecidas, valores, creencias y comportamientos.
- Modelos de liderazgo orientados al desarrollo de la intuición, imaginación, inspiración, integridad e inteligencia emocional.
- Mindfulness
- Trabajo en el SER más que en el Hacer.

Liderazgo: Nuestro punto de vista



- El desarrollo del liderazgo y el desarrollo ejecutivo son un intento por hacer crecer a toda la persona para hacer crecer al líder de manera integral.

(Modelo de Liderazgo de talentos-unicos Ltda. Más información disponible en www.talentos-unicos.com)

Los fundamentos del Liderazgo efectivo para las nuevas generaciones



- Autenticidad
 - ▣ Fundamentada en la “auto-conciencia”
 - ▣ Capacidad para reconocer las propias fortalezas, vulnerabilidades y retos de desarrollo
- Influencia
 - ▣ Comunicación con sentido que conecte a las personas para recordarles lo que es genuinamente importante
- Creación de Valor
 - ▣ Pasión y Aspiración para servir de manera sostenible a múltiples entidades. (a sí mismo, al equipo, la organización, el mundo, la familia, comunidad)

Formación y Desarrollo

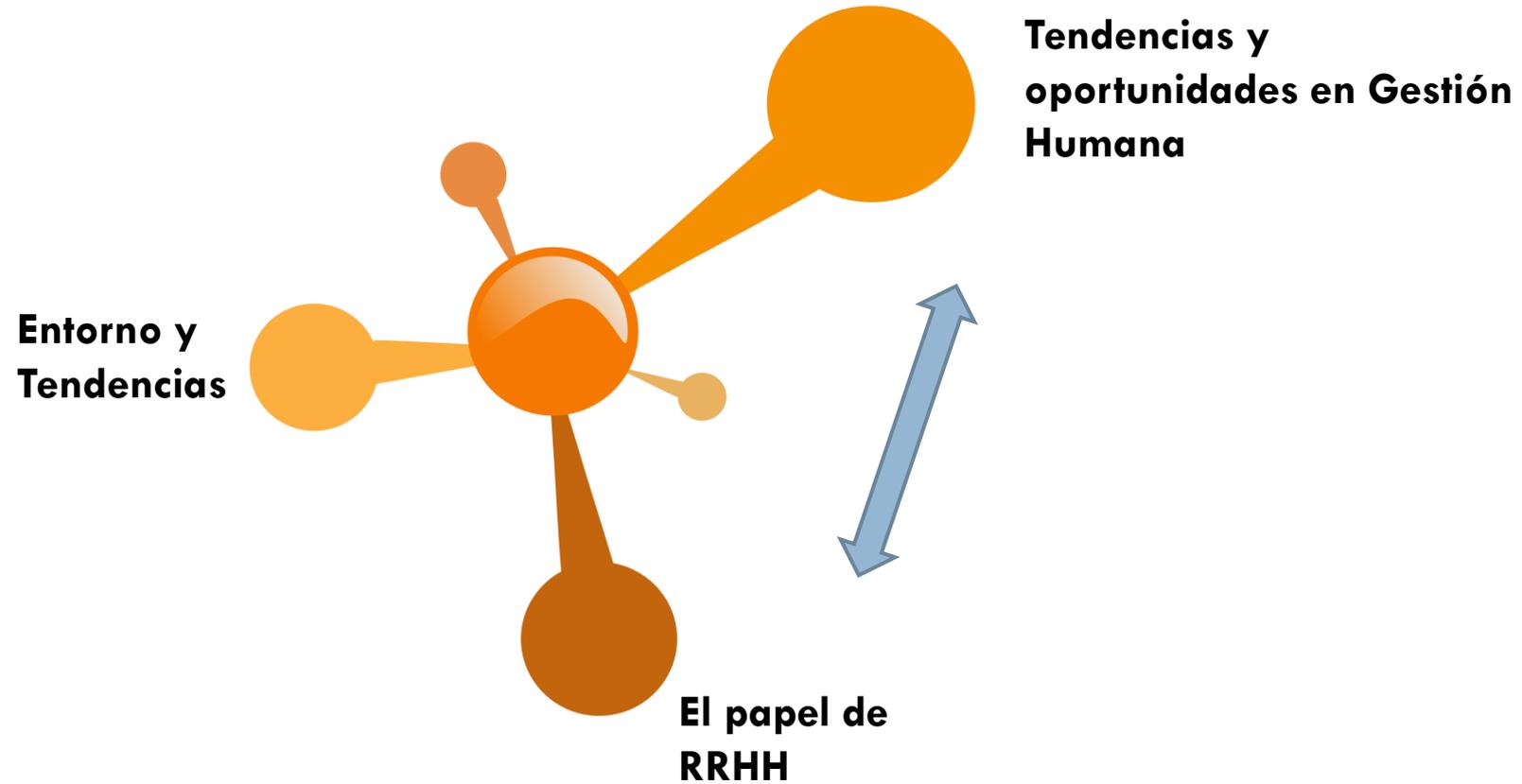
Tendencias y Enfoques innovadores



Coaching con caballos
Action Learning
Aulas y Realidad virtual

2017 © Talentos Únicos Ltda. Derechos Reservados

Agenda



Tendencias sobre el papel de RRHH en la organización

- Es necesario redefinir nuestro papel y consolidarnos como Aliados o Socios del Negocio.?
- Centralidad en el cliente.
- Implicaciones sobre el “cómo” más que sobre el “qué” de la función.
- Implicaciones a nivel personal: fortalecer nuestras habilidades de liderazgo e influencia.
- “Se el cambio que quieres ver.” (Gandhi)

Los mayores retos para el 2018 y los años venideros

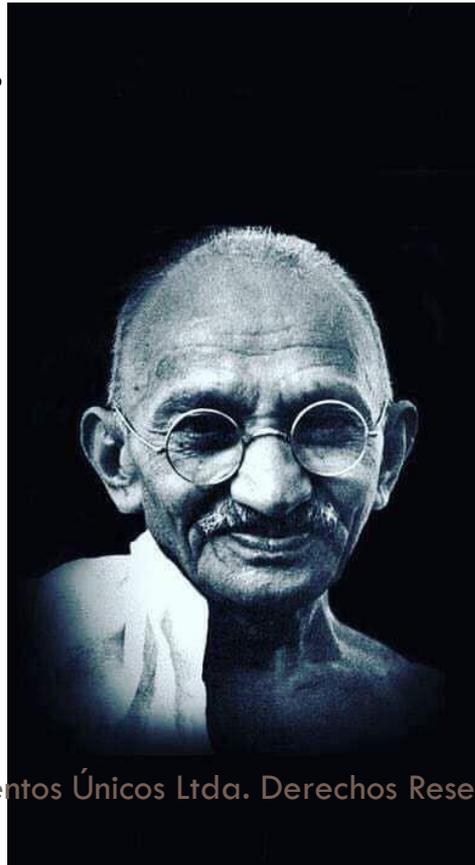


- Asumir un rol activo para la generación de valor agregado en lo cualitativo.
- Conocer y profundizar nuestro conocimiento del negocio y buscar formas para aportar en los resultados financieros.
- ROI

Un mensaje final

Tenemos un papel fundamental de liderazgo en la construcción de este y otros futuros.

Recuerden que...



Nadie llega a la cima
del éxito
Corriendo, tienes que ir
Pasito a pasito, suave
suavecito
Nos vamos pegando
poquito
Poquito...

Que tengan un excelente
día!

PREGUNTAS



Muchas Gracias por su Participación

Talentos Únicos Ltda

www.talentos-unicos.com

[www.Facebook.com/talentosunicos](https://www.facebook.com/talentosunicos)

www.linkedin.com/company/16171264

Dario Mendoza

email: dariomendoza@talentos-unicos.com

(57)3108685320 . Tel (571) 6761793

2017 © Talentos Únicos Ltda. Derechos Reservados