

People-Centricity:

A must for a successful
HR Strategy

SEPTIEMBRE 2017

integra

AGENDA:

- 1 Grandes cambios del ecosistema empresarial**
- 2 Evolución de Recursos Humanos
- 3 Nuevo modelo de RH: “People-Centricity”
- 4 Conclusiones

● CÓMO ADAPTARSE A LAS NUEVAS TENDENCIAS



Se duplica el interés en trabajos “freelance”



50% de los empleados en países desarrollados usan un dispositivo móvil para su negocio.



Se duplica los usuarios de **RRSS** en 5 años.



Más de 22 millones de mexicanos pertenecen a la **generación Z**.



Crecimiento exponencial de las **aplicaciones de colaboración profesional**.



Se envían **204 millones** de mails y se descargan **47,000 apps** por minuto.

- **NUEVOS DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES:**
People-Centricity

89%

De los **empresarios** identifican el construir la organización del futuro como el reto más importante



Actualmente, solo el **25%** de los **colaboradores** mexicanos se siente satisfecho o muy satisfecho en su puesto de trabajo.

¿Qué acciones han tomado las organizaciones líderes como Google, Apple, Facebook, Uber, Etc. para alinear los intereses de ambos grupos?

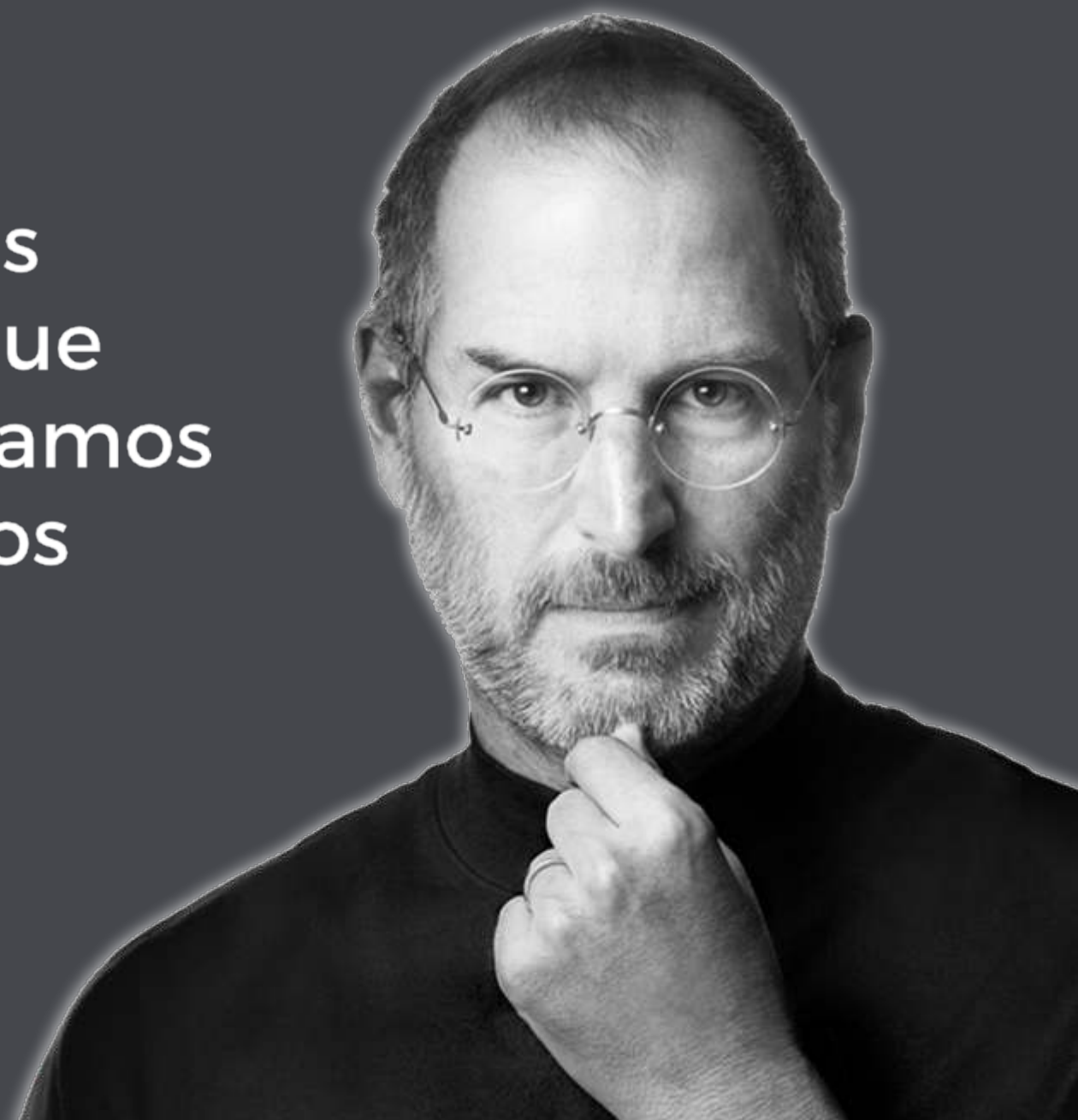


El colaborador pasa a ser el centro de la organización

Evolución de Recursos humanos

No tiene sentido contratar personas inteligentes y después decirles lo que tienen que hacer. Nosotros contratamos a personas inteligentes para que nos digan que tenemos que hacer.

Steve Jobs



AGENDA:

- 1 Grandes cambios del ecosistema empresarial
- 2 Evolución de Recursos Humanos**
- 3 Nuevo modelo de RH: “People-Centricity”
- 4 Conclusiones

Evolución de Recursos humanos

ANTES

Ha pasado de ser un área...

Con funciones tradicionales

- Administración de tareas
- Liquidación de sueldos
- Relaciones laborales
- Reclutamiento
- Selección de personal
- Modelo 100% operativo
- Modelo excluyente en atracción

AHORA

A preocuparse por...

Funciones más colaborativas

- Empoderar al colaborador
- Reforzar su experiencia
- Modelos incluyentes/diversidad
- Modelos sustentables
- Modelos que integran a los colaboradores
- Modelos ágiles / móviles
- Modelos innovadores

Evolución de Recursos humanos

Actualmente se encuentran preocupados por:

Cómo lograr un impacto significativo en:

Productividad

Rentabilidad

Ser un socio
Estratégico

Impulsar el
bienestar y
colaboración

Medir
la lealtad

Entender qué
es lo que quieren
y qué valoran los
colaboradores

Sin embargo, ese impacto hoy no lo está logrando la mayor parte de las empresas en México iii



Hoy como estamos...

83% considera la “Experiencia del Empleado” como muy importante, solo el **11%** se siente preparado para ello

People Experience

82% cataloga el “Aprendizaje y Carrera” como muy importante, solo el **9%** se siente preparado para afrontar retos actuales

Aprendizaje

75% considera que el colaborador explota mejor las redes sociales que la empresa misma...

Recruiting Marketing

Hoy como estamos...

1/3 de las empresas no han identificado los futuros líderes...

Sucesión y Desarrollo

47% de empresas define “Diversidad e Inclusión” alineado solo a género y edad..

People Engagement

20% de las empresas reporta una evolución en su proceso de “evaluación de desempeño”

Desempeño / Feedback

AGENDA:

- 1 Grandes cambios del ecosistema empresarial
- 2 Evolución de Recursos Humanos
- 3 Nuevo modelo de RH: “People-Centricity”**
- 4 Conclusiones

¿Están listos para **satisfacer** las necesidades de la fuerza de trabajo que se está transformado digitalmente?



La transformación digital

A hand in a business suit points towards a glowing blue globe that features a white map of the world. The globe is surrounded by abstract digital elements, including light rays and bokeh effects. In the background, there are faint images of a person interacting with a large screen displaying a bar chart and another person working on a laptop.

...es misión del RH pensar en el futuro del trabajo.

People Centricity

Impacto en los Macro procesos de RH



ATRACCIÓN

¿Cómo llego a esos candidatos potenciales que pasan, al menos, 5 horas al día en redes sociales?

¿Qué elementos innovadores integro en éste proceso?



RETENCIÓN

¿Cómo analizas tanta información al mismo tiempo?

(vinculada con dichas redes sociales)



DESARROLLO

¿Cómo empodero a mis colaboradores para que sean corresponsables en éste proceso?

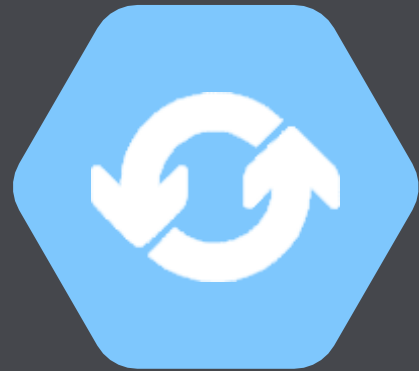
¿Tienes hoy un proceso de RH eficiente, automatizado, “móvil”?



GESTIÓN

People Centricity

Principales Razones



ATRACCIÓN



RETENCIÓN



DESARROLLO



GESTIÓN

- ✓ Liderazgo Transformacional
- ✓ “Employer Branding”
- ✓ Redes Sociales RH
 - ✓ Empoderamiento al colaborador
 - ✓ Necesidades de nuevas generaciones

- TCO (costo total de pertenencia)
- ROI (Retorno de inversión)
- Eficiencia en procesos
- Riesgos y Cumplimiento
- Continuidad Operativa

Experiencia de Usuario

Posicionamiento de marca

Necesidades de nuevas generaciones

Empoderamiento

Liderazgo Transformacional

Trabajo Colaborativo

Redes Sociales

Experiencia de Usuario

Posicionamiento de marca

Necesidades de nuevas generaciones

Empoderamiento

Liderazgo Transformacional

Trabajo Colaborativo

Redes Sociales

Demandan una plataforma tecnológica

- Confiable
- Escalable
- Segura
- Innovadora
- Con visión a LP
- Con soporte robusto

Reclutamiento
y ONBoarding

Learning

Metas y
Objetivos

Compensaciones

Sucesión y
Desarrollo

Competencias, Perfiles, Mejores Prácticas Integración

Core HR y Nómina - “Central de Empleo”

Employee Record / Organizational Management / Payroll / Shared Services
Time Sheet / Absence Management / Global Benefits

Content

Increase effectiveness of HR Programs and strategies



An Engaged Workforce makes all the difference

**Engaged People =
Extraordinary Results**



It's time to love work again.

71%

of respondents rank
employee engagement as
imperative to achieving
business success.

Harvard Business Review

AGENDA:

- 1 Grandes cambios del ecosistema empresarial
- 2 Evolución de Recursos Humanos
- 3 Nuevo modelo de RH: “People-Centricity”
- 4 Conclusiones**