



Consultoría en Human Capital

En Deloitte combinamos nuestra experiencia en transformaciones con la visión de negocio. Nuestra propuesta de servicios y soluciones incorporan un conjunto de herramientas y recursos innovadores, para permitir un cambio sostenible.

1. Transformación Organizacional y Talento.

Las tecnologías digitales y emergentes, el cambio en las condiciones del mercado y las presiones regulatorias son las fuerzas externas comunes que impulsan la transformación del negocio. Internamente, el nuevo liderazgo y las estrategias de crecimiento o consolidación (incluyendo fusiones y adquisiciones) a menudo provocan la transformación. No importa cuál sea el driver, por lo general los desafíos son los mismos: cómo se alinea

el diseño de la organización, el talento, el liderazgo y la cultura con la estrategia de negocio de una forma tal que la visión de transformación se convierta en una realidad, y luego sea sostenida en el tiempo.

En Deloitte combinamos nuestra experiencia en transformaciones con la visión de negocio. Nuestra propuesta de servicios y soluciones incorporan un conjunto de herramientas y recursos innovadores, para permitir un cambio sostenible.



1.1. Gestión del Cambio Estratégico

El cambio ocurre de forma cada vez más rápida, y aumenta en volumen y complejidad a medida que las organizaciones tienen un imperativo de transformación constante. Tecnologías y mercados emergentes, formas más ágiles de trabajo, aumento de las regulaciones, desafíos y oportunidades de la era digital y actividades de M&A (Fusiones y Adquisiciones), son sólo algunos de los impulsores del cambio estratégico.

Nuestro enfoque de gestión del cambio aporta nuevas ideas y prácticas, permitiendo un alto impacto organizacional y una transformación del negocio relacionada a las personas. Brindamos soporte a los equipos de liderazgo para crear las condiciones adecuadas, tomar las decisiones correctas de manera alineada y las medidas efectivas que permitan lograr los resultados deseados. A su vez, ayudamos a los empleados para que puedan interpretar la estrategia de negocio, de modo que tenga un significado personal, adaptar sus comportamientos y mentalidad para aceptar la transformación y, de esta manera, apoyar los objetivos de la misma.

1.2. Cultura

La cultura de una organización es un activo complejo, de gran valor, difícil de reproducir, y una poderosa ventaja competitiva cuando está alineada a la estrategia corporativa. La cultura es "la forma en que hacemos las cosas aquí" y se hace visible en las elecciones que la gente hace, la forma en que interactúan entre sí y cómo se encaminan al cumplimiento de sus objetivos.

La cultura puede ser transformada a través de un entendimiento de la situación actual y del estado futuro deseado, y mediante la focalización en varios aspectos de la organización, tales como cambios en los procesos de gestión, aprendizaje, reclutamiento y comportamientos del liderazgo, para dirigir la cultura hacia la dirección deseada. La herramienta de diagnóstico de Deloitte proporciona una visión objetiva y el rigor necesario para comprender los puntos fuertes y las carencias culturales, así como para conducir los comportamientos necesarios para apoyar la estrategia de negocio y lograr un rendimiento verdaderamente diferenciado.

1.3. Desarrollo de Líderes

La efectividad y habilidad de una organización para ejecutar su estrategia está determinada cada vez más por la calidad de sus líderes. En todos los niveles, tanto dentro del negocio como a nivel ejecutivo, el liderazgo puede ser un facilitador como una barrera.

Deloitte ayuda a las organizaciones a satisfacer sus necesidades de liderazgo a través de estrategias claras, evaluación de sus capacidades y fortalezas, y con programas de desarrollo acelerados con un enfoque pragmático en la ejecución de la estrategia. Trabajamos con el cliente para hacer frente a los desafíos constantes del negocio y a las diversas expectativas de los empleados, mientras construimos programas de liderazgo para los líderes emergentes, de la próxima generación y de alto nivel.

1.4. Diseño Organizacional

La mayoría de las iniciativas de diseño organizacional comienzan con las mejores intenciones, sin embargo pocas llegan a estar a la altura de las expectativas. Lo que hacen es generar una disrupción ya que la gente y las posiciones se reorganizan solo por muy poca ganancia. Este tipo de esfuerzos de reestructuración pueden socavar la fe en la sabiduría de los líderes de una organización, erosionando el valor y la coherencia del equipo.

Cuando el diseño de la organización se concibe y ejecuta de una forma apropiada, se puede acelerar significativamente el rendimiento en entornos complejos de negocio. Alineando directamente la organización con su estrategia y modelo de negocio, mejora tanto el rendimiento de las personas como el de los resultados del negocio. Deloitte ha desarrollado un nuevo enfoque de diseño organizacional para crear este alineamiento tan valioso. Esta nueva metodología guía el proceso de rediseño desde la etapa de decisión a través del diseño e implementación, siempre haciendo foco en permitir que la organización haga lo que se supone debe hacer.



Las implementaciones exitosas son aquellas en las que las capacidades de liderazgo, las relaciones y las estructuras están en su lugar para apoyar la adopción y uso de las nuevas herramientas y tecnologías, y en dónde las tácticas y las actividades de cambio están personalizadas basadas en las necesidades específicas de la organización y de principales stakeholders.

1.5. Gestión del Cambio durante Implementaciones Tecnológicas

Las organizaciones de todo el mundo siguen invirtiendo sustancialmente en nuevas tecnologías. Estas soluciones, si son bien implementadas, tienen el potencial de transformar radicalmente la forma de hacer negocios, y de cómo aprovechar sus personas para proporcionar valor al negocio. Para impulsar la adopción, y obtener el máximo provecho de las inversiones en tecnología, las empresas deben pensar de forma diferente acerca del cambio. Los proyectos de implementación de tecnología son grandes, complejos, y por lo general abarcan múltiples geografías y grupos de empleados. Requieren una gestión del cambio precisa e inteligente.

Las implementaciones exitosas son aquellas en las que las capacidades de liderazgo, las relaciones y las estructuras están en su lugar para apoyar la adopción y uso de las nuevas herramientas y tecnologías, y en dónde las tácticas y las actividades de cambio están personalizadas, basadas en las necesidades específicas de la organización y de los principales stakeholders. En Deloitte, aplicamos un enfoque que ayuda a las organizaciones a gestionar el cambio, dotar a los empleados con las competencias necesarias para operar las nuevas tecnologías, y capitalizar sus inversiones.

1.6. Estrategia de Gestión del Talento

La gestión del talento sigue siendo uno de los temas clave del negocio y de RRHH, dado que las organizaciones reportan en todo el mundo desafíos en capacidades y en liderazgo. La tecnología, la globalización y la creciente regulación gubernamental están transformando la forma de trabajar, aprender, colaborar y conducir. Nuevos e innovadores programas de recursos humanos se están convirtiendo en esenciales para atraer y retener el talento crítico en un mercado cada vez más demandante de talento. Dada la complejidad de este entorno, muchas organizaciones están teniendo muchas dificultades para progresar en este camino,

y es ahí en dónde nosotros podemos ayudarlos.

Desde Deloitte trabajamos para asegurar que sus estrategias de talento sean facilitadoras de su estrategia de negocio. Nuestros servicios incluyen planificación de la fuerza laboral, reclutamiento y selección de talento, rendimiento, compromiso, aprendizaje, liderazgo, desarrollo de carrera y sucesión, diversidad e inclusión, entre otros. Con una estrategia de talento eficaz, se puede contar con las personas correctas, con las habilidades y herramientas adecuadas, en cualquier parte del mundo, y darles la oportunidad de crecer y desarrollarse para satisfacer y alcanzar las necesidades del negocio en evolución.

1.7. Capacitación

Liberar el potencial de su gente a través del aprendizaje es una de las claves fundamentales para ganar en un entorno complejo y altamente competitivo. Cuando una compañía es mejor que sus competidores en el mercado, cuando une efectivamente fuerzas a través de una fusión o adquisición, cuando llega a los objetivos financieros y satisface consistentemente a sus clientes, es una señal de que su gente domina las habilidades y comportamientos necesarios para cumplir con la estrategia de negocio.

La solución de Deloitte permite el aprendizaje basado en el negocio, teniendo un enfoque integral sobre cómo el aprendizaje se organiza, desarrollada y entregada en el contexto de su negocio. Tenemos gran experiencia en la transformación de las funciones de aprendizaje y desarrollo en un ambiente integrado que fortalece las capacidades estratégicas de la fuerza laboral en todos los niveles del negocio.

2. Transformación de Recursos Humanos

HR Transformation (HRT) se focaliza en maximizar la eficiencia y efectividad de los modelos de servicio de RRHH y sus funciones. HRT comienza con la confirmación de la alineación de la estrategia de RRHH con los objetivos del negocio y luego asegura que el modelo de servicios definido soporte dichos objetivos.

2.1. Transformación RRHH - Estrategia y Planeamiento

Nuestro servicio consiste en desarrollar la estrategia de RRHH que apoye a la transformación del área con el objetivo de direccionar los imperativos del negocio y maximizar la eficiencia del área. Incluye el diagnóstico del estado actual del área de RRHH para poder definir las oportunidades de mejora hacia un modelo operacional futuro, la realización del caso de negocio necesario y el plan para la transformación de la función.

2.2. Modelo Operacional de RRHH y Diseño Organizacional

Nuestro servicio de definición de Modelo Operacional de RRHH y Diseño Organizacional se focaliza en apoyar a las organizaciones para conseguir un nivel óptimo de eficiencia y efectividad. Asesoramos a nuestros clientes sobre como maximizar la eficiencia de su modelo de servicios de RRHH y sus respectivas funciones. Colaboramos en el rediseño de las mismas, armonizando incluso las políticas y procedimientos involucrados.

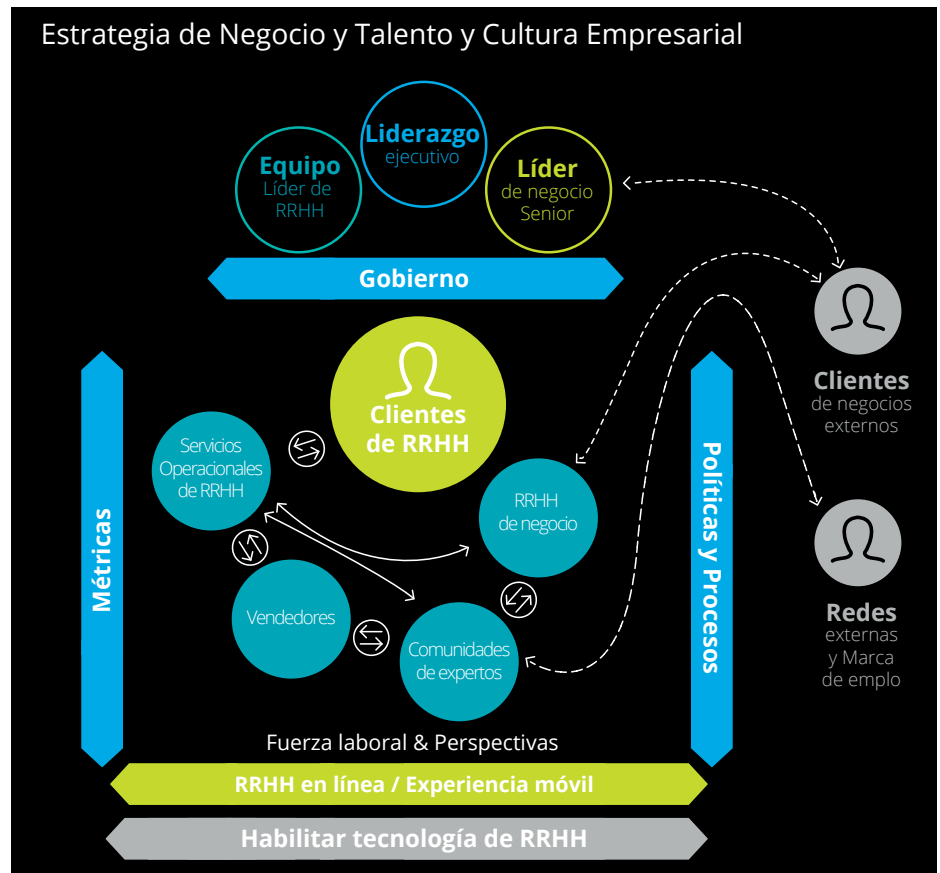
El asesoramiento incluye el diseño de procesos, implementación de aplicaciones de self-service, la evaluación de distintas tecnologías y de las soluciones de insourcing, outsourcing y offshore.

2.3. Estrategia de Tecnologías de RRHH

De acuerdo a la necesidad de cada cliente, asesoramos en la selección, definición y planificación de la estrategia de tecnología para soportar los servicios de RRHH. A su vez, colaboramos con la definición de la estrategia general de tecnología de RRHH (desde la selección de un proveedor de ERP y su posterior relacionamiento con un contact center, centro de servicios compartidos u outsourcing).

3. Capacitación

Las compensaciones en sentido integral se han convertido en un factor diferenciador en el mercado laboral. Un esquema de compensación adecuado permite atraer y retener al recurso humano e incrementar su productividad. Asistimos a nuestros clientes en el diseño e implementación de sistemas de remuneraciones a la medida de sus necesidades: diseño de estrategia y sistema de compensaciones, encuestas de remuneraciones a medida de la organización, valuación de puestos, entre otros.



El modelo Operativo de RRHH de Alto Impacto de Deloitte, provee un marco que facilita manejar el alto desempeño del negocio a través de aumentar la agilidad, flexibilidad y coordinación de RRHH e impulsar el empowerment desde el liderazgo hasta los empleados.

Contacto



Soledad Ruilopez

Directora de Human Capital

Latinamerican Countries Organization
Deloitte & Co. S.A.
sruilopez@deloitte.com
Tel.: 4320-2700



Dolores Rico

Gerente de Human Capital

Latinamerican Countries Organization
Deloitte & Co. S.A.
drico@deloitte.com
Tel.: 4320-2700



Javier Rubin Doschyk

Gerente de Human Capital

Latinamerican Countries Organization
Deloitte & Co. S.A.
jrubindoschyk@deloitte.com
Tel.: 4320-2700

Deloitte.

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía ("DTTL"), su red de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades únicas e independientes y legalmente separadas. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no brinda servicios a los clientes. Una descripción detallada de la estructura legal de DTTL y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría, asesoramiento financiero y servicios relacionados a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de Firmas miembro en más de 150 países y territorios, 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. Los más de 225.000 profesionales de Deloitte están comprometidos a generar impactos que trascienden.

© 2016. Para más información contacte a Deloitte & Co. S.A.