

Transformando la administración de talentos con SuccessFactors

El talento que las empresas necesitan, donde y cuando lo necesitan



En Chile el crecimiento de la actividad económica ha impactado directamente en las cifras de desempleo. Gracias a una economía robusta y balanceada se ha logrado marcar una tendencia de continua disminución, situando los índices de desempleo en niveles previos a la crisis asiática.

La demanda de una fuerza laboral calificada y, la necesidad de mantener a los empleados alineados con los objetivos corporativos se han transformado en necesidades primordiales para las organizaciones, sin embargo, producto de los continuos cambios del mercado, muchas empresas no se encuentran preparadas para afrontar esta necesidad, denotando falta de liderazgo, habilidades y escasez de la información necesaria para tomar decisiones o cambiar las estrategias laborales.

Según el estudio [Talent Edge 2020](#) realizado por Deloitte la gestión del talento tiene una altísima prioridad para muchos de los líderes de las compañías encuestadas:

- 83% de los encuestados reconoció que se necesitan mejoras significativas en sus programas de talento
- 71% de los encuestados expresó su "alta" o "muy alta" preocupación acerca de la retención del talento durante los siguientes 12 meses.
- El desarrollo de líderes y planificación de la sucesión fueron citadas como las preocupaciones más apremiantes de la gestión del talento

Como resultado de estas tendencias, muchas organizaciones han aumentado su inversión en la estrategia de talento, en nuevos procesos y herramientas, tal como la suite de Ejecución de Negocios **SuccessFactors**. Sin embargo, para obtener un mayor rendimiento de estas inversiones, las organizaciones deben primero superar varios desafíos en el camino de la gestión del talento.

El problema de los silos (comportamiento cerrado).

Muchas veces la gestión del talento tiende a dirigir su estrategia tema por tema y no en el marco de una estrategia integrada (esto ocurre incluso en organizaciones orientadas al talento). Dado que diferentes elementos en el ciclo de vida del talento están estrechamente relacionados, esta falta de una visión holística puede interponerse en el camino para alcanzar los objetivos estratégicos del talento.

Soluciones localizadas. Los programas de talento, políticas y tecnologías tienden a variar según el país y la región, o en algunos casos incluso por unidades de negocio. Esta variabilidad puede multiplicar los esfuerzos y costos asociados a su mantenimiento. Como muchas empresas tratan de operar de manera más consistente, esto hace que los objetivos respecto del talento sean cada vez más difíciles de lograr de una forma eficaz y eficiente.

Un enfoque basado en datos. La mayoría de las organizaciones invierten en programas de talento basándose en la intuición. Algunas de estas inversiones generan beneficios, pero pocas organizaciones pueden cuantificarlas. Si bien muchas organizaciones enfocan sus esfuerzos en la inversión necesaria para implementar un programa, la gran mayoría no son capaces de monitorearla y gestionarla a largo plazo.

¿Cómo podemos ayudarlo?

Además de entregar innovadoras estrategias de talento, en Deloitte ayudamos a las organizaciones a poner en operación estos programas a través de los procesos más relevantes, y usando toda la tecnología disponible.

Nuestros servicios se adaptan a las necesidades de nuestros clientes. A continuación, algunos de los servicios que ofrecemos:

- Evaluar las operaciones y la tecnología del talento, y cómo se alinean con la estrategia de talento
- Desarrollar estrategias integradas de transformación de talentos y diseñar una hoja de ruta
- Rediseño de procesos críticos de talento alineado con las necesidades y prioridades del negocio
- Evaluar y rediseñar los Centros de Excelencia
- Diseñar e implementar la integración entre RRHH y soluciones tecnológicas
- Asesorar sobre alternativas de outsourcing de talento
- Proporcionar la gestión de proyectos, rediseño de procesos y gestión del cambio en apoyo de la implementación de tecnologías dirigidas al talento.

Beneficios clave

Las organizaciones que adoptan un enfoque integral en el desarrollo de talentos pueden encontrar una mayor rentabilidad en sus inversiones de talento y una mejor infraestructura para la gestión eficaz del talento en curso. Dado esto, es posible obtener beneficios tales como:

- Mejora del análisis, la planificación, implementación y evaluación de estrategias y programas de talentos
- Mejora en la rentabilidad de las inversiones asociadas al talento a través de una estrategia más clara y eficaz, sobre la base de una planificación integrada, asignación de prioridades, procesos, herramientas, etc.
- Una plataforma más escalable para adaptarse a futuros cambios. La infraestructura y la capacidad para facilitar la transición hacia la gestión global del talento
- Aumento de la eficiencia de la prestación de servicios asociados al talento

De esta manera es posible identificar cinco formas de crear más valor en la gestión del talento:

- **Ponga las necesidades del negocio en primer lugar.** Para mantener el enfoque adecuado es preciso definir prioridades de talento claras y específicas, que deben abordarse desde el comienzo de una iniciativa tecnológica del talento.
- **Centrarse en la integración.** Abordando el talento en un enfoque poco sistemático o silos, la mayoría de las organizaciones han llegado al punto de la disminución de los rendimientos marginales. En lugar de esto, se recomienda identificar los puntos de integración a través de componentes de talentos para una mayor eficacia y eficiencia en la gestión del talento
- **Saber lo que funciona... y lo que no.** Evaluar el modelo de recursos humanos desde el punto de vista del talento. ¿Está RRHH dando apoyo de los procesos de talento? ¿Los centros de excelencia de recursos humanos prestan un apoyo eficaz a los programas de talentos?
- **Ser capaces de realizar mediciones.** El plan de inversiones en tecnologías de talento debe considerar la captura oportuna de información y el posterior análisis de los datos. Este punto tiene el potencial de transformar el enfoque de gestión de personas
- **Fuerza de Trabajo en Conocimiento de los Objetivos Corporativos.** El conocimiento y la ejecución de los objetivos globales de la organización, son fundamentales para aumentar la rentabilidad del negocio

SuccessFactors en acción

Deloitte tiene amplia experiencia ayudando a las organizaciones con sus programas de talentos. Dentro de sus servicios de consultoría Deloitte ofrece **SuccessFactors**, plataforma en la nube (SaaS), que permite entregar resultados al negocio, alineando a las personas con los objetivos estratégicos y optimizando el desempeño de las mismas. De esta manera promueve que el capital humano sea una verdadera ventaja competitiva para la organización.

SuccessFactors entrega la más completa solución para la administración del talento, análisis y planeación de la fuerza laboral, y los combina con la siguiente generación de aplicaciones centrales de información de RRHH, mejorando la perspectiva ejecutiva y la toma de decisiones. **SuccessFactors** ayuda a que las organizaciones tengan la gente adecuada con las habilidades apropiadas realizando el trabajo de mayor valor y significado para el negocio.

La suite para Ejecución de Negocio de SuccessFactors incluye:

- **Gestión de Objetivos.** Comunique la estrategia, cree objetivos individuales con sentido para toda la organización, enfoque a los empleados en lo que realmente importa, y a la vez monitórelo en tiempo real
- **Administración del Desempeño.** Recompense, mida y una el desempeño del personal a los resultados del negocio, lleve el control del proceso de evaluación y entregue retroalimentación valiosa y con sentido.
- **Evaluación 360°** Tenga un mejor diagnóstico del desempeño y conductas de las personas basándose en la retroalimentación de sus colaboradores, dentro y fuera de la organización
- **Stack Ranker** Permite al superior inmediato evaluar de manera rápida el talento de sus colaboradores con criterios detallados a través de un clasificador de rangos visual e intuitivo
- **Administración de la Compensación.** Pague a su gente basándose en logros y establezca una cultura de pago por desempeño
- **Calibración.** Transforme las sesiones de calibración en un efectivo y simple proceso que ayude a tomar mejores decisiones sobre el talento a partir de calificaciones objetivas y consistentes
- **Planes de Sucesión.** Anticipe o planifique los movimientos del personal, y asegure la disponibilidad de talento en todos los niveles
- **Gestión del Reclutamiento.** Transforme el reclutamiento en un proceso clave dentro de su estrategia de talento, haciéndolo social y más colaborativo
- **Plan de Carrera y Desarrollo.** Alinee las actividades de aprendizaje con las brechas en competencias, así podrá entregar a sus colaboradores los medios para adquirir las habilidades requeridas en su actual puesto, o en futuros roles en la organización
- **Administración del Aprendizaje.** Le ayudará a crear una estrategia integral de aprendizaje que incluye la administración, desarrollo y entrega de capacitación tradicional o en línea
- **iContent.** Contenido como servicio (CaaS) para cuidar su infraestructura, ancho de banda, administración, seguridad y actualizaciones en sus necesidades de e-learning. Reducirá costos, incrementará la eficiencia en la capacitación y mejorará la experiencia del usuario
- **Central de Empleados.** Nuestra aplicación central de RRHH permite integrar Nómina y Beneficios, aumentando la productividad a través de redes sociales y herramientas de colaboración
- **Jam.** Mejore la productividad y el trabajo en equipo de su gente combinando la colaboración y el uso de herramientas de creación de contenido en una red social privada dentro de su organización
- **Análisis y Reportes de la Fuerza Laboral.** Tenga la visión e información integral del desempeño de las personas y cómo se alinean al negocio en toda la organización
- **BizX Insights.** Permite a los altos ejecutivos y gerentes cuantificar perspectivas y obtener respuestas a preguntas críticas sobre el desempeño del negocio, acelerando de esta manera los resultados
- **Planeación de la Fuerza laboral.** Apalancándose en información profunda de la fuerza laboral y en benchmarks permite evaluar de manera segura la ejecución de estrategias; simulación de impacto en decisiones; eliminación de riesgo y la toma de acciones

Para más información visite

http://www.deloitte.com/view/es_CL/cl/servicios/consulting/technology/SAPPractice/index.htm



Contactos

Guillermo Ahumada

Socio
SAP Practice
(56-2) 2729 8810
gahumada@deloitte.com

Javier Huechao

Senior Manager
SAP Practice
(56-2) 2729 8862
jhuechao@deloitte.com

Daniel González

Consultor Líder
SAP Practice
(56-2) 2729 8154
danigonzalet@deloitte.com

Oficina central

Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56-2) 2729 7000
Fax: (56-2) 2374 9177
deloittechile@deloitte.com

Regiones

Simón Bolívar 202
Oficina 203
Iquique
Chile
Fono: (56-57) 254 6591
Fax: (56-57) 254 6595
iquique@deloitte.com

Av. Grecia 860
Piso 3
Antofagasta
Chile
Fono: (56-55) 244 9660
Fax: (56-55) 244 9662
antofagasta@deloitte.com

Los Carrera 831
Oficina 501
Copiapó
Chile
Fono: (56-52) 252 4991
Fax: (56-52) 252 4995
copiapo@deloitte.com

Alvares 646
Oficina 906
Viña del Mar
Chile
Fono: (56-32) 288 2026
Fax: (56-32) 297 5625
vregionchile@deloitte.com

O'Higgins 940
Piso 6
Concepción
Chile
Fono: (56-41) 291 4055
Fax: (56-41) 291 4066
concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175
Oficina 1107
Puerto Montt
Chile
Fono: (56-65) 226 8600
Fax: (56-65) 228 8600
puertomontt@deloitte.com

www.deloitte.cl

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría, impuestos, consultoría y asesoría financiera, a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en cerca de 164 países, Deloitte brinda su experiencia y profesionalismo de clase mundial para ayudar a que sus clientes alcancen el éxito desde cualquier lugar del mundo en donde operen. Los aproximadamente 200.000 profesionales de la firma están comprometidos con la visión de ser el modelo de excelencia.

Esta publicación sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la "Red Deloitte"), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.