

Club CHRO

La química perfecta
entre talento y estrategia.

7ª edición Club CHRO

Lograr impactos a través del Diseño Organizacional



Club CHRO / 27 de Junio de 2014

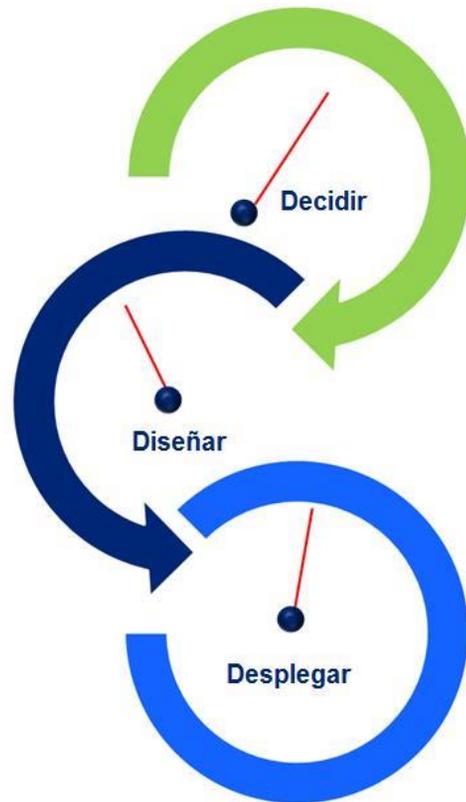
Agenda

Inicio	Fin	Actividad
7:30	8:00	Registro y Desayuno
8:00	8:10	Bienvenida Jorge Castilla – Socio Líder de la Práctica de Capital Humano
8:10	8:50	Presentación “Lograr impactos a través del diseño organizacional” Tomás Fernández – Socio Líder de OTT (Organization Transformation and Talent)
8:50	9:45	Testimonios <ul style="list-style-type: none">• Mtro. José Luis Rodríguez Herrera, Titular de la Unidad Técnica de Planeación del Instituto Nacional Electoral• Lic. Jorge Luis Pérez Velázquez, Director Ejecutivo de Compensación, Organización y Beneficios en Banorte
9:45	10:00	Preguntas y Cierre Jorge Castilla, Socio Líder de la Práctica de Capital Humano

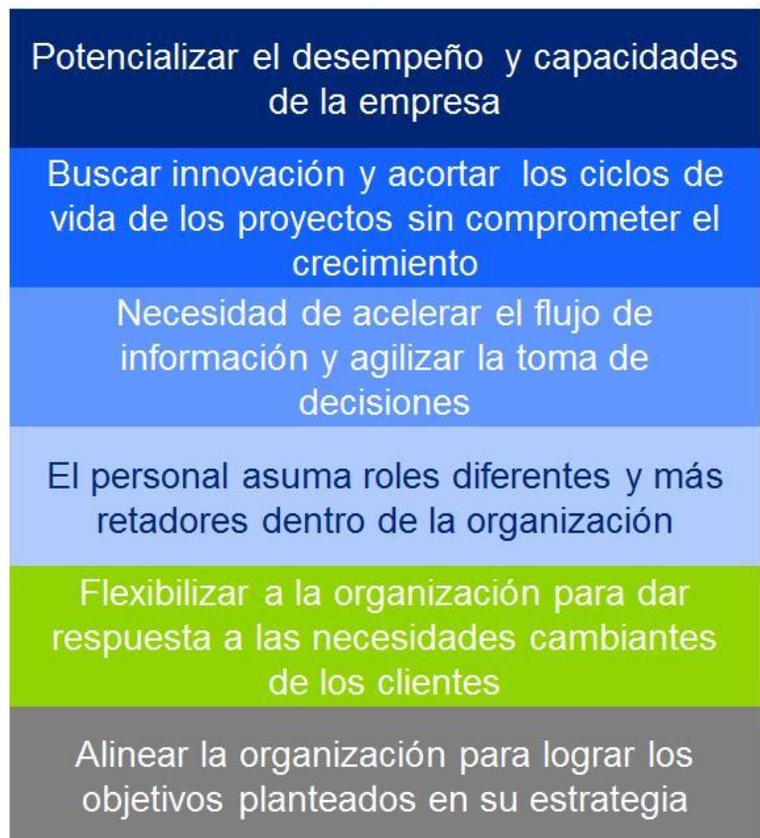
“Lograr impactos a través del Diseño Organizacional”

¿Qué es el Diseño Organizacional?

Mucho más que “líneas y cajas”, **Diseño Organizacional (DO)** es el proceso a través del cual una organización determina la forma más eficaz para ejecutar su estrategia a través de la gente.



Factores que motivan a que una organización realice un **Diseño Organizacional**



Posibles roles del CHRO en una iniciativa de Diseño Organizacional

Arquitecto

- Gestionar el Talento
- Desarrollar las Competencias
- Poblar la Estructura



Líder

- Desarrollar y gestionar el Caso de negocio
- Guiar el Diseño organizacional



El rol del CHRO es crítico para un proyecto de este tipo

Facilitador

- Gestionar el Cambio
- Habilitar a través de la Capacitación
- Involucrar a través de la Comunicación



Implementador

- Mantener la estructura
- Dar seguimiento a las Políticas y Procedimientos
- Altas, Bajas y Cambios
- Gestionar el Modelo de gobierno



Antes de un Rediseño
Organizacional hay
preguntas que tienes que
realizarte

Ejercicio: Instrucciones

- En la parte posterior de la manteleta encontrarás una serie de 10 preguntas que te ayudarán a conocer el nivel de preparación de tu empresa ante un (Re)Diseño Organizacional.
- Cada pregunta tiene una escala de 1 a 5, donde 1 es “No” y 5 es “Sí”. (Puedes colocar valores intermedios Ej. 2,3,4). Debes colocar la puntuación de cada pregunta en el recuadro de la derecha.
- Al terminar todas las preguntas debes sumar el total de puntos de cada una de las 3 etapas. Coloca el número en el recuadro de cada etapa.
- Una vez que hayas concluido todas las etapas suma tu puntuación final y colócala en el recuadro final.
- Introduce tu respuesta de la primera pregunta, puntuación de cada etapa y la final en el “voting pad” que te hemos proporcionado.
- Tienes 10 minutos para responder las preguntas.

¿Está preparada su organización para el (Re)Diseño Organizacional? Responda sobre 10 preguntas

Etapa	Pregunta	1	2	3	4	5	Respuesta
Estrategia	1. ¿Tiene una estrategia y un modelo de negocio claramente articulados?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	2. ¿Entiende dónde se crea valor y cómo incrementarlo dentro de su organización?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	3. ¿Usted realmente conoce la razón por la cual se rediseñará su organización?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
Diseño	4. ¿Qué tan articulados están sus y qué tan bien están alineados sus procesos de negocio con el diseño Organizacional?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	5. ¿Tiene claro el alcance, enfoque, herramientas y roles del proyecto?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	6. ¿Cómo están que se diseñó su el negocio?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
Ejecución	7. ¿La organización está preparada para los cambios e implementación organizacional?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	8. ¿La gerencia de los recursos humanos al implementar un cambio organizacional?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	9. ¿Cómo se va a medir la responsabilidad, cultura, mantener el impulso de la organización del cambio?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	10. ¿Cómo favorece con su capacidad, energía, habilidades para dirigir el diseño y mejorar resultados?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>

Puntuación final:

1. ¿Tiene una estrategia y un modelo de negocio claramente articulados?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
2. ¿Entiende dónde se crea valor y cómo incrementarlo dentro de su organización?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
3. ¿Usted realmente conoce la razón por la cual se rediseñará su organización?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>

1. ¿Tiene una estrategia y un modelo de negocio claramente articulados?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
2. ¿Entiende dónde se crea valor y cómo incrementarlo dentro de su organización?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
3. ¿Usted realmente conoce la razón por la cual se rediseñará su organización?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>

¿Está preparada su organización para el (Re)Diseño Organizacional? Responda sobre 10 preguntas

Etapa	Pregunta	1	2	3	4	5	Respuesta
Estrategia	1. ¿Tiene una estrategia y un modelo de negocio claramente articulados?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	2. ¿Entiende dónde se crea valor y cómo incrementarlo dentro de su organización?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	3. ¿Usted realmente conoce la razón por la cual se rediseñará su organización?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
Diseño	4. ¿Qué tan articulados están sus y qué tan bien están alineados sus procesos de negocio con el diseño Organizacional?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	5. ¿Tiene claro el alcance, enfoque, herramientas y roles del proyecto?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	6. ¿Cómo están que se diseñó su el negocio?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
Ejecución	7. ¿La organización está preparada para los cambios e implementación organizacional?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	8. ¿La gerencia de los recursos humanos al implementar un cambio organizacional?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	9. ¿Cómo se va a medir la responsabilidad, cultura, mantener el impulso de la organización del cambio?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
	10. ¿Cómo favorece con su capacidad, energía, habilidades para dirigir el diseño y mejorar resultados?	1	2	3	4	5	<input type="text"/>

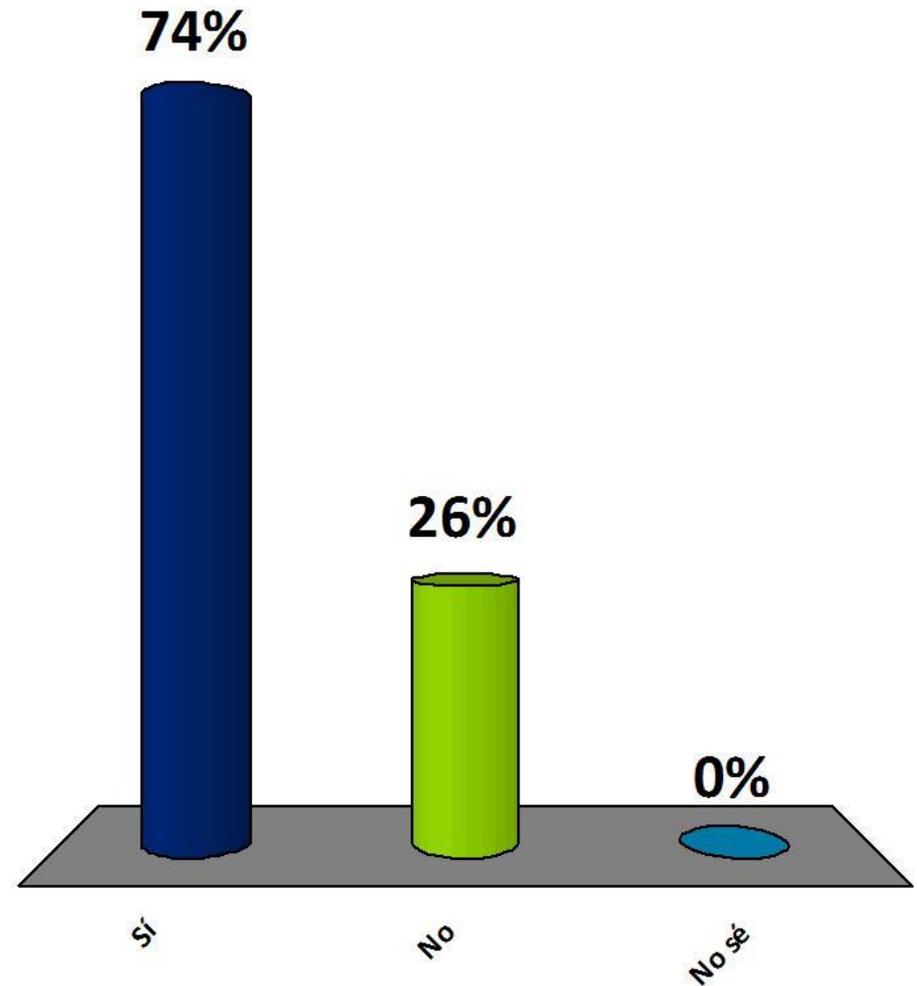
Puntuación final:



Ejercicio

¿En tu empresa tienen planeado realizar un esfuerzo de Rediseño Organizacional en los próximos dos años?

- A. Sí
- B. No
- C. No sé



Etapa – Decidir

1. ¿Usted realmente conoce la razón por la cual se rediseñará su organización?
2. ¿Entiende dónde se crea valor y cómo incrementarlo dentro de su organización?
3. ¿Usted realmente conoce la razón por la cual se rediseñará su organización?

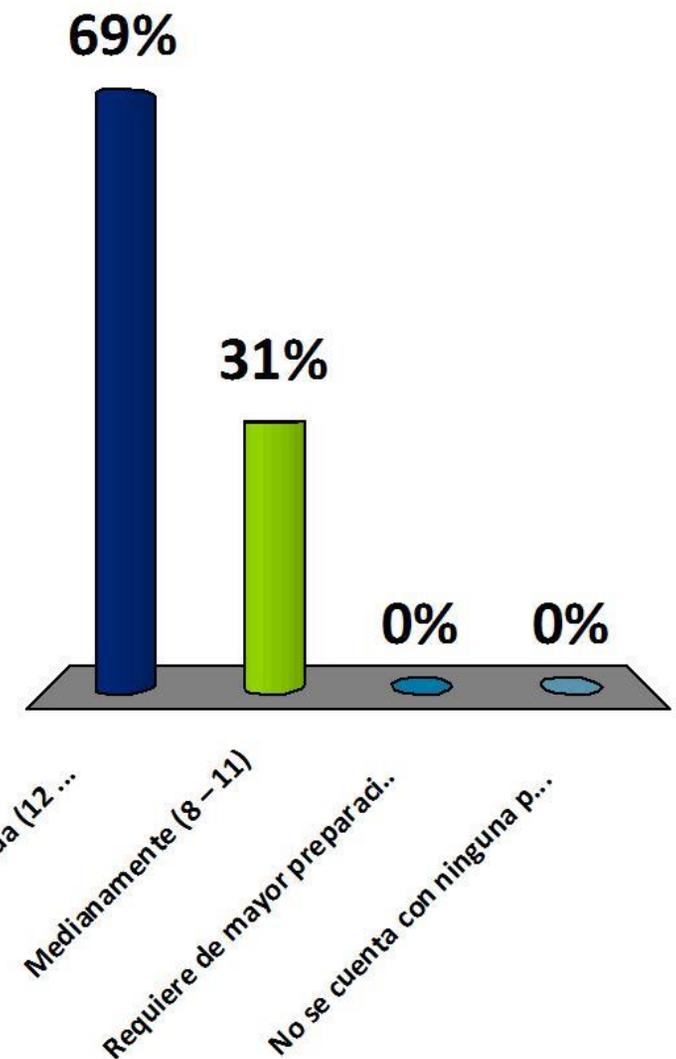
Posibles Riesgos

- No tener una estrategia articulada
- No tener un claro entendimiento de las razones que motivan la transformación
- No entender cómo se genera el valor dentro de la organización:

Etapa – Decidir

¿Desde la perspectiva de “Decidir” se encuentra preparada la organización para un (Re)Diseño Organizacional?

- A. Se encuentra preparada (12 – 15)
- B. Medianamente (8 – 11)
- C. Requiere de mayor preparación (4 - 7)
- D. No se cuenta con ninguna preparación (3)



Etapa – Diseñar

4. ¿Qué tan ambicioso desea ser y qué tan lejos está preparado para llegar con el Diseño Organizacional?
5. ¿Tiene claro el alcance, enfoque, herramientas y el ritmo del proyecto?
6. ¿Cómo sabrá que su diseño es el indicado?

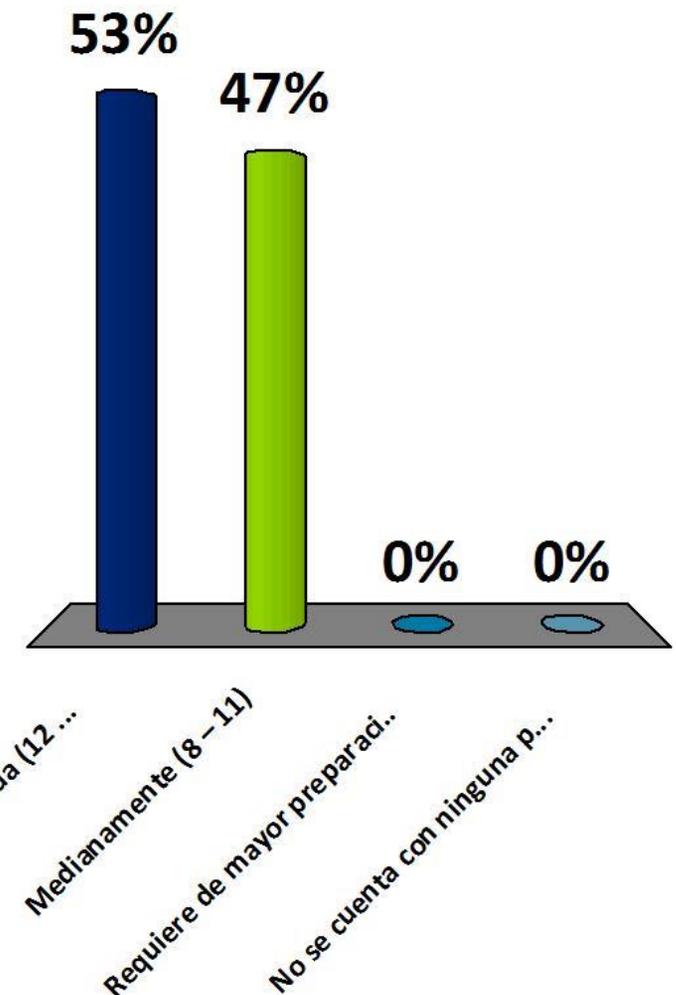
Posibles Riesgos

- No contar con el apoyo de Liderazgo
- No contar con herramientas que faciliten la toma de decisiones
- No entender que tantos cambios puede resistir la organización

Etapa – Diseñar

¿Desde la perspectiva de “Diseño” se encuentra preparada para un (Re)Diseño Organizacional?

- A. Se encuentra preparada (12 – 15)
- B. Medianamente (8 – 11)
- C. Requiere de mayor preparación (4 - 7)
- D. No se cuenta con ninguna preparación (3)



Etapa – Desplegar

7. ¿Está la organización preparada para los cambios e interrupciones potenciales?

8. ¿Ha aprendido de los intentos pasados a implementar en un cambio organizacional?

9. ¿Cómo va a equilibrar la responsabilidad colectiva, mantener el impulso y la integridad del diseño?

10. ¿Tiene líderes con la capacidad, energía y fortaleza para dirigir el diseño e incorporar resultados?

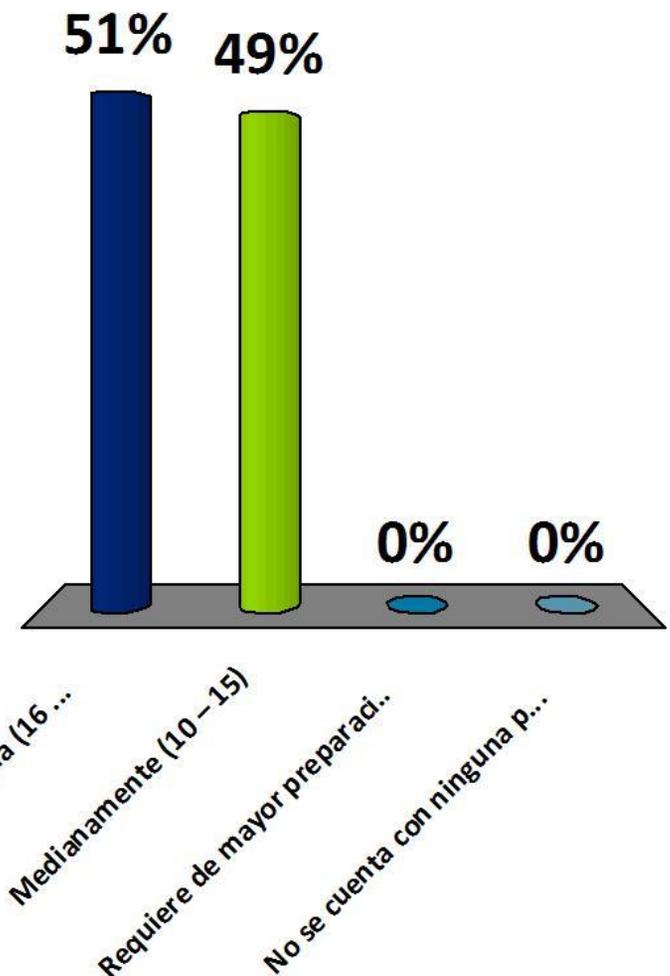
Posibles Riesgos

- No reconocer que la parte más compleja es la implementación
- No mantener la integridad del diseño:
- No centrar la implementación en la gente

Etapa – Desplegar

¿Desde la perspectiva de “Desplegar” se encuentra preparada para un (Re)Diseño Organizacional?

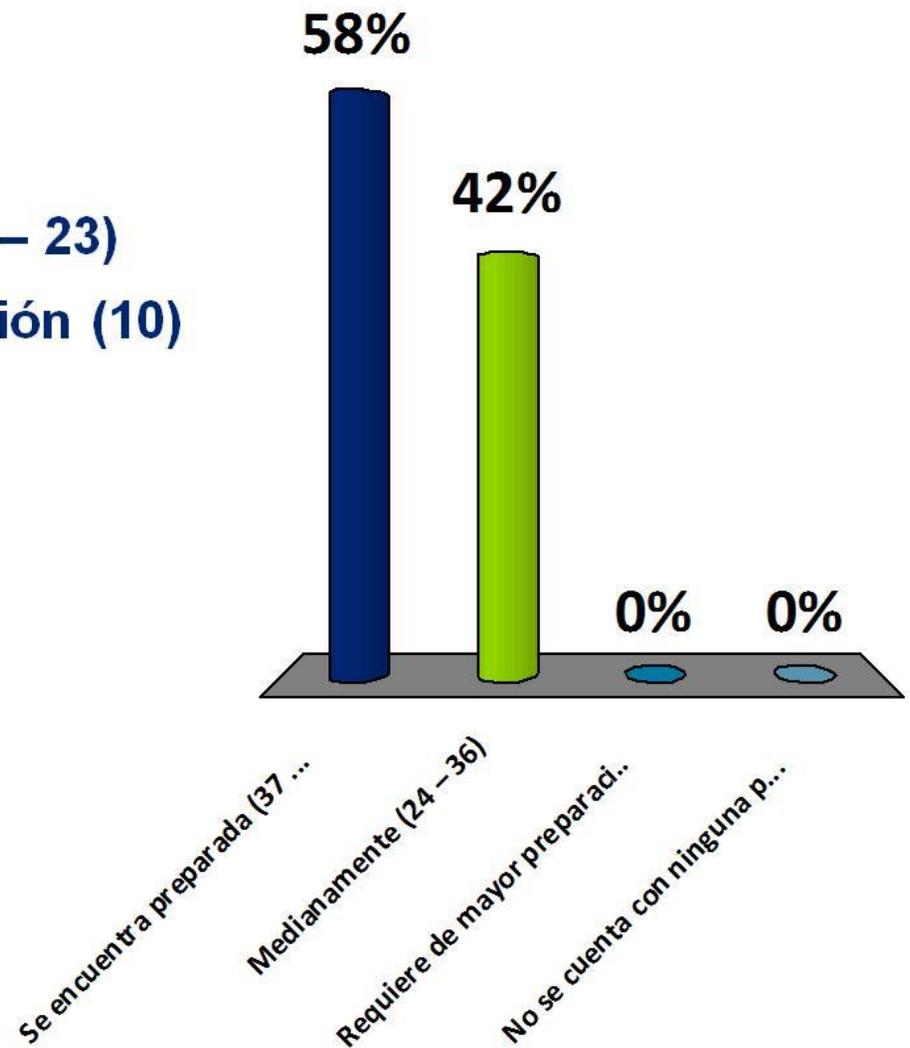
- A. Se encuentra preparada (16 – 20)
- B. Medianamente (10 – 15)
- C. Requiere de mayor preparación (5 - 9)
- D. No se cuenta con ninguna preparación (4)



Conclusión

¿De acuerdo a la puntuación total, en qué rango se encuentra tu organización?

- A. Se encuentra preparada (37 – 50)
- B. Medianamente (24 – 36)
- C. Requiere de mayor preparación (11 – 23)
- D. No se cuenta con ninguna preparación (10)



Testimonios

Preguntas y Cierre

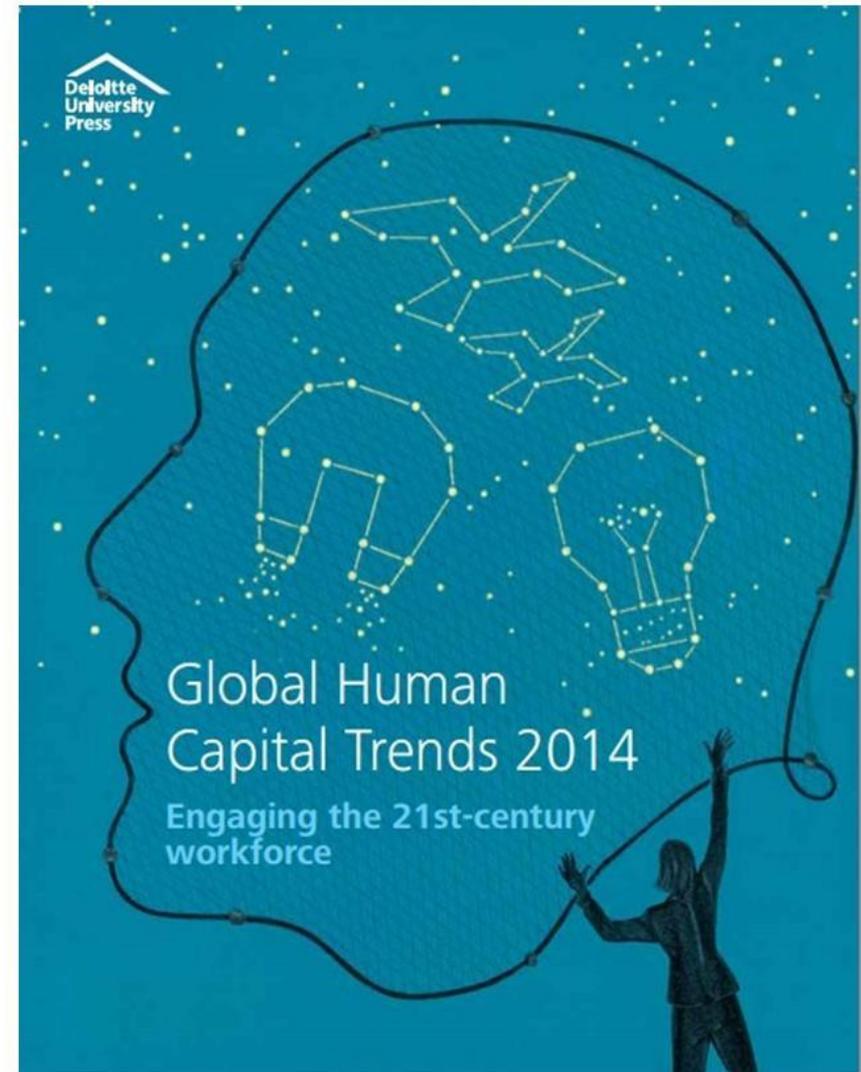
8^a edición del CHRO

Human Capital Trends

Tendencias de Capital Humano 2014

Comprometiéndose a la fuerza laboral del siglo 21

- Uno de los estudios más grandes sobre las tendencias y retos de Capital Humano junto con la preparación para afrontarlos
- Más de 2500 Líderes Empresariales y de RH en más de 90 países
- Cubriendo las principales industrias y zonas geográficas del mundo



12 Tendencias de Capital Humano en 3 áreas de enfoque:

Liderar y Desarrollar



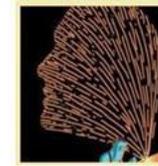
Liderazgo en todos los niveles: Cerrar la brecha entre preocupación y preparación

Atraer y Comprometer



Revisitar la atracción de talento: Desplegar esquemas innovadores para el nuevo “campo de batalla”

Transformar y Reinventar



Evolucionar las habilidades de RH: Transformar a los profesionales de RH en consultores con pensamiento de negocio



Transformación del aprendizaje corporativo: Prepararse para la revolución



Más allá de retener: Construir pasión y propósito



Analíticos de talento a la práctica: De las promesas a la realidad entregando información de valor



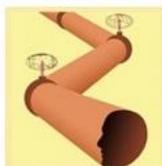
Reinventar la gestión del desempeño: Reemplazar “mediciones forzadas” por retroalimentación y desarrollo



De la diversidad a la inclusión: Pasar del cumplimiento, a la diversidad como estrategia de negocio



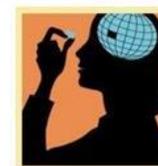
Avanzar hacia la nube: Integrar tecnologías de talento, RH y negocio



En búsqueda de una fuerza de trabajo capaz: Crear una cadena de suministro global de talento



El empleado abrumado: Simplificar el ambiente de trabajo



RH global y local: El reto de balancear escala y agilidad

Tendencias más importantes y urgentes

Global

México

Liderar y Desarrollar



Liderazgo

1

1

Atraer y Comprometer



Atracción de Talento

5

Transformar y Reinventar



Evolucionar las habilidades de RH

3

3



Aprendizaje y Desarrollo

2



Retención y Compromiso

2

4



Analíticos de Talento y RH



Gestión del desempeño

5



Diversidad e Inclusión



Tecnología de RH

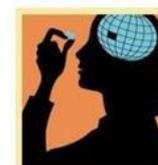


Capacidad de la Fuerza Laboral

4



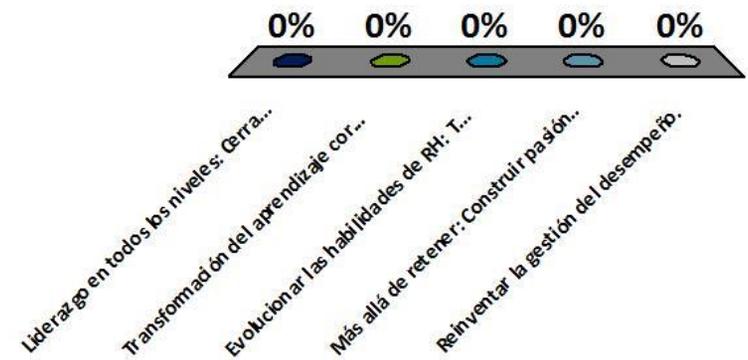
El Empleado Abrumado



RH global y local

¿Qué Tendencia de Capital Humano prefiere que se aborde durante nuestra siguiente sesión del Club CHRO?

- A. **Liderazgo en todos los niveles:** Cerrar la brecha entre preocupación y preparación
- B. **Transformación del aprendizaje corporativo:** Prepararse para la revolución
- C. **Evolucionar las habilidades de RH:** Transformar a los profesionales de RH en consultores con pensamiento de negocio
- D. **Más allá de retener:** Construir pasión y propósito
- E. **Reinventar la gestión del desempeño:** Reemplazar “mediciones forzadas” por retroalimentación y desarrollo





Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Conozca en www.deloitte.com/mx/conozcanos la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría, impuestos, consultoría y asesoría financiera, a clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Cuenta con alrededor de 200,000 profesionales, todos comprometidos a ser el modelo de excelencia.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte" significa Deloitte Consulting Group, S.C., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría (incluidos tecnología de la información, estrategia y operaciones y capital humano) en México bajo el nombre de "Deloitte".

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 pérdidas que pudiera sufrir cualquier persona o entidad que consulte esta publicación.