

Estrategia de Gestión de Gente alineada a la Estrategia del Negocio

Las **estrategias** se establecen para marcar dirección, enfocar el esfuerzo, definir o clarificar una organización y para proveer consistencia o guía en respuesta al ambiente en el que opera. Henry Mintzberg

La **cadena de valor** se refiere a la cadena de actividades o procesos que realiza una organización para entregar un producto o servicio con valor al mercado. Michael Porter

Direccionamiento estratégico

¿Qué tenemos que lograr?

¿Qué tenemos que desarrollar?

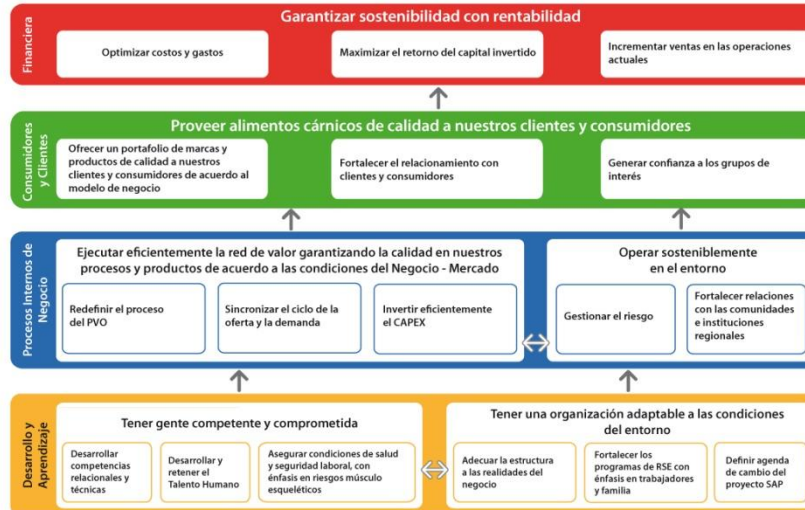
¿Cómo lo vamos a lograr?

¿Qué vamos a hacer para lograrlo?

Declaración Estratégica

Capacidades

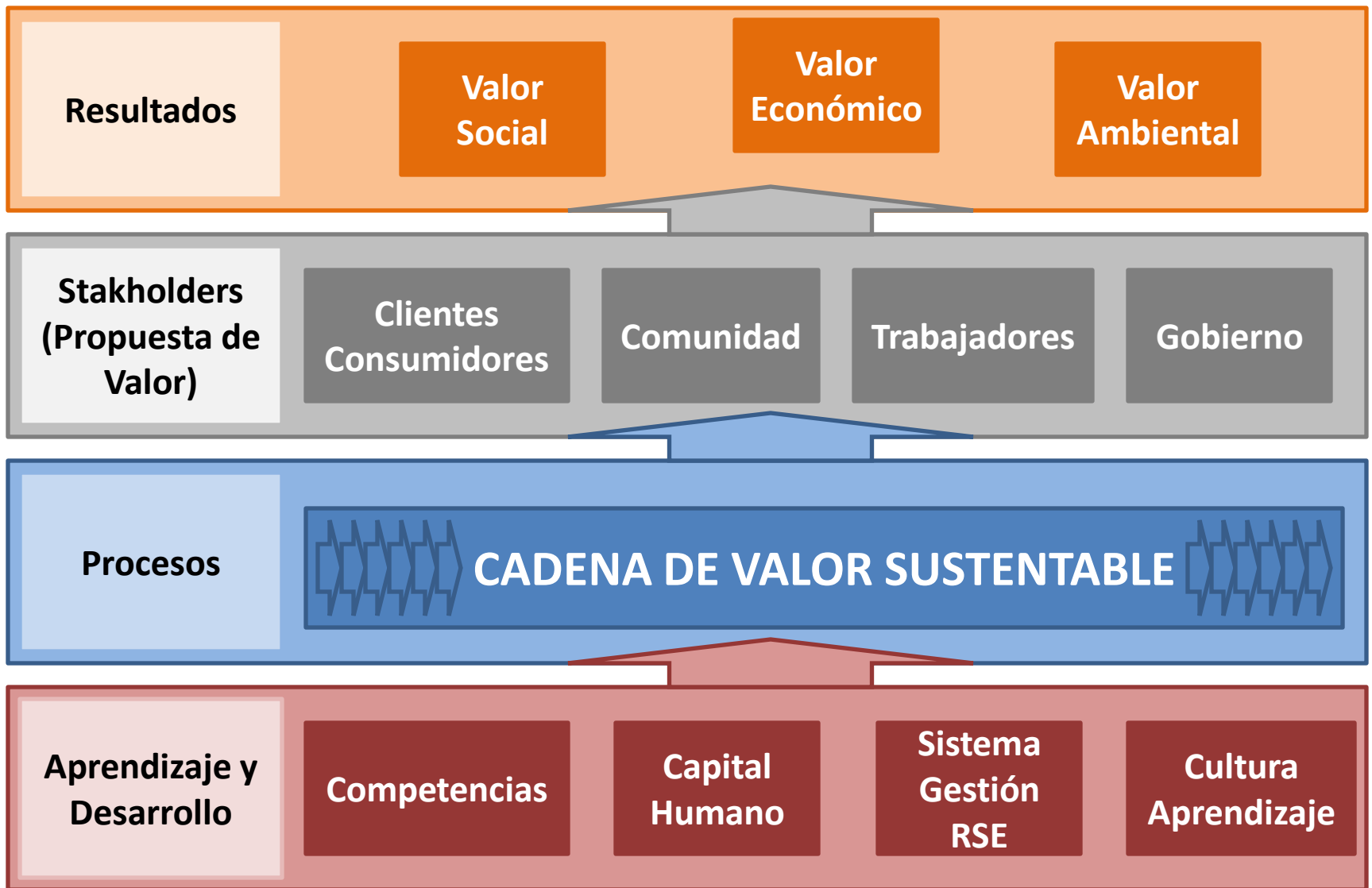
Mapa Estratégico 2016



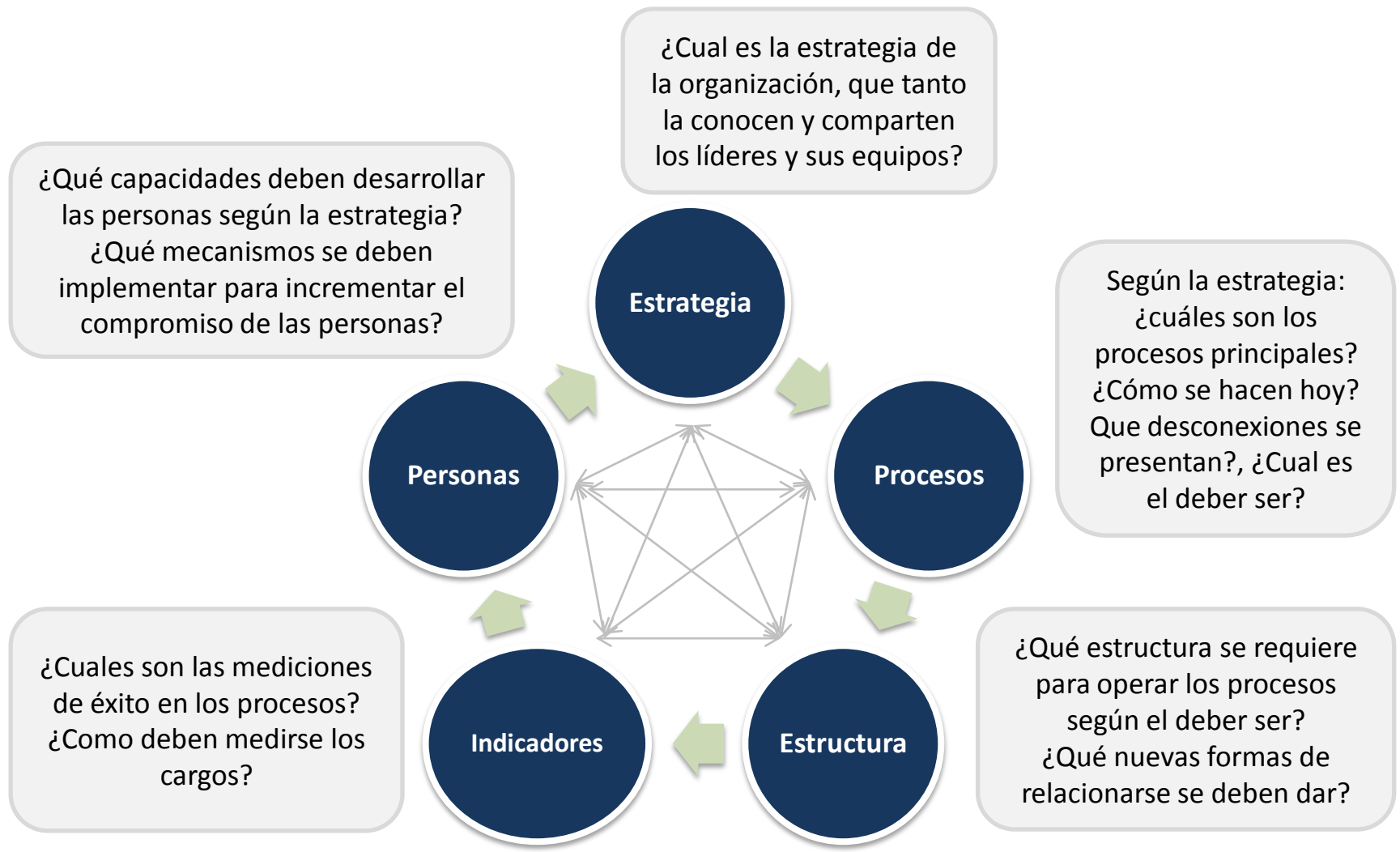
Seguimiento

Construyendo Juntos nuestro futuro





Fuente: Empresa Ciudadana. Colegio de Estudios Superiores de Administración. Colombia



Modelo de Galbraith

MISION DE GESTION HUMANA

Proceso transversal que facilita la alineación de los procesos, la estructura, la cultura y la gente a la estrategia de la empresa; siendo socios estratégicos, agentes de cambio, aliados de los trabajadores y expertos administradores, para contribuir al crecimiento armónico de las personas y la sostenibilidad del Negocio.

David Ulrich – Modelo de los 4 roles de RRHH



Desde el rol estratégico, Gestión Humana apoya al negocio de cuatro maneras:

1. Desarrollar **capacidades organizacionales** que movilicen la cultura que se requiere para lograr los objetivos que se propone la Empresa. Organización flexible, preparada y con capacidad de cambio: diseño organizacional adecuado.

2. Convertir a la organización en una **generadora de talentos**: Disponer de talento orientado al mercado, competente, innovador y comprometido, que aporta al desarrollo sostenible y logra los resultados.

3. Desarrollar un sistema de gestión de **liderazgo** que habilite los resultados y el desarrollo de nuestra gente.

4. Desarrollar la **gestión del conocimiento** a todo nivel.

Las **capacidades organizacionales** son aquellos conocimientos, habilidades, procesos y prácticas dentro de una organización que la fortalecen para agregar valor a los clientes en formas singulares que la competencia no puede ofrecer, generando ventaja competitiva en el mercado y en consecuencia mayores ganancias a las organizaciones.

Algunas de esas capacidades organizacionales son: velocidad de respuesta, aprendizaje, liderazgo, innovación y desarrollo de competencias para el trabajador.

Planes diferenciados para retener al talento humano

Desarrollar el liderazgo (humano y efectivo)

Alineación de la Cadena de Suministros: Revisión de procesos, estructura, indicadores.

Innovación tecnológica (SAP)

Cultura de reconocimiento

Conversaciones de desempeño

Balance familia – trabajo

Flexibilidad y adaptación a los cambios

Gestión del conocimiento

Alineación estratégica de todos los trabajadores



DESAFÍOS FUTUROS EN RRHH

Estrategia de evaluación

A través de encuestas a más de 4.700 directivos de RRHH en el mundo.

Identificó desafíos futuros de RRHH

Que representan las **capacidades** que serán más importantes para la gestión de capital humano y que actualmente representan grandes debilidades en las compañías.

Mapa de desafíos futuros en RRHH

