



HR como aliado estratégico en la búsqueda de talento



Evolución del rol de RRHH



ANTES

Perfil Hard asociado a administración de personal y RR.LL

Poco estratégico

Foco en gestión de indicadores

Asociado a perfiles grandes y estructurados

Área poco atractiva

HOY

HR Business Partner: mano derecha del CEO en cuestiones generales de HR:

Rol de HR: clave y en constante dinamismo evoluciona a la par del negocio

Foco en gestión de indicadores

Más exigente la formación (posgrados, idiomas, liderazgo, trayectoria, formación en el área).

Gente joven que quiere negocio

Atractivo para hacer carrera y traer gente de otras áreas de la cía.



A) HR Business Partner: mano derecha del CEO en cuestiones generales de HR:

- Laborales
- Compensaciones
- Gestión de talento

B) Tendencias en el mercado:

- Tercerización de actividades de soporte
- Payroll
- Reclutamiento (no proveedores)
- Outsourcing general
- Capacitación

C) Diversity (carrera internacional)

- 59% líderes son mujeres
- 50% HR leaders en Latam tienen posiciones internacionales

En Uruguay se ven perfiles abarcativos, con demandas operativas y estratégicas. Rápida exposición a Gerentes Generales y casas matrices, debiendo presentar resultados y solucionar conflictividad del día a día.



Adquisición de Talento

- Foco en KPI's:
 - numero de vacantes
 - numero ingresos
 - tiempo promedio búsqueda
- Partner del negocio
- Involucramiento del top management

Retención

- Capacitación y Desarrollo
- Compensaciones y beneficios
- Employer branding + work life balance

Compensaciones & Beneficios

- Prioridad para las compañías
- Trabajo sobre “total package”
- Comunicación es clave

Capacitación & Desarrollo

- Talent Management

En qué trabajamos con la línea



- A) Cultura
- B) Competencias (cía y del equipo)
- C) Carrera

Atracción y retención del talento

- Expectativas vs Realidad
- Cubrimos puestos no personas
- Nos comprometemos con el desarrollo de nuestra gente
- Tomamos riesgos y nos acompañamos
- Liderar con el ejemplo vs “casa de herrero cuchillo de palo”
- Coherencia con el decir y hacer
- Como acompañó el negocio
- Nuevas generaciones que requieren nuevos actores, que nos exigen y que quieren romper paradigmas: cómo los recibimos? Qué legado dejamos?



En el Mundo

Los desafíos de los profesionales de Recursos Humanos se enfocan en compensaciones y beneficios, adquisición de talento y reclutamiento, capacitación y desarrollo y comunicación interna.

- **Nuevas estrategias en compensaciones:** iniciativas orientadas a la capacitación no formal. Se visualizan tácticas creativas para entender, de acuerdo con la cultura de la empresa y la necesidad de áreas y empleados particularmente, nuevos beneficios valorados por la gente. Ejemplo: colegios o ciertos estudios más puntuales requeridos por los empleados.
- **“Beneficios mejorados”:** es una práctica que se profundiza sobre todo en industrias muy competitivas en la búsqueda de personal (consumo masivo, tecnología, servicios financieros). El 28%* de los líderes de recursos humanos considera que esta medida es una de las más desafiantes de implementar.
- **Work Life balance:** como práctica de retención, además del home office en algunas organizaciones multinacionales existen prácticas que se están posicionando como capacitación en manejo del tiempo o compensaciones de tiempo extra con tiempo libre.
- **Adquisición de talento, motivación y gestión:** El seguimiento de la identificación de estos recursos, su potencial, desarrollo y gerenciamiento, es una estrategia clave, liderada por el área de Recursos Humanos. La dificultad de encontrar los talentos y entrenarlos en capacidades y cultura, fortalecen la retención de los profesionales clave en la empresa, por eso el desarrollo de carrera aparece como un elemento firme en los programas de fidelización.
- **Capacitación y Desarrollo:** El enfoque local profundiza entonces el entrenamiento de capacidades técnicas con el acompañamiento en los programas de desarrollo de habilidades interpersonales, y el aporte de nuevas propuestas de capacitación a medida. El 55% de las compañías, aseguró que planean ofrecer capacitación para incrementar la retención de sus empleados y el 28% de los líderes de Recursos Humanos considera que la medida más difícil será compensación y beneficios.
- **Comunicación y movilidad interna:** Elemento de retención predominante en grandes compañías y sectores de servicios financieros, retail, tecnología y bienes de consumo.

PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

.....

Part of
PageGroup