

Webinar



**Diana Barrera**

Chief Advisor Officer

# Entiende el rol del área de RR.HH. en el desempeño laboral



Viernes 19 de marzo

2pm  
COL-EC

1pm  
MX

4pm  
CL-ARG

**¡Empezamos ahora!**

 **acsendo**

“El secreto del alto desempeño no está en recompensas y castigos, sino en una fuerza intrínseca invisible.

- La fuerza de hacer las cosas porque **quiero**.  
La fuerza para hacer cosas porque **importan**”.

**Daniel Pink**



# Escenario actual

El **90% de los directivos** tiene alta preocupación en la baja productividad por carecer competencias de cómo gestionar equipos virtuales.

**Gerentes**

El **78%** de los empleados aseguran que están preparados para aprender nuevas habilidades, pero el **38%** afirma que no dispone de tiempo suficiente para capacitarse.

**Empleados**

Solo **43% de las empresas** usa métricas para identificar posibles salidas de personal y solo **18%** conoce el impacto de las estrategias salariales en el **desempeños**.

**Gerencia**

**Fuente:** La encuesta global sobre Impactos Laborales del Covid-19, realizada por Mercer (2020).

# Cómo se mide la productividad



Gestión por **objetivos**  
(KPI - OKR)



Método  
**cuantitativo**



Checklist de  
**tareas**



**Ventas**



Gestión del  
**tiempo**



Complejidad de  
las **tareas**

Te das cuenta que un equipo lleva 3 meses con bajos resultados, como área de RH decides:

- A. Despedir al equipo y contratar nuevo personal
- B. Hablar con el equipo y los líderes
- C. Identificar causas mediante analítica
- D. Iniciar talleres de entrenamiento
- E. Hacer una encuesta para conocer percepciones



# 7 ideas para que RR.HH. mejore su productividad





## Idea 1

# Desarrollar el liderazgo que necesita la empresa



### ÉTICA Y SEGURIDAD

Tener altos estándares morales



### AUTO ORGANIZACIÓN

Proporcionar metas y objetivos dando dirección y guía



### EFICIENCIA APRENDIZAJE

Flexibilidad para cambiar opiniones



### NUTRIR EL CRECIMIENTO

Compromiso con el desarrollo individual



### CONECTAR PERTENECER

Comunicación abierta.  
Éxito y fracaso compartido

¡Mira el webinar después!

**Fuente:** La imagen del líder: un estudio internacional. Scientrix, 2019.



## Idea 2

# Formar al personal en las competencias estratégicas

La prioridad para el 68% de los gerentes de RH de EE.UU. es desarrollar en el personal habilidades y competencias críticas para el negocio, según Gartner.

### Por qué funciona

Permite cerrar brechas de competencias y fomentar el autoaprendizaje.

### Fuente:

Gartner. 2021. HR Priorities Survey.  
The future of jobs. World Economic Forum, 2016.

## Evolución de las 10 competencias más requeridas

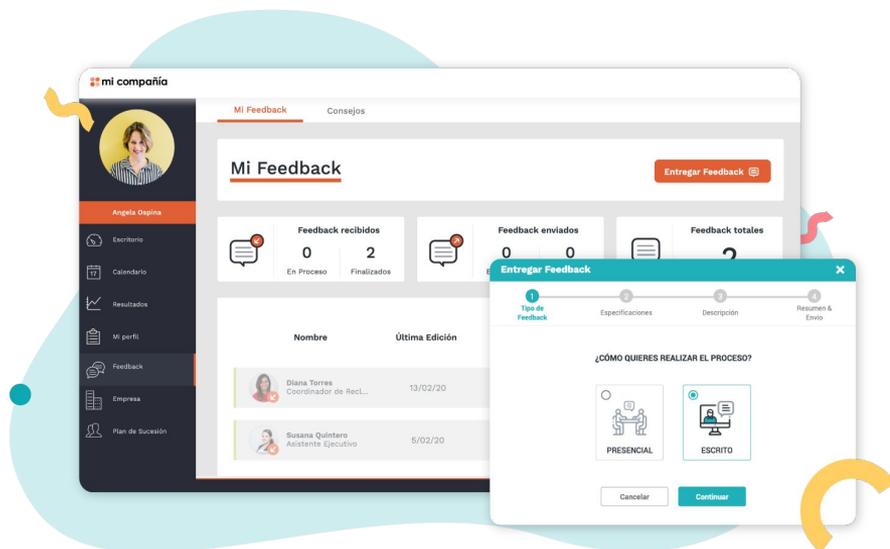
En 2015	En 2020
1º Resolución de problemas complejos	1º Resolución de problemas complejos
2º Coordinación	2º Pensamiento crítico
3º Gestión de equipos	3º Creatividad
4º Pensamiento crítico	4º Pensamiento crítico
5º Negociación	5º Coordinación
6º Control de calidad	6º Inteligencia emocional <b>Nueva</b>
7º Preocupación por servicio al cliente	7º Juicio y toma de decisiones
8º Juicio y toma de decisiones	8º Preocupación por servicio al cliente
9º Escucha activa	9º Negociación
10º Creatividad	10º Flexibilidad cognitiva <b>Nueva</b>

*Nota: Adaptado de The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution, por World Economic Forum, 2016a, p. 21. Copyright 2016 por World Economic Forum.*



## Idea 3

# Facilitar el feedback en tiempo real



65% de los empleados quiere recibir feedback y un 69% dicen que trabajarían más si sintieran que sus esfuerzos fueran mejor reconocidos.

El feedback brinda insumos para **identificar qué motiva, desafía o frustra al personal.**

### Por qué funciona

Facilita la identificación de situaciones que afectan el desempeño y tomar acciones correctivas.

**Fuente:** Officevibe y Socialcast.



## Idea 4

# Asegurar un modelo de trabajo flexible y productivo

Darle un marco al personal de qué actividades debe lograr y qué resultados se esperan de su trabajo para que se enfoquen en lo esencial.

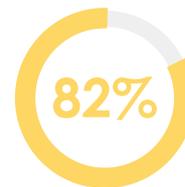
### Por qué funciona

La empresa logra una cultura de trabajo transparente sobre los objetivos a alcanzar.

## Principales preocupaciones de los líderes



Baja productividad de los colaboradores



Reducción en la concentración de los empleados



Pérdida de cohesión en el equipo



Mantener la cultura de la empresa



## Idea 5

# Construir equipo y mantener el sentido de unión



de los ejecutivos



de los empleados

cree que una cultura diferencial es importante para el éxito del negocio

Pero solo:



de los ejecutivos cree que su compañía esté logrando la 'cultura adecuada'

### Por qué funciona

Estos eventos impulsan en el personal un sentido de comunidad y de ser parte de algo, motivándolos por el hecho de ser parte del equipo.

El 78% de los directores de recursos humanos de las empresas piensa que **el trabajo en casa ha desconectado a los empleados de las estrategias** de las compañías, y poder reconectarlos es el reto más grande al que se enfrentan.



## Idea 6

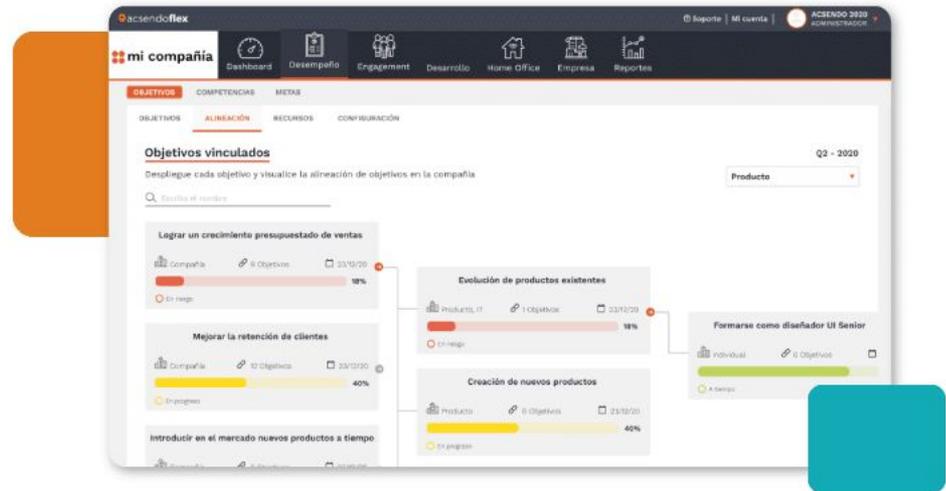
# Facilitar la alineación estratégica y el enfoque

Según un estudio realizado por Robert Rogers y Stephen Monsell, se demostró que el multitasking reduce la productividad hasta en un 40%.

El área de RRHH puede ser el Master o Champion de un proceso de implementación de OKR en la empresa.

### Por qué funciona

Facilitar la ejecución de la estrategia y la alineación en todos los niveles mediante un software ágil de OKR.





## Idea 7

# Escoger la tecnología adecuada

### Desafío

- Realizar encuestas de clima laboral y riesgos psicosociales en la nube
- Queremos que la comunicación sea más fluida y transparente
- Agilizar el seguimiento de resultados y hacerlos más visibles
- Facilitar la alineación de la estrategia en todos los niveles
- Mantener al personal que trabaja en casa motivado
- Medir de forma más transparente el rendimiento del personal

### Solución tecnológica

- Encuestador digital o Software de Engagement
- Apps o plataformas de comunicación en el trabajo (Slack, Hangouts)
- Software de Metas o KPIs
- Software de OKRs
- Software de Home Office o Reconocimiento
- Software de Competencias o 9Box

“No tenemos dominio de datos en RRHH y una disciplina es respetada según la calidad de sus datos”, Marcus Buckingham

Orientar la adopción de tecnología a la causa o desafío identificado.

### Por qué funciona

Las herramientas adecuadas permitirán a RRHH elevar la eficiencia y disminuir las tareas repetitivas.

		Average		Average	Desvest c			INTERVALOS	DISTRIBUCION	DISTRIBUCION AREA	SEM MIN	SEM 1	INT BAJO	SEM 2	SEM 3	INT ALTO	SEM 4	SEM MAX
5	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Encuentra solucio	88,10	88,71	15,21618			0	0,0000000011	0,0000000011	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
6	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Cuenta con un prc	91,52					0	0,0000000011	0,0000000011	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
7	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Cumple con sus h	89,58					1	0,0000000016	0,0000000016	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
8	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Sus funciones y ta	89,21					1	0,0000000016	0,0000000016	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
9	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Consigue los resul	89,66	91,8526786	79,8076923			2	0,0000000023	0,0000000023	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
10	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Logra los objetivos	85,00					2	0,0000000023	0,0000000023	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
11	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Ha desarrollado pr	85,58					3	0,0000000034	0,0000000034	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
12	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Encuentra y da so	85,58					3	0,0000000034	0,0000000034	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
13	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Estructura sus funi	88,46					4	0,0000000049	0,0000000049	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
14	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Siempre logra los c	84,38					4	0,0000000049	0,0000000049	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
15	VALORES ORGANIZACIONALES	Aporta a la innova	86,60					5	0,0000000070	0,0000000070	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
16	VALORES ORGANIZACIONALES	Sus funciones se c	90,26	SEMAFORC	SEMAFORC	SEMAFORC	SEMAFORC	5	0,0000000071	0,0000000071	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
17	VALORES ORGANIZACIONALES	Siempre se encue	87,86	# 0	# 0	# 36	# 5	6	0,0000000101	0,0000000101	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
18	VALORES ORGANIZACIONALES	Se siente orgulloso	91,30	0	0	36	5	6	0,0000000101	0,0000000101	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
19	VALORES ORGANIZACIONALES	Entiende y asume	91,12	0%	0%	88%	12%	7	0,0000000144	0,0000000144	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
20	VALORES PERSONALES	Se caracteriza por	91,85					7	0,0000000144	0,0000000144	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
21	VALORES PERSONALES	Asume como suyo	89,62					8	0,0000000204	0,0000000204	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
22	VALORES PERSONALES	Admite sus errores	87,14					8	0,0000000205	0,0000000205	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
23	VALORES PERSONALES	Es tolerante y se pi	86,42					9	0,0000000289	0,0000000289	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
24	VALORES PERSONALES	Entiende las nuev	89,96					9	0,0000000290	0,0000000290	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
25	VALORES PERSONALES	Es tolerante y emp	79,81					10	0,0000000406	0,0000000406	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
26	VALORES PERSONALES	Dirige a su equipo	85,58					10	0,0000000408	0,0000000408	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
27	VALORES PERSONALES	Tiene visión para p	87,50					11	0,0000000570	0,0000000570	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
28	VALORES PERSONALES	Transmite clarame	86,54					11	0,0000000572	0,0000000572	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
29	TRABAJO EN EQUIPO	Participa en gener	89,36					12	0,0000000795	0,0000000795	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
30	TRABAJO EN EQUIPO	Constantemente a	87,09					12	0,0000000798	0,0000000798	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
31	TRABAJO EN EQUIPO	Siempre esta disp	89,84					13	0,0000001105	0,0000001105	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
32	TRABAJO EN EQUIPO	Ofrece o pide ayu	89,40					13	0,0000001109	0,0000001109	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
33	TRABAJO EN EQUIPO	Ayuda a resolver c	87,09					14	0,0000001529	0,0000001529	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
34	TRABAJO EN EQUIPO	Motiva a sus comp	80,77					14	0,0000001534	0,0000001534	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
35	TRABAJO EN EQUIPO	Fomenta el trabaj	79,81					15	0,0000002107	0,0000002107	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
36	TRABAJO EN EQUIPO	Ayuda a resolver l	84,62					15	0,0000002113	0,0000002113	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
37	TRABAJO EN EQUIPO	Su equipo de trab	83,65					16	0,0000002890	0,0000002890	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
38	TRABAJO EN EQUIPO	Contribuye con un	80,77					16	0,0000002899	0,0000002899	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
39	LIDERAZGO	Es considerado ur	80,08					17	0,0000003948	0,0000003948	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
40	LIDERAZGO	El equipo lo busca	83,51					17	0,0000003960	0,0000003960	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
41	LIDERAZGO	Fomenta el logro d	84,18					18	0,0000005369	0,0000005369	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
42	LIDERAZGO	Orienta con motiv	82,64					18	0,0000005386	0,0000005386	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
43	LIDERAZGO	Transmite tenacid	81,77					19	0,0000007271	0,0000007271	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
44	LIDERAZGO	Fomenta el logro d	84,38					19	0,0000007293	0,0000007293	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
45	LIDERAZGO	Es considerado ur	82,81					20	0,0000009804	0,0000009804	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
46								20	0,0000009833	0,0000009833	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
47								21	0,0000013163	0,0000013163	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
48								21	0,0000013201	0,0000013201	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
49								22	0,0000017596	0,0000017596	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
50								22	0,0000017646	0,0000017646	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
51								23	0,0000023420	0,0000023420	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
52								23	0,0000023487	0,0000023487	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
53								24	0,0000031038	0,0000031038	0,0000	0	0	0	0	0	0	0
54								24	0,0000031125	0,0000031125	0,0000	0	0	0	0	0	0	0

