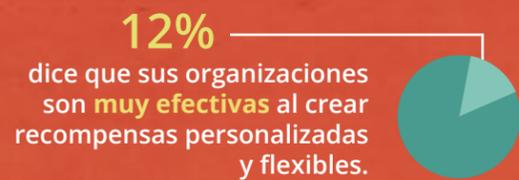




El poder del individuo

Las organizaciones enfrentan algunos desafíos a medida que renuevan su enfoque en la gestión de la fuerza laboral, sistemas de recompensa y modelos de carrera.

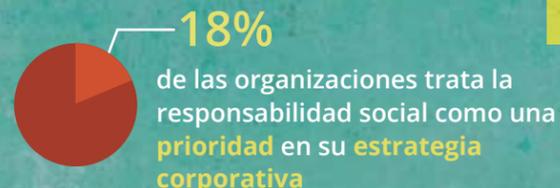


La sinfonía de la C-Suite

De las empresas que esperan un crecimiento del 10% o más para el siguiente año, el **43%** confirma que su C-Suite colabora de **manera regular y coordinada** en esfuerzos de largo plazo

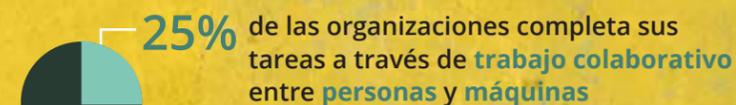
Contribuyendo a llenar el vacío de liderazgo en la sociedad

¿Cómo ven las organizaciones la **edad avanzada de los trabajadores?**

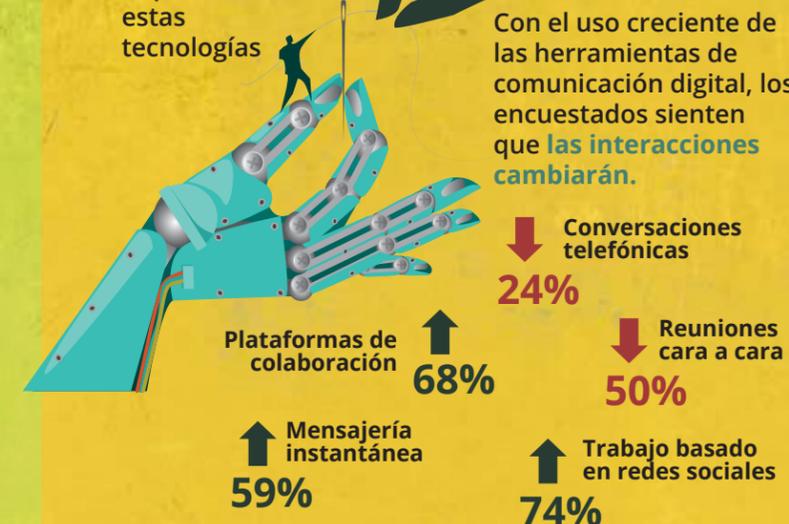


Aprovechar la tecnología para un crecimiento sostenible

Las nuevas tecnologías pueden ayudar a aumentar la productividad y el rendimiento, pero las organizaciones también deben prestar atención a sus impactos en la fuerza laboral.



Con el uso creciente de las herramientas de comunicación digital, los encuestados sienten que **las interacciones cambiarán.**



Lee el informe global completo en la página de Human Capital Trends www.hctrendsapp.deloitte.com





LA SINFONÍA DE LA C-SUITE: EQUIPOS LIDERANDO EQUIPOS



Los líderes ya no pueden trabajar en silos en el entorno actual. El objetivo es actuar como una sinfonía de expertos en armonía – en lugar de una cacofonía de expertos que suenan bien por separado, pero no en conjunto.

EL ECOSISTEMA DE LA FUERZA DE TRABAJO: GESTIONANDO MÁS ALLÁ DE LA EMPRESA



La composición de la plantilla laboral está cambiando dramáticamente. Conforme esquemas de trabajo alternativos se vuelven más comunes, ¿cómo pueden las organizaciones, atraer, comprometer y aportar valor a empleados de diferentes tipos?

NUEVOS ESQUEMAS DE COMPENSACIÓN / RECONOCIMIENTO: PERSONALIZADOS, ÁGILES Y HOLÍSTICOS



¿Por qué el reconocimiento se ha quedado estancado cuando los demás aspectos de RH han sufrido cambios transformacionales? Las compañías líderes están afrontando el reto de crear programas de reconocimiento personalizados con base en el entendimiento de las necesidades individuales de las personas.

DE PLANES DE CARRERA A DISEÑO DE EXPERIENCIAS: NUEVOS ESQUEMAS DE CRECIMIENTO



En lugar de una progresión secuencial de empleo a empleo, las carreras del siglo XXI pueden verse como una serie de experiencias de desarrollo, cada una ofreciendo la oportunidad de adquirir nuevas habilidades, perspectivas y mentalidades.

EL DIVIDENDO DE LA LONGEVIDAD: TRABAJANDO EN EL CONTEXTO DE UNA VIDA DE 100 AÑOS



Las organizaciones están cambiando su actitud hacia los empleados de mayor edad como resultado del incremento de las expectativas de vida. Las empresas están convirtiendo la edad de sus empleados en un activo que puede impulsar su ventaja competitiva.

CONCIENCIA E IMPACTO SOCIAL: EL REFLEJO DE LA EMPRESA EN LA SOCIEDAD



Las personas están poniendo en la mira el impacto de las organizaciones en la sociedad, y sus expectativas sobre empresas socialmente responsables van al alza. En un esfuerzo para cumplir estas expectativas, las organizaciones están volviendo a la conciencia social una parte integral de su estrategia e identidad.

BIENESTAR: UNA ESTRATEGIA Y UNA RESPONSABILIDAD



Muchas organizaciones están implementando programas innovadores para el bienestar financiero, salud mental, nutrición y actividad física, gestión de estrés, entre otros. ¿El objetivo? Incrementar la productividad de los empleados y demostrar su compromiso con el bienestar de sus colaboradores.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL, ROBÓTICA Y AUTOMATIZACIÓN: COMPLEMENTANDO LAS HABILIDADES HUMANAS



Conforme la inteligencia artificial y otras tecnologías avanzadas permeen el entorno laboral, habilidades como el pensamiento crítico, creatividad y solución de problemas cobran importancia. Las compañías líderes reconocen que estas tecnologías son más efectivas cuando complementan a las personas sin reemplazarlas.

EL LUGAR DE TRABAJO HÍPER-CONECTADO: ¿INCREMENTARÁ LA PRODUCTIVIDAD?



Los lugares de trabajo están siendo inundados con nuevas e innovadoras herramientas de comunicación que aseguran incrementar la productividad. Los líderes aún deben tomar decisiones importantes sobre las herramientas a utilizar y cómo usarlas – o bien decidir no usar ninguna.

PEOPLE DATA: ¿DÓNDE ESTÁN VERDADERAMENTE LOS LÍMITES?



El uso de datos de empleados para analizar, predecir y mejorar el desempeño se ha incrementado dramáticamente en los últimos años. Hacer uso de estos volúmenes de información encara nuevos riesgos y vislumbra nuevas oportunidades.

Contactos:

Tomás Fernández
Socio Líder Capital Humano
tofernandez@deloittemx.com

Francisco Briseño
Socio I Industria Bienes de Consumo
fbrisen@deloittemx.com

Hugo Medina
Socio I Industria Manufactura
y Automotriz
hmedina@deloittemx.com

Jorge Ponga
Socio I Industria Servicios Financieros
jponga@deloittemx.com

Orlando Mejía
Socio I Transformación Organizacional
y Talento
ormeja@deloittemx.com

Alejandra Cadavid
Gerente I Gestión de Talento
acadavid@deloittemx.com

Helena Pérez
Gerente I Estrategia de
Recursos Humanos
helperez@deloittemx.com

Daissy Dávila
Chief of Staff I Capital Humano
ddavila@deloittemx.com