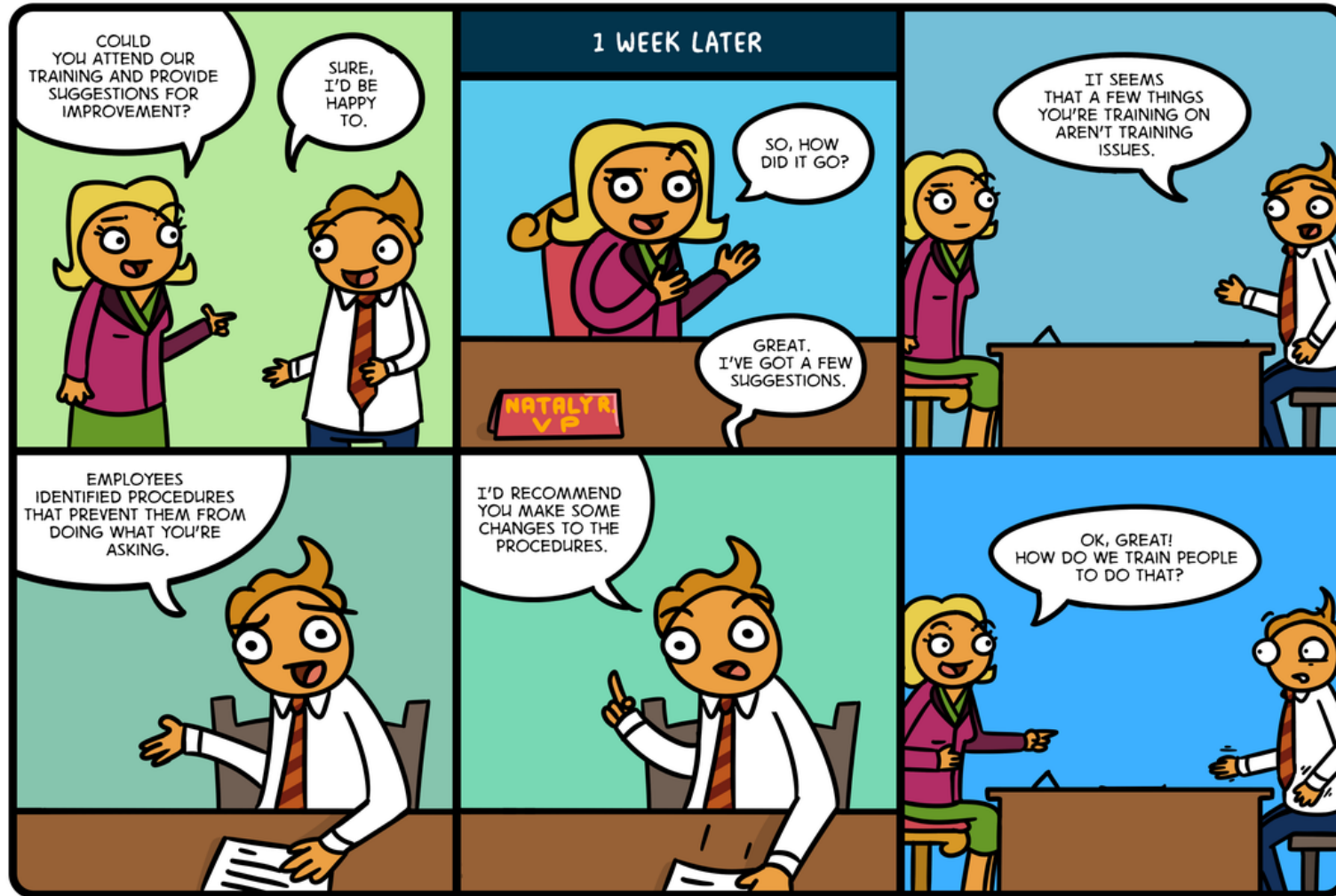
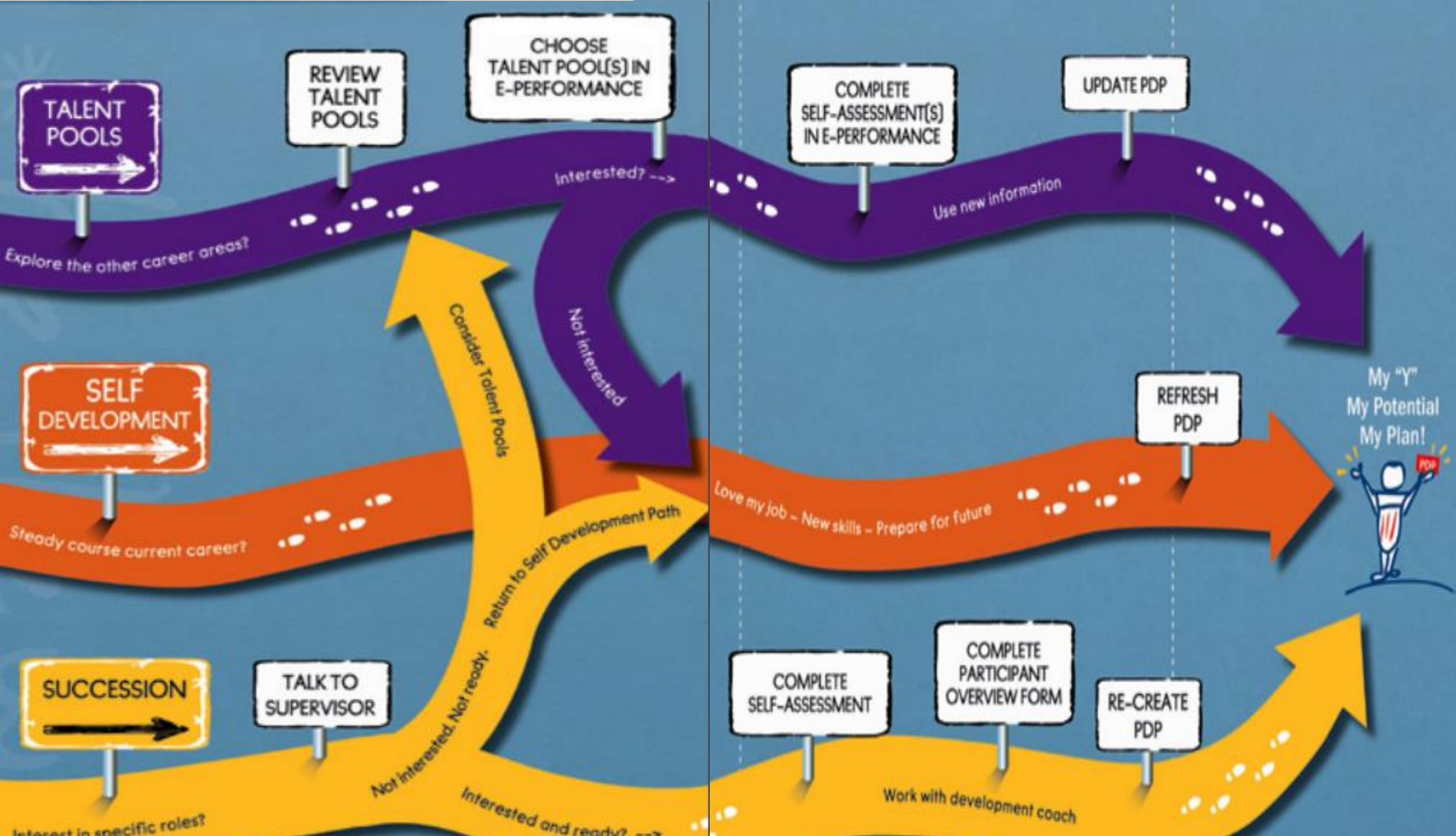


# L&D SCENE 49: "FIX IT WITH TRAINING"











# OBJETIVO

1



2

3



# Diferencia entre TD - TM y ITM



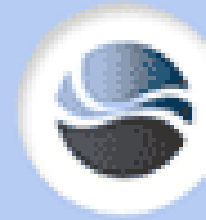
# Panorama del Negocio



**Prioridades Estratégicas – Prioridades Culturales = Impulsores del Negocio**



# Resultados



## OUTCOMES

- + Workforce Performance
- + Business Impact

- + **Desempeño Laboral**
- + **Impacto del Negocio**



# Implicaciones del Talento

---



**Tendencias de la gente - Brechas de Capacidad**  
**Situación Organizacional - Proyecciones de Capacidad**

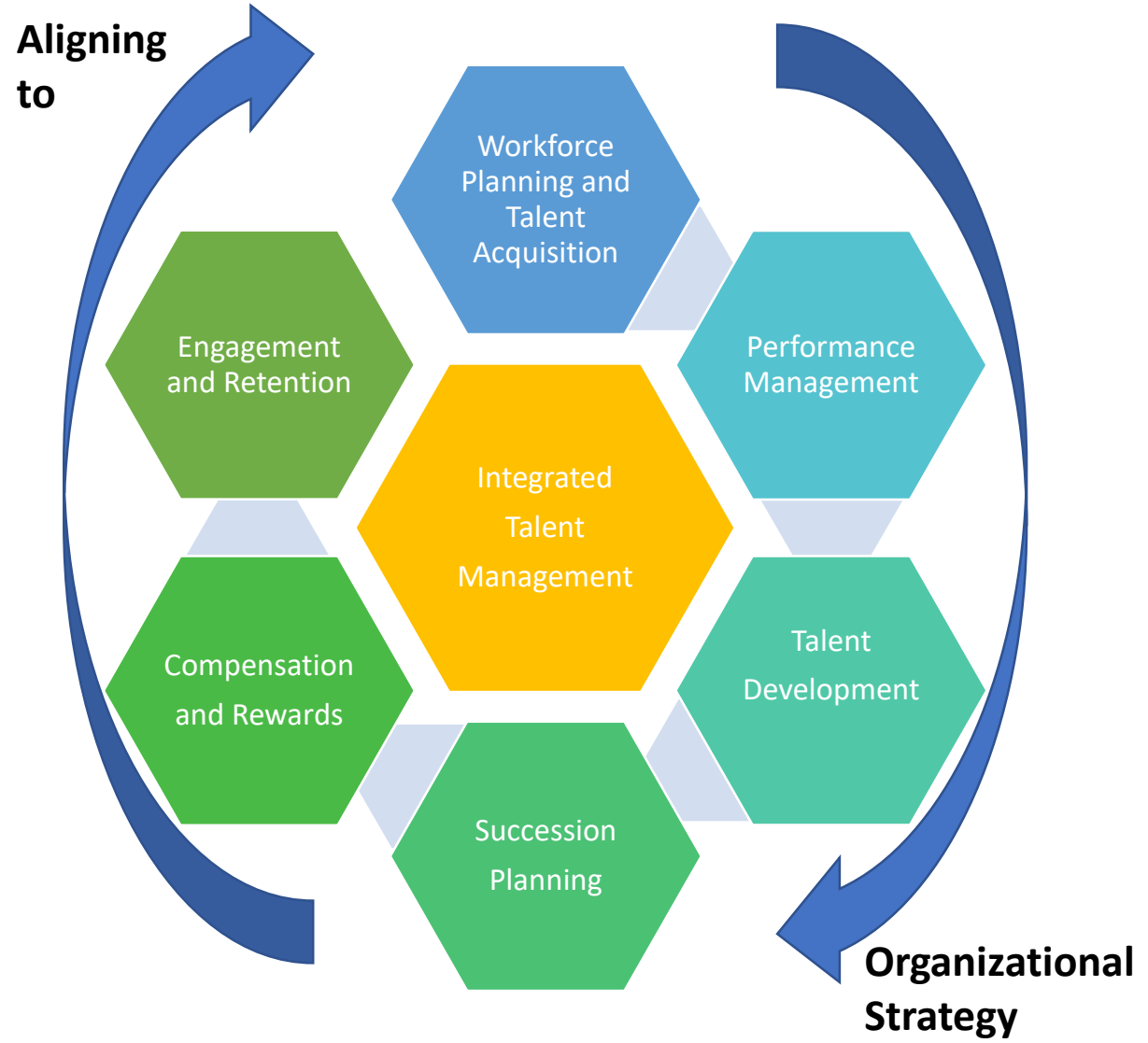
# Motor del Crecimiento



Selección - Desarrollo - Gestión del Talento - Gestión de la Sucesión

# Integrated Talent Management (ITM)

- 1. Estandarización mejorada
- 2. Visibilidad e información compartida
- 3. Proporcionar una plataforma para el crecimiento futuro
- 4. Usar las mejores prácticas en la organización
- 5. Automatización de los procesos relevantes
- 6. Eficiencia y Productividad mejorada
- 7. Continuidad del Negocio



- 1. Planificación de la Fuerza Laboral y Adquisición de Talento
- 2. Gestión del Desempeño
- 3. Desarrollo de Talento
- 4. Planificación de la sucesión
- 5. Beneficios y Recompensas
- 6. Compromiso y Retención

Improved standardization	Better visibility and sharing of information	Provides platform for future growth	Use of best practice throughout the organization	Automation of relevant processes	Improved efficiency / productivity	Business continuity
--------------------------	--	-------------------------------------	--	----------------------------------	------------------------------------	---------------------

# Integral Talent Management

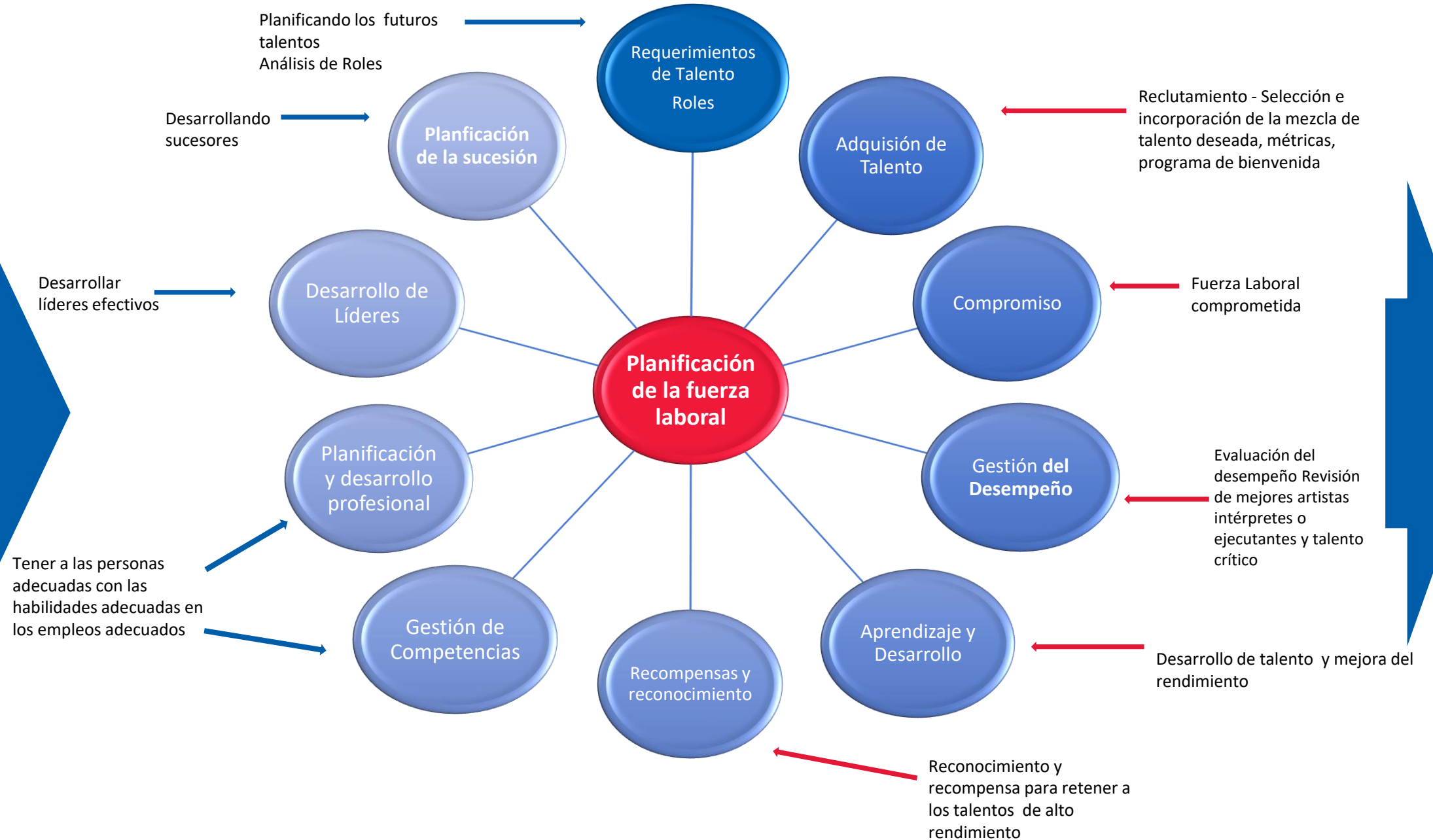
P  
E  
R  
S  
O  
N  
N  
E  
L  
S  
T  
R  
A  
T  
E  
G  
Y

O  
R  
G  
A  
N  
I  
Z  
A  
T  
I  
O  
N  
A  
L





# Integral Talent Management



# Integrated Talent Management (ITM)

- 1. Estandarización mejorada
- 2. Visibilidad e información compartida
- 3. Proporcionar una plataforma para el crecimiento futuro
- 4. Usar las mejores prácticas en la organización
- 5. Automatización de los procesos relevantes
- 6. Eficiencia y Productividad mejorada
- 7. Continuidad del Negocio



2. Gestión del Desempeño

Improved standardization	Better visibility and sharing of information	Provides platform for future growth	Use of best practice throughout the organization	Automation of relevant processes	Improved efficiency / productivity	Business continuity
--------------------------	--	-------------------------------------	--	----------------------------------	------------------------------------	---------------------

# Integrated Talent Management (ITM)

1. Estandarización mejorada
2. Visibilidad e información compartida
3. Proporcionar una plataforma para el crecimiento futuro
4. Usar las mejores prácticas en la organización
5. Automatización de los procesos relevantes
6. Eficiencia y Productividad mejorada
7. Continuidad del Negocio



3. Desarrollo de Talento  
Vías de desarrollo

Improved standardization	Better visibility and sharing of information	Provides platform for future growth	Use of best practice throughout the organization	Automation of relevant processes	Improved efficiency / productivity	Business continuity
--------------------------	--	-------------------------------------	--	----------------------------------	------------------------------------	---------------------

# Integrated Talent Management (ITM)

1. Estandarización mejorada
2. Visibilidad e información compartida
3. Proporcionar una plataforma para el crecimiento futuro
4. Usar las mejores prácticas en la organización
5. Automatización de los procesos relevantes
6. Eficiencia y Productividad mejorada
7. Continuidad del Negocio



4. Planificación de la sucesión
  - Utilice herramientas de auto servicio
  - Coaching
  - e-learning
  - Plataformas de gaming
  - Portales de carrera
  - Utilice métricas
  - Mida el impacto de participación

Improved standardization	Better visibility and sharing of information	Provides platform for future growth	Use of best practice throughout the organization	Automation of relevant processes	Improved efficiency / productivity	Business continuity
--------------------------	--	-------------------------------------	--	----------------------------------	------------------------------------	---------------------



## Propuesta ITM

### Objetivos Organizacionales

### Elementos de la estrategia de gente

ITM Prácticas	Puntos de Integración	Cómo lo aplicaremos?	Alertas Rojas Potenciales
Planificación Estratégica de la Fuerza Laboral y Adquisición de Talento			
Gestión del Desempeño			
Desarrollo de Talento			
Planificación de la sucesión			
Beneficios y Recompensas			
Compromiso y Retención			

# Propuesta ITM

## Objetivos Organizacionales

Seguridad: Reducción de accidentes

Rendimiento: Capacidad operativa

Ahorro de costos: Eficiencia: hacer más con menos

## Valores Corporativos

1. Seguridad 2. Personas 3. Asociación para crear valor compartido 4. Excelencia operativa 5. Mejora continua 6. Integridad 7. Resuelva problemas 8. Inversión mundial

## Elementos de la estrategia de gente

\*Un lugar seguro para trabajar \* Fuerza de trabajo comprometida con la excelencia \* Desarrollo de talento interno \* Transparencia de la ruta de la empresa transportadora \* Compromiso \* Desarrollo de liderazgo

ITM Prácticas	Puntos de Integración	Cómo lo aplicaremos?	Alertas Rojas Potenciales
Planificación Estratégica de la Fuerza Laboral y Adquisición de Talento	Matriz global de la fuerza de trabajo corporativa Centros de experiencia global Estrategia de segmentación de talentos Diseño de trabajo para el futuro	Análisis de trabajo global, identificación de funciones estratégicas, requisitos, análisis de riesgos, habilidades, necesidades de capacitación, estimación de la demanda futura. Crear una Universidad Corporativa para compartir conocimiento Identificar Estratégico - Clave – Centrales -Transaccional - Roles Principales Estimar la demanda futura de cada rol	Personal tal vez resistente a realizar más trabajo. Límites legales Recursos para analizar Confidencialidad de la información de sucesión
Gestión del Desempeño	Identificar competencias necesarias para el desarrollo de cada rol y desarrollarlas por medio de Desarrollo de talento	Mapear el proceso de la gestión de desempeño con un equipo antes de que la nueva política se implemente	El sistema de gestión de talento tal vez no permita personalizarlo como se requiere
Desarrollo de Talento	Los análisis de puesto y competencias ayuden a crear los currículos de aprendizaje basado en roles para programas estratégicos de aprendizaje y programans de bienvenida, programa sirviendo con valores, programa de coach de liderazgo	Asegurando que las necesidades que emergen de la gestión de desempeño se integren proporcionando la data a los que desarrollan talento	El proceso requerirá actualización y soporte ejecutivo.
Planificación de la sucesión	Crear el mapa de carrera Líderes y roles críticos utilizarán las necesidades identificadas en GD, para crear los programas de desarrollo estratégico Identifacar roles que necesiten contrataciones externas en AT.	Asegurar que los talentos de potencial elevado se les provee las oportunidades de desarrollo	La información y datos de los planes de sucesioón deben ser confidenciales.

# Propuesta ITM

## Objetivos Organizacionales

Seguridad: Reducción de accidentes

Rendimiento: Capacidad operativa

Ahorro de costos: Eficiencia: hacer más con menos

## Valores Corporativos

1. Seguridad 2. Personas 3. Asociación para crear valor compartido 4. Excelencia operativa 5. Mejora continua 6. Integridad 7. Resuelva problemas 8. Inversión mundial

## Elementos de la estrategia de gente

\*Un lugar seguro para trabajar \* Fuerza de trabajo comprometida con la excelencia \* Desarrollo de talento interno \* Transparencia de la ruta de la empresa transportadora \* Compromiso \* Desarrollo de liderazgo

ITM Prácticas	Puntos de Integración	Cómo lo aplicaremos?	Alertas Rojas Potenciales
Compesación y Beneficios	Análisis de los puestos y estructuras de salarios Identificar salarios para las nuevas contrataciones El logro de los colaboradores en certificaciones o grados serán compensados Planes de compensación diferenciada para los sucesores y altos potenciales De la gestión del desempeño se establecerá n escalas para incrementar salario	Trabajaremos con el personal de compensaciones para determinar cómo se recompensará el logro de certificaciones requeridas.	Ausencia de presupuesto para las compensaciones
Compromiso y Rentención	DT incremetará las oportunidades de aprendizaje y desarrollo Para proveer oportunidades de carrera Capacitación de gerentes y líderes como coach para que puedan gestionar mejor el compromiso y desempeño de su personal	Ofrecer a los gerentes y líderes un programa de Coach Gerencial.	Si los gerentes y líderes no se suman, no podremos asegurar que el compromiso incremente. Los competidores tomarán a los talentos y altos potenciales



