

Tiempos de Cambios

Anclajes de la Gestión

5º Congreso Regional de RRHH
28 y 29 de Mayo 2009
Córdoba

Algunas definiciones previas ...

- ▣ **Incertidumbre o Crisis Estructural**

- ▣ **¿Cuáles deberían ser las anclas?: ¿Las personas? ¿Los equipos? ¿Los sistemas operativos? ¿Los valores?**

- ▣ **¿Es la coherencia o la convicción un atributo en este contexto?**

- ▣ **¿Cómo calificaríamos la situación actual?**

¿Cuál es la demanda que este contexto genera a la estructura de conducción de las empresas?

Creemos que “el anclaje” es un equipo de trabajo, que adhiera a algunos valores comunes y opere dentro de un sistema eficiente, con creatividad, sensibilidad e imaginación

¿Cual es el rol del área de RRHH en este proceso de anclaje?

Asistir a la Conducción–Gerencia General y/o Dueños a crear el equipo de soporte

Existen 4 puntos de contribución en el anclaje:

- 1. Valores**
- 2. Personas**
- 3. Sistemas de Funcionamiento**
- 4. Herramientas de apalancamiento de Mejoras**



1. Valores

¿Los valores son un resultante o se postulan?

¿Cual es la responsabilidad de RRHH en este tema?

- ▣ **Deben estar explicitados**
- ▣ **Deben ser transmitidos y vivenciados**
- ▣ **Deben ser Compartidos**



2. Personas

Condiciones para asegurar la formación de equipos de gestión:

- ▣ Definición de perfiles**
- ▣ Respeto al “Company appealing” “ el Knack”**
- ▣ Proceso de búsqueda y selección coherencia**
- ▣ Inducción**



3. Sistemas de Funcionamiento

- ▣ **Expectativas respecto de quienes integran los grupos de gestión y conducción**

- ▣ **Expectativas de estos grupos en relación a la empresa y a la situación de la organización**

- ▣ **Dinámica de funcionamiento esperada**
 - ✘ **Reuniones-indicadores- fijación de objetivos**
 - ✘ **Circulación de información**
 - ✘ **Sistemas de reconocimiento**



4. Herramientas de apalancamiento ghidinirodil de mejoras Humanos con recursos

- ▣ **Políticas de desarrollo y planeamiento de carrera y sucesión (expectativas compartidas)**
- ▣ **Estrategias de reconocimiento (claridad)**
- ▣ **Canales de comunicación institucionales e informales**
- ▣ **Feedback permanente para retroalimentar el funcionamiento**

Algunos posibles impactos de la crisis actual en las empresas...

▣ Empresas multinacionales:

“Movilidad del talento como una oportunidad o un problema”

▣ Empresas PyMEs:

“Riesgo de detención de procesos de actualización y profesionalización de la estructura de conducción”

Por último...

“Para transformar los tiempos de crisis en tiempos de cambio y oportunidad debemos reflexionar sobre la gestión”

- 1. Definir el tipo de escenario: “Crisis o Mayor incertidumbre”**
- 2. Rescatar solo los valores esenciales (¿coherencia y convicción?)**
- 3. Definir la dinámica de la gestión en la crisis (¿quien decide? ¿Quién toma los riesgos?)**
- 4. Ampliar los canales de comunicación y feedback**
- 5. No descuidar el día después de la crisis**

Muchas Gracias !

¿Preguntas?