



FORO  
CAPITALHUMANO

**¿ CUALES SON LAS  
SOLUCIONES TECNOLÓGICAS  
NECESARIAS PARA  
ACOMPASAR LOS NUEVOS  
DESAFÍOS DE LA GESTIÓN  
HUMANA?**



# LA EMPRESA

## Conoce los Pilares de la Gestión Humana

### **ATRAER / SELECCIONAR**

Búsqueda del valor agregado: el aporte de las personas

### **CUALIFICAR**

Evaluar, determinar GAP y capacitar

### **CONSERVAR**

Integración, motivación y satisfacción laboral

Que cada uno alcance sus objetivos y un mayor desarrollo personal.

Tiene programas de desarrollo profesional

# LA EMPRESA

Tiene herramientas de software para esa Gestión



Etc...

## Módulos Administrativos

Admin. de  
Personal

Liquidación y  
Nómina

Control de  
Horario

## Módulos para Gestión del Talento

Gestión  
Organizativa

Gestión de  
Incorporación

Gestión del  
Desempeño

Desarrollo y  
Capacitación

Gestión de  
Carrera y Suces

Salud e Higiene  
Ocupacional

# LA EMPRESA

¿ Que problemas puede tener ?

"Los candidatos no son lo que esperábamos"

"Los colaboradores se van"

"Hay desmotivación"

"Los equipos no funcionan"

"Falta de conexión de las soluciones de software"

"Faltan indicadores"

"No logramos conectar los resultados con la gestión humana"

# EL COLABORADOR



- Está empleado
- Cobra regularmente
- Tiene responsabilidades limitadas según su cargo
- Recibe capacitación regularmente

# EL COLABORADOR

¿ Que problemas puede tener ?



“mi trabajo es rutinario”

“estoy desmotivado”

“mis talentos no son evidentes o visibles para la organización”

“siento que desperdicio mi vida acá”

“no conecto mis expectativas con la empresa”

# LA CONSULTORA



- Provee servicios que las empresas demandan
- Es reconocido su know how
- Cobra bien sus servicios





# LA CONSULTORA

¿ Que problemas puede tener ?



“no hay continuidad de nuestro trabajo de asesoría”

“..cada vez, es como empezar de nuevo”

“sin acceso a los sistemas es complejo obtener datos ciertos o historial”

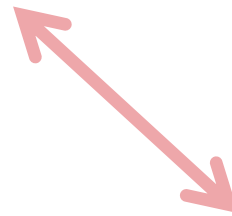
“el trabajo de consultoría muchas veces no es aplicado luego por la empresa”

“es complejo mantener un flujo recurrente de ingresos”

# ¿ QUE FALTA ? ¿ QUE FALLA ?

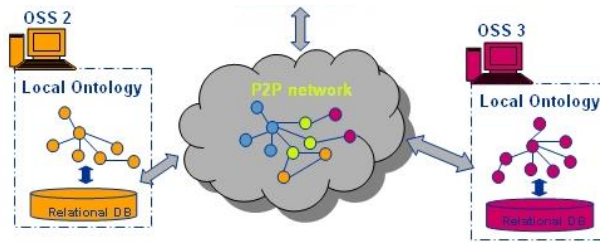
- Integración
- Conexión
- Estandarización
- Los datos relevantes no se ven, no fluyen

# ¿ COMO DEBERÍA SER ?



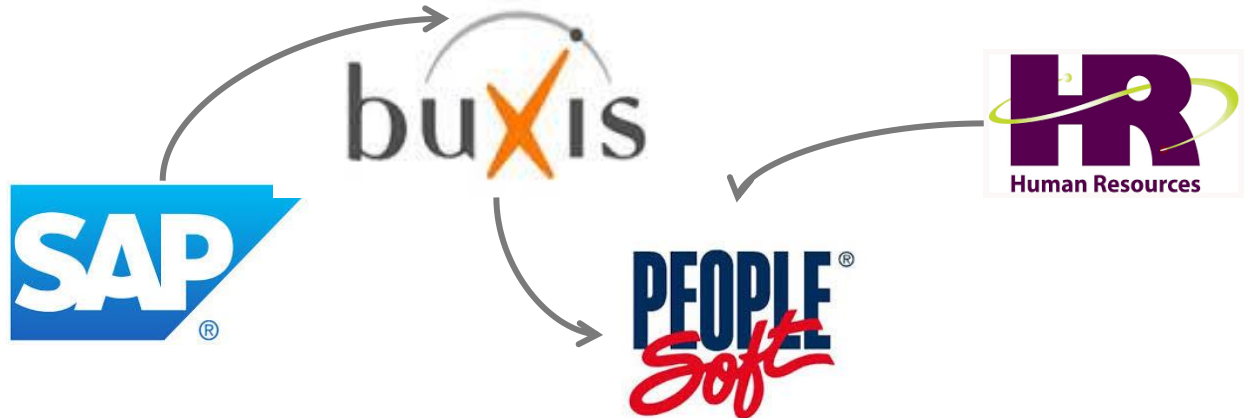
# LA TECNOLOGÍA ESTÁ

Base  
semántica



“The world doesn’t need yet another talent-management system,”  
“What the world needs is a cloud-based platform to take employers’ existing systems, integrate them and make them semantic-aware.”  
Javid Muhammedali  
Senior product director for Monster’s

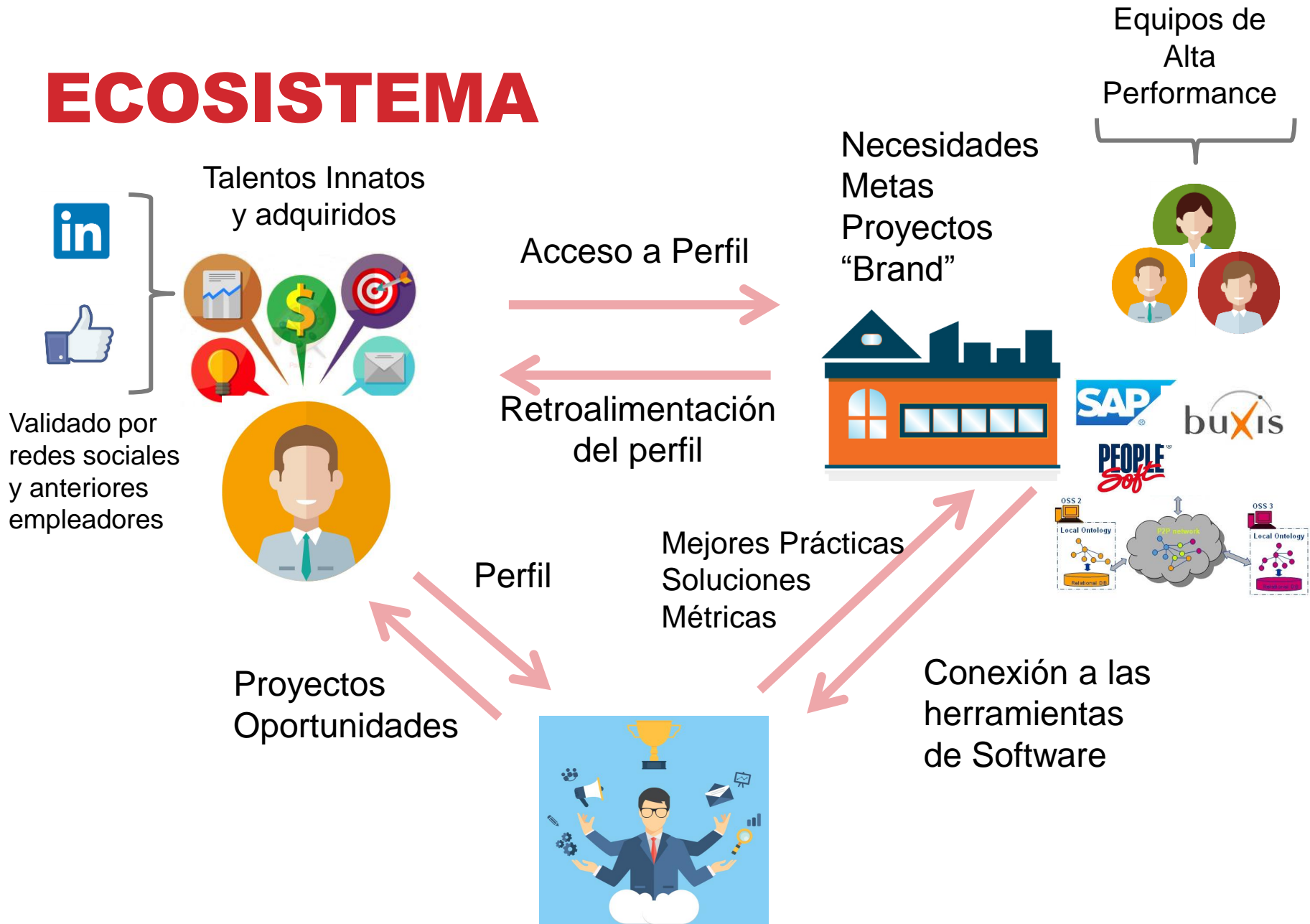
Conectores



Base  
normalizada



# ECOSISTEMA



# ECOSISTEMA

## ¿ QUE OBTIENE CADA UNO ?



- Acceso y control de SU información
- Competencias naturales (validadas por sus pares)
- Competencias adquiridas automáticamente mantenidas
- Trabaja con y quien le motiva trabajar

# ECOSISTEMA

## ¿ QUE OBTIENE CADA UNO ?



- Acceso a una variada y creciente cantidad de herramientas en nuevas modalidades “primero pruebo” y “pago lo que uso”
- Gestión de Equipos de Alta performance con “auto-matching” de colaboradores dentro y fuera de la organización
- Acceso a indicadores “holísticos”, integrales
- No pierde el valor ganado en cada iteración

# ECOSISTEMA

## ¿ QUE OBTIENE CADA UNO ?



- Acceso a herramientas para una consultoría basada en datos tangibles
  - Poder mostrar el efecto directo de su gestión
  - Selección y armado de Equipos de Alta Performance
- 
- Proveer servicios en forma ágil y recurrente, atacando directamente el “punto de dolor”
  - Empaquetar lo “administrativo” y agregar valor en la Gestión



# NOTICIAS DE AYER

Bersin by Deloitte.

Home

Membership ▾

Practices ▾

News & Events ▾

Blogs ▾

Lexicon

About

HTS

CLIENTS

ersal

Home > Analyst Blogs > Josh Bersin's Blog

## The Business Of Talent

1. Technology has removed the barrier between work and life.
2. Employee engagement, culture, and leadership are lifeline issues.
3. Learning, capabilities, and skills are the currency of success.
4. HR as a function is at a crossroads and must reinvent itself.
5. Data is now integral to all decisions HR must make.

Create custo  
interface th  
wish list fo

1 – Digitales

2 – Multipantalla y multidispositivo

3 – Nomófogos y appdictos

4 – Sociales

5 – Críticos y exigentes

6 – Exigen personalización y nuevos valores

systems behind. Connect  
atabases with cloud  
d devices to turn  
n into insight.

erview

# LO QUE SIGUE

## Nuevos actores del Ecosistema

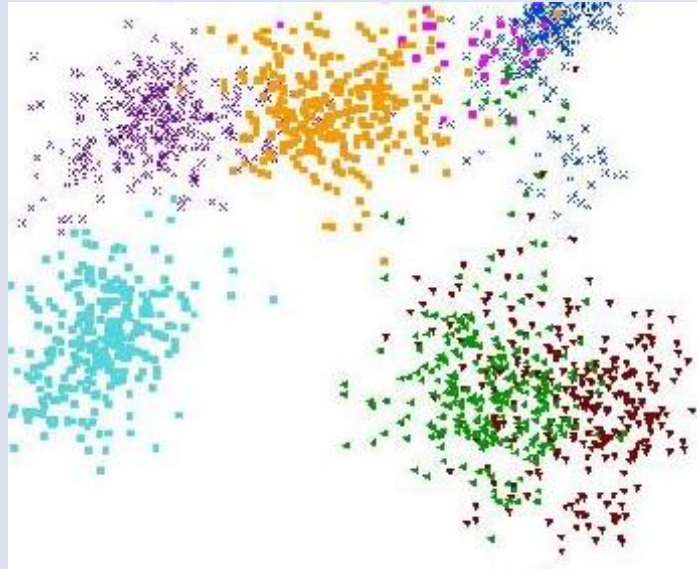
- Proveedores de Productos de Software
- Proveedores de E-learning
- Analistas de BIG DATA

# LO QUE SIGUE

## Más flexibilidad

- para analizar (big data)
- para usar (Cloud)
- para acceder (Mobile)
- para conectarse (estándares abiertos)

# ANÁLISIS COM



Deep Learning  
Machine Learning



Reconocimiento de  
Patrones  
Comportamentales

# ANALISIS COMPORTAMENTAL

Link : <http://www.ict4v.org/page/primerosproyectos>

Proyectos en gestación “.Reconocimiento de patrones en grandes extensiones de información para recursos humanos”

“...desarrollar algoritmos que puedan reconocer patrones de comportamiento de las organizaciones, patrones que den una visión integral, holística de la organización. Que muestren el estado de “salud” de la organización desde una visión macro y que luego permitan ahondar en los detalles, que permitan ver causa y efecto de una forma más clara y que todo esto sea con la ayuda de algoritmos inteligentes, que detectan relaciones, las muestran y en base a como las etiqueta (deseable, no deseable) el experto humano, van aprendiendo que deben resaltar y que no.

Haremos que la detección automática y el etiquetado posterior sea una tarea de descubrimiento, inspiradora desde lo que muestre, cómo se manipula y en lo visual. Que se vaya retroalimentando y enriqueciendo por el uso y el mutuo aprendizaje.

“

# **TODOS INVITADOS !**

**.. todos pueden participar, todos tienen derecho a participar y todos deben facilitar que otro participe ..**

## **Contacto**

Pablo Haro

pharo@buxis.com

**¿ PREGUNTAS ?**

**MUCHAS GRACIAS**

**Contacto**

Pablo Haro

pharo@buxis.com