



Gestión de talento para pequeñas y medianas empresas:

Conduzca su compañía sin miedo a los cambios y trace el mejor itinerario para el viaje del talento

Gestión de talento para pequeñas y medianas empresas:

Conduzca su compañía sin miedo a los cambios y trace el mejor itinerario para el viaje del talento

No es posible crear una estrategia de talento que sea válida para todas las pequeñas y medianas empresas. De hecho, puede compararse con salir a la carretera sin llevar un GPS, ni siquiera un mapa. En función de sus objetivos de negocio, las soluciones de talento que desarrolle deben ser específicas para los cambios previstos para su negocio:

- **Crecimiento:** De repente está consiguiendo más clientes y aumentando los ingresos. Sin duda está haciendo algo bien pero, ¿ese crecimiento conlleva un atasco de recursos?
- **Extensión:** No solo ha tomado la carretera menos concurrida, sino que está construyendo carreteras totalmente nuevas, tanto si lanza una nueva línea de negocio en su ubicación actual como si se está expandiendo globalmente. Y esa construcción puede causarle numerosos retrasos o llevarle a lugares totalmente nuevos.
- **Eficiencia:** Para que la inversión en combustible tenga sentido, el camino recorrido tiene que resultar rentable. ¿Su estrategia de gestión de talento le ayuda a mantener un alto desempeño, o su compañía tiene un consumo exagerado de gasolina?
- **Innovación:** Los vehículos tienen muchos usos hoy en día, aparte de llevarnos del punto A al punto B. ¿Su compañía va a adaptarse al mercado o va a cambiarlo por completo?

Incluso si la carretera parece despejada, puede haber obstáculos. Si tiene una estrategia de gestión de talento excelente, estará preparado para cualquier bache, ya sea por mercados erráticos como por la incertidumbre mundial.

Puede que planear una estrategia de gestión de talento le resulte apabullante, y que el miedo a lo desconocido le haga quedarse en punto muerto. Pero no tiene por qué ser así. SuccessFactors puede ser su ayuda en carretera. Tenemos una amplia experiencia en ayudar a las compañías de todos los tamaños y muchos sectores a obtener resultados reales para sus estrategias de talento. Sabemos lo que funciona.

Todas las compañías necesitan un buen personal que permita desarrollar todo su potencial. Y a medida que cambie su compañía, también lo harán sus necesidades de talento. Deje que SuccessFactors le muestre el camino para una gestión óptima de talento.

CRECIMIENTO: EL CAMINO MÁS RÁPIDO

Creer significa ampliar esas carreteras que recorre cada día en su trabajo. Si realiza una planificación detallada, podrá añadir carriles en lugar de provocar un atasco operativo. Las decisiones de talento adecuadas pueden ayudarle a progresar y ayudar a su compañía a gestionar ese crecimiento.

- **Maximice la productividad.** Una comunicación regular y una información apropiada pueden mejorar la ejecución de negocio y aumentar la productividad necesaria para el crecimiento. La gestión del desempeño le aporta el marco necesario para debatir, medir y mejorar el desempeño de sus empleados. Averigüe cómo promover excelentes empleados y use ese modelo en toda la compañía.
- **Tenga coordinada a su fuerza de trabajo.** Un parte vital de la gestión de objetivos es asegurarse de que todo el mundo está en la misma sintonía. Explique las marcas que desea superar la compañía y desglose los objetivos a nivel individual. Si vincula los objetivos y el progreso con la compañía, podrá mantener la alineación aunque crezca la compañía.
- **Incentive el desempeño excepcional.** Una forma de fomentar el crecimiento es dar a los empleados su parte en el éxito de la compañía. Puede premiar a aquellos que impulsan el éxito de su compañía asignando incentivos a los resultados comerciales que desea alcanzar. Un sistema de gestión de la compensación hace que sea más fácil supervisar el progreso y premiar a los empleados más productivos.
- **Consiga más empleados con talento gracias a un reclutamiento efectivo.** A medida que crece su compañía debe ser capaz de contratar a personas parecidas a sus empleados más productivos y que se adapten bien a su entorno concreto. La tecnología de reclutamiento no solo simplifica la contratación de personal muy rentable, sino también ayuda a encontrar a las personas adecuadas para su organización.
- **Movilice a sus equipos.** Si tiene que desplegar a sus equipos para que cumplan con rapidez sus necesidades de crecimiento, debe asegurarse de que tienen los recursos a su total disposición. Con las aplicaciones móviles de gestión de talento, los empleados reciben actualizaciones de estado en tiempo real mientras están de camino y en marcha.
- **Cree los recursos humanos que necesita.** ¿Qué puestos necesita para mantener el crecimiento en el futuro? No basta con hacer crecer los ingresos, también debe aumentar el personal con el que cuenta. La planificación de las sucesiones hace que sea más fácil relacionar el talento interno con las futuras necesidades. Si comprende esas necesidades será más fácil formar a los empleados actuales para que cubran esos puestos en el futuro, lo que le permitirá acelerar el crecimiento.
- **Adapte la gestión de datos de empleados.** A medida que crece, puede confiar en las funciones de autoservicio de core HR para que los empleados y encargados se responsabilicen de acceder a los datos de los empleados y los actualicen. Los empleados pueden actualizar su información de perfil, como las aptitudes y competencias, así como iniciar sus propias transacciones como los cambios de dirección y retenciones fiscales. Los gerentes pueden usar el autoservicio para actualizar y visualizar la información de los empleados de su equipo, incluyendo ascensos, cambios de salarios o despidos, entre otros.

EXTENSIÓN: CONSTRUCCIÓN DE NUEVOS CAMINOS

La ampliación de un negocio conlleva construir caminos y adentrarse en lo desconocido. La expansión de una compañía puede producirse de muchas maneras. Puede implicar el lanzamiento de una nueva línea de negocio en la ubicación actual, o la expansión a nivel internacional. Independientemente de cómo amplíe su negocio, debe tener un plan de cómo su personal puede llevarle a su destino. Si cuenta con perspectiva y con una gestión de talento proactiva, podrá preparar a su equipo para los desafíos de la extensión, y prepararse para asfaltar las nuevas carreteras que se extienden ante su compañía.

- **Centralización de los datos de su fuerza de trabajo.** La expansión a nuevos mercados implica el traslado de su fuerza de trabajo a nuevas regiones. En lugar de segmentar sus sistemas de fuerza de trabajo, asegúrese de que todos los datos de sus empleados están centralizados en un único sistema de core HR. Obtendrá una mayor visibilidad de su plantilla y un fácil acceso a completos datos e informes sobre empleados que le ayudarán a tomar la decisión correcta sobre otras posibilidades de expansión.
- **Personal para nuevas líneas de negocio o nuevas ubicaciones.** A medida que construye nuevas carreteras, debe averiguar si necesita más personal como el que ya tiene o si necesita distintos tipos de empleados. El reclutamiento será vital para llenar esos huecos de talento, especialmente si busca aptitudes muy específicas o debe contratar a varias personas en un plazo muy breve. Determine qué talento necesita y configure un plan de acción de reclutamiento.
- **Coordine al personal con los objetivos para evitar confusiones.** Cuando abra nuevas sedes o cree una nueva estrategia necesitará contar con gente que comparta su nueva visión. Los empleados existentes deben comprender lo que intenta conseguir. Y los nuevos empleados deben saber dónde encajan... los altos directivos necesitan propagar claramente la nueva dirección en toda la organización. Las herramientas de gestión de objetivos pueden aportar claridad y transparencia y tener a todos coordinados con los cambios que conlleva esa expansión.
- **Centre a los empleados en las tareas correctas.** Una ampliación de la compañía implica cambios, y los cambios se traducen en incertidumbre para los empleados. Con una formación adecuada y una orientación clara, la gestión del desempeño puede conseguir que todos se sientan implicados. Los empleados no deben preocuparse de cómo les afectarán los cambios, y los responsables no tendrán que esperar a la siguiente evaluación para ofrecer una formación adecuada. Los comentarios pueden compartirse con la frecuencia necesaria, y el desempeño del equipo puede calibrarse fácilmente para que todos puedan centrarse en lo que es más importante.
- **Conservación del mejor personal.** La incertidumbre también ofrece a sus competidores posibilidades de hacerse con los mejores empleados de su compañía. Los planes de desarrollo profesional que muestran las posibilidades de mejora laboral en su compañía pueden exponer a sus empleados las oportunidades que tienen ante sí. Valore en público a los miembros de su equipo y asegúreles que los desafíos de asfaltar nuevas carreteras redundarán en grandes ventajas. Tómese su tiempo para poner en marcha un sistema proactivo de conservación del personal y una estrategia de desarrollo. Si sus empleados más productivos ven un futuro en su compañía, es más probable que se queden a su lado.

- **Ajuste la compensación en función de las condiciones del mercado.** La gestión de la compensación facilita la creación de compensaciones basadas en incentivos que premien al personal por sus resultados reales y promuevan su fidelización. Investigue con regularidad lo que se paga en el mercado por cada puesto concreto. Recuerde, es importante tener en cuenta la adaptación de las compensaciones cuando se acuden a nuevas geografías. Puede adelantarse a conversaciones sobre nóminas antes de que el empleado se sienta insatisfecho y se despida. Además, los empleados también tienen más posibilidades de quedarse en su compañía si creen que se les compensa de forma justa.
- **Desarrolle al personal interno.** Las nuevas estrategias pueden requerir que su personal adquiera nuevas aptitudes. La gestión de la formación puede ayudar a los empleados a ponerse al día. La enseñanza formal puede ayudar a cubrir las carencias más importantes, pero también necesitará impulsar una cultura de colaboración. El intercambio informal de información crea una cultura de formación diaria en el lugar de trabajo que mejora el desempeño de los empleados. Gracias a las aplicaciones móviles también podrá asegurarse de que el personal recibe los datos y la formación que necesitan allá donde estén. Utilice los análisis para medir la eficacia de sus iniciativas de formación y adaptarse según sea necesario.
- **Consiga que su fuerza de trabajo se implique.** Las personas son por naturaleza criaturas sociales. También quieren influir de algún modo en lo que ocurre en su trabajo. Las herramientas de colaboración como SAP Jam ofrecen a los empleados la oportunidad de relacionarse entre sí y compartir experiencias prácticas. Si los trabajadores necesitan encontrar a un experto en alguna materia del otro lado del edificio o en una sucursal a kilómetros de allí, las herramientas sociales simplifican la colaboración.

EFICIENCIA: SAQUE MÁXIMO PARTIDO AL CAMINO RECORRIDO

Los presupuestos de la mayoría de las compañías llevan años estando muy ajustados. Se ha afianzado la necesidad de hacer más con menos y, en algunos casos, se ha tenido que trabajar con poco más que unas gotas de gasolina. La automatización de los procesos manuales puede reducir los costos y los tiempos de ciclo de muchas iniciativas de talento, pero también puede ofrecer un mayor valor de formas que superan en mucho la eficiencia y el control de costos.

- **Conociendo a los canales para realizar contrataciones de calidad.** Cuando las compañías necesitan hacer más con menos, las contrataciones de calidad se hacen cada vez más importantes. El uso de herramientas de reclutamiento y estudios de mercado determina qué canales proporcionan los aspirantes mejor capacitados. No quiere dejarse el dinero en canales que ofrecen aspirantes mediocres, especialmente cuando los recursos económicos están tan justos. Debe entender que debe invertir en gestionar su estrategia desde el principio, y que contratar candidatos poco capacitados se traduce en un aumento de los costes por ineficacia, despido y nuevo reclutamiento.
- **Ofrezca comentarios para ayudar a crecer a sus empleados y evitar que se repitan los errores.** Como pequeño negocio, no puede darse el lujo de repetir una y otra vez los mismos errores. Con una gestión efectiva de los objetivos puede supervisar cuándo se está desviando de los objetivos y tareas establecidos. Si documenta los problemas podrá crear un historial con empleados, proyectos y mercados específicos. Cada empleado crecerá con la experiencia. Los empleados que también comparten prácticas recomendadas podrán mejorar el desempeño general del equipo.

- **Reduzca los errores.** Los errores de introducción de datos en una hoja de cálculo pueden provocar problemas en la compañía o, en el peor de los casos, problemas de cumplimiento legal. La tecnología de gestión de la compensación hace que sea imposible que un pequeño cambio de fórmula desemboque en una catástrofe financiera o de relaciones de los empleados. Una mayor precisión redundará en un aumento de la eficiencia, por lo que su compañía podrá tomar decisiones sabiendo que ha reducido los riesgos.
- **Manténgase conectado con la organización.** Su negocio en marcha a cualquier hora y en cualquier lugar. Es posible conseguir la eficiencia mediante un acceso On-Demand utilizando múltiples dispositivos, como teléfonos móviles, que las soluciones de talento basadas en la nube ofrecen. Si inicia sesión desde cualquier lugar podrá responder más rápidamente a las necesidades comerciales. Acceda al organigrama de la compañía para encontrar y ubicar a las personas rápidamente. Conéctese con el aspirante a un puesto en LinkedIn o apruebe el ascenso de un empleado con rapidez y facilidad. También puede seguir conectado con su equipo y sus proyectos mediante el aprendizaje social móvil. Extienda la formación más allá de las clases mediante wikis, portales y módulos de formación móvil.
- **Desarrolle los líderes y estrellas del futuro.** Identifique a los empleados más productivos pronto y con frecuencia. En lugar de enfrentarse a los costes de reemplazar a los grandes talentos, mantenga conversaciones sinceras con ellos sobre cómo encajan en el futuro éxito de la compañía. Si el presupuesto impide que les recompense económicamente, hágalo mediante promociones de desarrollo y programas flexibles. Use las herramientas de desarrollo integradas para maximizar el impacto de esos empleados altamente productivos. Por ejemplo, los líderes pueden acudir a la formación mediante prácticas recomendadas en línea, no solo mediante sesiones presenciales. Además, sepa identificar los motores con fugas a tiempo. Los empleados poco productivos pueden costarle más tiempo y dinero del que quisiera.
- **Integre los datos de core HR con las iniciativas de gestión de talento.** Los líderes de las pymes necesitan aumentar la eficacia siempre que puedan. Si integra sus datos de core HR con soluciones de otras iniciativas de gestión de talento (como desempeño y objetivos, compensación, formación y colaboración social) podrá obtener una visión totalmente integral de la plantilla y tomar decisiones más rápidas e informadas.
- **Ayude al personal a encontrar la información sobre la marcha.** El intercambio de información es básico para el éxito de una organización, especialmente en un entorno tan dinámico. Si la formación se realiza en el momento justo, los empleados podrán usar las herramientas de colaboración para obtener la información que necesiten cuando la necesiten. Gracias a la colaboración la experiencia no queda recluida en un puesto específico, sino que queda a disposición de todos los miembros de su red. Cree una cultura de colaboración abierta a nivel interno concediendo acceso a sus equipos.

INNOVACIÓN: CAMBIE SU FORMA DE VIAJAR

Si basa su compañía en la innovación cambiará la naturaleza de sus negocios. Si está construyendo el futuro de su empresa desarrollando una gran idea o un producto innovador, su éxito se basa en su personal. Para alcanzar la innovación no basta con decir “Hoy me siento innovador”. Se consigue porque alguien identifica un problema o una oportunidad de mejora que nunca antes se había tanteado. En algún lugar, se enciende una bombilla. Sus empleados serán los que identifiquen esas soluciones y pongan en marcha la innovación. Puede que su compañía empiece a usar nuevos tipos de combustible, o que sea quien cambie por completo las carreteras. Y más allá de las carreteras, se puede explorar el mar, el aire y el espacio. Hay infinitas formas de cambiar su negocio; en sus manos está trazar los mapas que le llevarán a nuevos destinos en el mercado.

Incluso si no puede programar cuándo se producirá la siguiente gran idea, puede fomentar activamente un pensamiento innovador en la cultura y la estructura de su compañía.

- **Dé rienda suelta a la innovación creando una única fuente de información.** Es más fácil promover la cultura de innovación ideal si los datos y procesos de su compañía son ágiles y eficientes. Cuando integra los datos de sus empleados en todo el ecosistema está proporcionando las bases de la innovación y creando un único recurso válido de datos de calidad. Gracias a una mayor integración de los datos de gestión de talento y core HR con soluciones de nóminas, beneficios, ERP y gestión de tiempo de otros desarrolladores podrá obtener un acceso rentable, rápido y sencillo a los datos e informes, todo ello en una única plataforma global.
- **Contrate al personal adecuado para la innovación.** Para poder innovar debe encontrar a las personas que se replantearán y cambiarán su negocio. Debe decidir si tiene que recurrir a instituciones académicas en busca de talento científico o a las redes sociales para contratar talento creativo. Los procesos de reclutamiento vinculados con las necesidades futuras le ayudarán a identificar a los aspirantes con las cualidades que desea cultivar en un entorno de innovación.
- **Desarrollo de las aptitudes internas.** La construcción de un pensamiento innovador en su organización requiere práctica. Los programas de desarrollo pueden promover una formación continua y ofrecer los desafíos que cambiarán la forma de pensar de sus empleados. A veces basta con modificar el contexto de un problema para que surjan nuevas respuestas y soluciones. Si se cambian las dinámicas de trabajo con frecuencia se anima a los empleados a plantearse nuevas posibilidades, más allá de los problemas que se planteen. Para desarrollar al personal hay que asegurarse de que la compañía no se quedará sin combustible en la implementación de prácticas innovadoras.
- **Compense a los empleados para premiar la innovación.** Los planes de compensación bien desarrollados definen la forma de premiar no solo el trabajo actual de un empleado, sino el trabajo que desee que desarrolle en el futuro. Para que alguien se aparte de la rutina diaria debe saber que se fomenta el pensamiento innovador y que se premiarán las recomendaciones que puedan ponerse en práctica. Si destaca la forma en que incentiva la innovación podrá promover el compromiso, fomentar el desempeño y asegurar la fidelización de sus empleados más productivos.

- **Comprenda los riesgos de carecer de ciertas aptitudes.** Para ser competitivos no basta con ofrecer lo que es necesario ese día, también debe maniobrar para establecerse como uno de los líderes de la innovación de su sector. La gestión de la sucesión es vital para identificar las carencias de talento que pueden impedirle innovar y destacar en el futuro. Si no cubre esas carencias mediante el desarrollo o el reclutamiento, corre el riesgo de ser incapaz de responder a los cambios. La innovación deja obsoletos a algunos productos, por lo que debe prepararse para realizar los cambios pertinentes. Piense en los que debieron cambiar de las dispositivos de cintas a los reproductores de CD, y después a los dispositivos MP3.
- **Promocione la colaboración de sus trabajadores.** Use las herramientas de colaboración social para fomentar la colaboración e intercambio de información, evitando que quede aislada. Básicamente, llevará la cultura de su compañía a la red. Las herramientas sociales también aumentan la eficacia de los procesos de talento como la formación y el onboarding. La naturaleza informal del software de colaboración social promueve la creatividad y el trabajo en equipo, que son las cualidades de pymes que más aprecian algunos empleados.

CONCLUSIÓN: ¿POR QUÉ SUCCESSFACTORS?

Independientemente de las necesidades que impulsan a su negocio, la gestión efectiva de talento puede hacerle destacar de la competencia. De la misma forma que el sistema GPS de su automóvil le guía hacia su destino, la suite SuccessFactors Business Execution (BizX) puede llevarle a donde desea llegar.

Contará con las herramientas y prácticas recomendadas que necesita para no perderse en su viaje hacia el talento. Nuestras soluciones para pymes incluyen:

- **Employee Profile (Perfil del Empleado):** Gracias a un completo inventario de talentos podrá tomar decisiones sobre sus equipos con rapidez. SuccessFactors Employee Profile le permite capturar la información de sus empleados para ayudarlo a ubicar a la persona adecuada en el cargo correcto en toda la organización. Tendrá el talento adecuado preparado para su siguiente paso de negocio, sea cual sea.
- **Performance & Goals:** La gestión del desempeño y los objetivos es importante para asegurar la alineación de los objetivos específicos de los empleados con los de la compañía. SuccessFactors transforma el proceso de reconocimiento del desempeño, para que deje de tener un laborioso enfoque basado en papel y se transforme en un ciclo de evaluación del desempeño. SuccessFactors también permite un sencillo mantenimiento y supervisión de objetivos, impulsando la productividad de los empleados y fomentando la atribución de responsabilidades.
- **Compensation:** Incluso cuando la situación es complicada, es vital que recompense el trabajo que ofrece resultados al negocio. Gracias a SuccessFactors puede establecer una estrategia de incentivos por desempeño. Si motiva a su equipo con un sistema práctico de incentivos podrá aumentar el compromiso de sus trabajadores y demostrar que el cumplimiento de objetivos redundará en un mayor éxito. Además, podrá aprovechar al máximo el limitado presupuesto.
- **Recruiting:** Es el momento de contratar a los trabajadores adecuados con las características necesarias para impulsar su negocio. Con SuccessFactors podrá gestionar la búsqueda y contratación de los mejores candidatos más rápida y económicamente que nunca. El sistema también permite una integración total de la gestión de talento, vinculando sus procesos de reclutamiento con su estrategia general.

- **Learning:** La formación comercial actual combina el aprendizaje formal, social y ampliado. Además de garantizar que se cumplan los requisitos legales, SuccessFactors Learning ofrece una gestión de contenido, elaboración de informes y análisis nunca vistos. SuccessFactors Learning también admite dispositivos móviles, lo que garantiza una forma cómoda y sencilla de impartir y administrar la formación sobre la marcha.
- **Succession & Development:** El futuro de su compañía depende de tener a la persona correcta en el puesto adecuado. Estas personas pueden maximizar su impacto en el negocio y, como líder, debe asegurar la solidez de su plantilla para alcanzar sus objetivos. Una planificación adecuada de las sucesiones le ayudará a identificar no solo a los empleados más productivos sino a los trabajadores más aptos para liderar el negocio en el futuro.
- **SAP Jam:** SAP Jam tiene el potencial de impulsar la colaboración y el intercambio que transformarán su organización. Puede mejorar la ejecución de negocio gracias a la capacidad de SAP Jam de revolucionar la formación social, el onboarding y otros procesos del talento. Esta plataforma de intercambio ofrecerá a los empleados el poder de encontrar contenido y experiencia relevantes dentro de la organización. También podrá cambiar la dinámica del trabajo en equipo, promoviendo la formación y el intercambio de opiniones entre los empleados.
- **Employee Central:** SuccessFactors Employee Central ofrece un único sistema global de registro de empleados que se implementa en la nube y ofrece a las pymes una mayor visibilidad de su plantilla. RR. HH. podrá integrar rápidamente los datos de la plantilla de la suite SuccessFactors BizX, así como de sistemas externos como los de nóminas, ventajas, horas y asistencia. Gracias a los datos proporcionados por el autoservicio de empleados y encargados, RR. HH. podrá crear informes en tiempo real con datos precisos de la plantilla para tomar decisiones basadas en el talento.

Optimice el desempeño para el crecimiento, la expansión, la eficiencia y la innovación gracias a herramientas que estarán siempre a su alcance. La ejecución de negocio le pone en el asiento del conductor y le obliga a planificar y reaccionar a los cambios que perciba en su negocio. Gracias a la gestión total de talento, los responsables podrán fomentar un mayor desempeño, la generación de ideas, el intercambio de conocimientos e incluso la posibilidad de experimentación. Es el momento de mirar la presión de los neumáticos, llenar el depósito y abrocharse los cinturones. Y no olvide que la asistencia en carretera de SuccessFactors está siempre a su disposición. Ponga su compañía en marcha hacia el éxito y disfrute del viaje.

Acerca de SuccessFactors

SuccessFactors, una compañía de SAP, es el proveedor líder de software de ejecución de negocio basado en la nube que impulsa la homogeneización de negocio, optimiza el desempeño de la plantilla y acelera los resultados de negocio. Entre los clientes de SuccessFactors se incluyen entidades de todos los tamaños en más de 60 industrias. Con aproximadamente 15 millones de puestos de suscripción en todo el mundo, trabajamos arduamente para ofrecer a nuestros clientes soluciones innovadoras, contenido y analíticos, experiencia en procesos e información sobre mejores prácticas. Actualmente contamos con más de 3500 clientes en más de 168 países que utilizan nuestro paquete de aplicaciones en 35 idiomas.

SuccessFactors
Oficina central
1 Tower Place, Suite 1100
South San Francisco, CA 94080

N.º GRATUITO > 800 809 9920
TELÉFONO > 650 645 2000
FAX > 650 645 2099
EMEA > +45 33 349 349
APAC > +612 9238 6680

successfactors™
Una compañía de SAP

successfactors.com

San Mateo, California
Boston, Massachusetts
San Francisco, California
Copenhage, Dinamarca
París, Francia
Múnich, Alemania
Zúrich, Suiza

Londres, Reino Unido
Beijing, China
Hong Kong, China
Tokio, Japón
Manila, Filipinas
Singapur
Seúl, Corea del Sur

Sao Paulo, Brasil
Ciudad de México, México
Dublín, Irlanda
Shanghái, China
Bangalore, India
Brisbane, Australia
Sídney, Australia