



Compartiendo experiencias sobre personas y tecnología



Modelos organizativos de RRHH y el papel de la tecnología

29 de noviembre de 2018





Contenidos

- ✓ Nuevos retos de negocio
- ✓ El nuevo papel de la gestión de personas
- ✓ ¿Cómo organizar el área de RRHH para impulsar su contribución en su nuevo papel?
 - Visión organizativa:
 - Las funciones clásicas
 - El modelo de *Business Partners*
 - Visión de procesos:
 - Ciclo de vida del empleado
 - Procesos “extremo a extremo”
 - Enfoque “*agile*” de políticas de gestión
- ✓ El papel de la tecnología
- ✓ Debate:
 - ¿Qué modelo adoptarías?
 - ¿Qué ayuda le pides a la tecnología?



Nuevos retos de negocio

Plantilla y Organización

- **Flexibilidad** en el contenido de los puestos, y en los tipos de **contribución** a la Organización
- Nuevas **formas de trabajar**
- **Cooperación** entre **perfiles diversos**

Mercado Laboral

- **Caída** demográfica
- Algunos perfiles **obsoletos**, y otros altamente **demandados**
- Nuevos **valores**, y comportamientos **digitales**

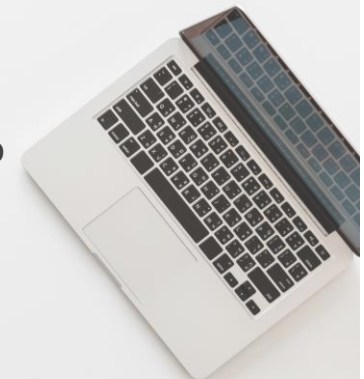
Mercado

Globalización

- **Rápida** capacidad de **adaptación e innovación permanente**
- **Ecosistema digital**

Tecnología

- **Tecnologías disruptivas** que cambian la cadena de valor y los modelos de negocio
- **Movilidad e Hiperconectividad**
- Agilidad en el **análisis de datos**





El nuevo papel de la gestión de personas

Poner foco en la experiencia integral del empleado

Digitalización de la experiencia

Orientación al cliente y a la cooperación



Accesibilidad permanente de datos válidos

Con prestaciones y capacidades para interpretar los

Toma de decisiones basadas en datos

Reformular las tradicionales prácticas de gestión de recursos humanos

Simple, prácticas, flexibles, vinculadas a personas y no a puestos



Multiplicar la flexibilidad organizativa

Cambio permanente del contenido de los puestos y de la estructura organizativa

Cooperación transversal y nuevas formas de trabajo que favorezcan la innovación



Empoderamiento a los mandos intermedios en la gestión de personas

Transparencia en las políticas

Toma de decisiones sobre personas basada en información

Planificación estratégica de la plantilla

Anticipación del talento necesario y de la alineación de la plantilla para la sostenibilidad del negocio



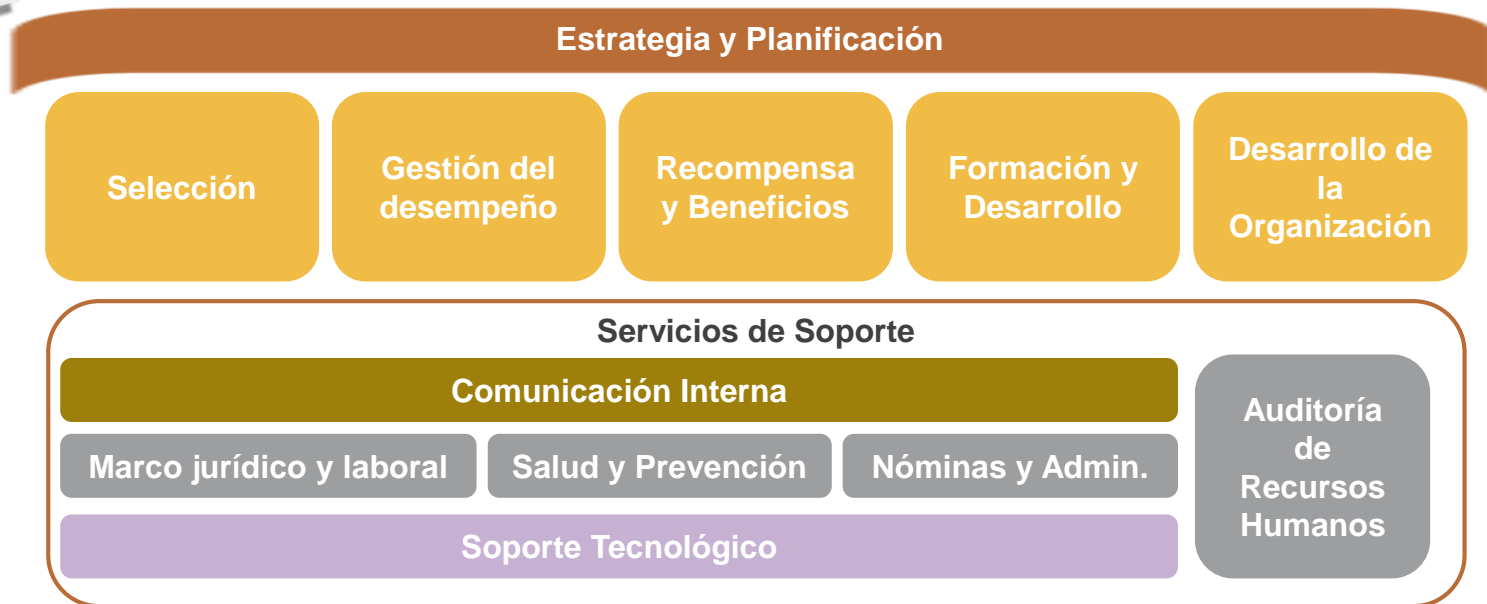


¿Cómo organizar el área de RRHH para impulsar su contribución en su nuevo papel?

Visión organizativa: las funciones clásicas

- ✓ **Facilita** la **especialización**, pero...
- ✓ **Dificulta** una **visión global** y la **coordinación necesaria** para contribuir al negocio con el compromiso y la productividad de los empleados.

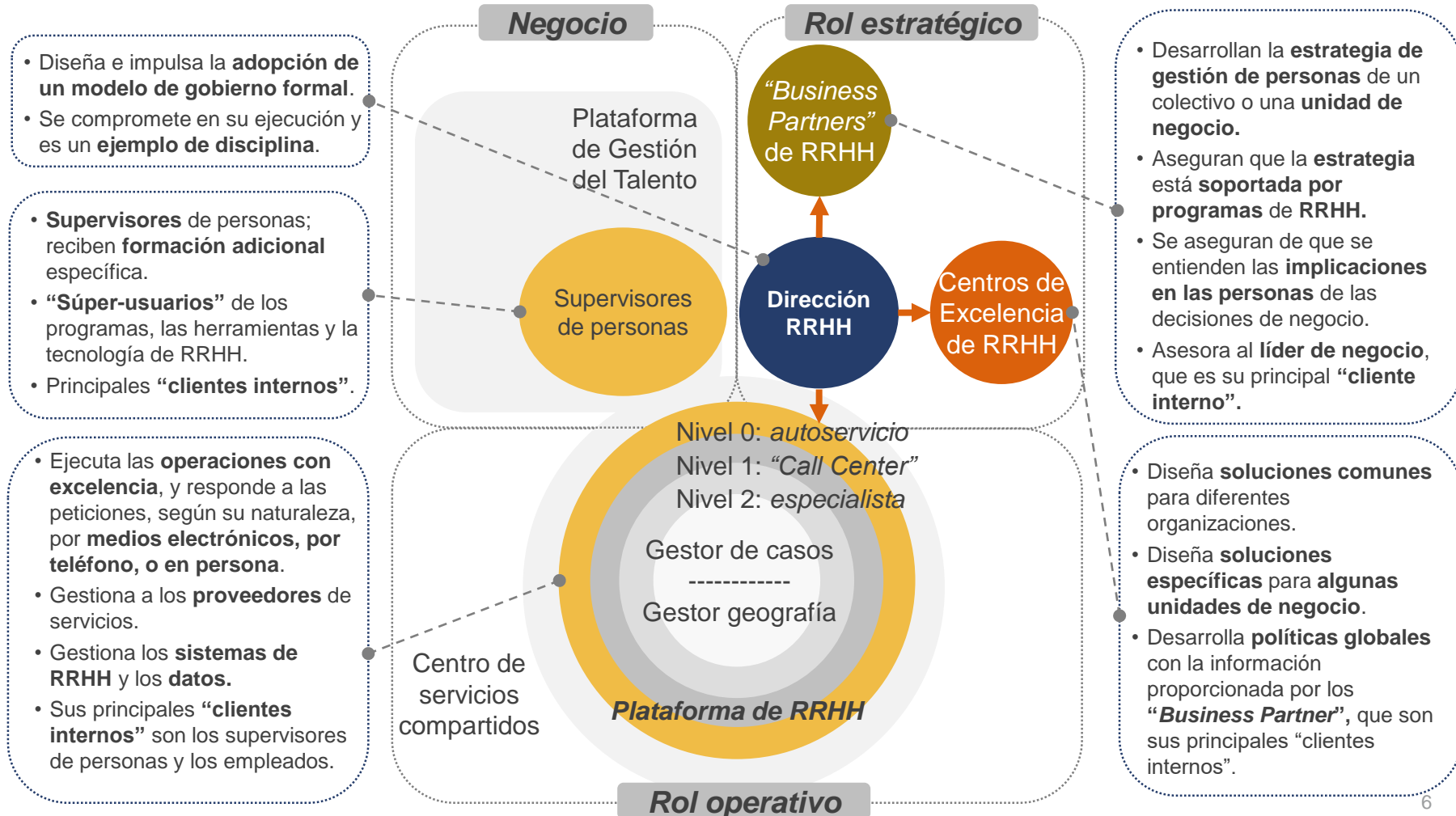
Ilustrativo





¿Cómo organizar el área de RRHH para impulsar su contribución en su nuevo papel?

Visión organizativa: el modelo *Business Partners*





¿Cómo organizar el área de RRHH para impulsar su contribución en su nuevo papel?

Visión de procesos: ciclo de vida del empleado

- ✓ **Responsables de procesos** suelen coincidir con los responsables funcionales.
- ✓ No existe visión del proceso completo de influencia en la **contribución de las personas**.





¿Cómo organizar el área de RRHH para impulsar su contribución en su nuevo papel?

Visión de procesos: procesos “de extremo a extremo”

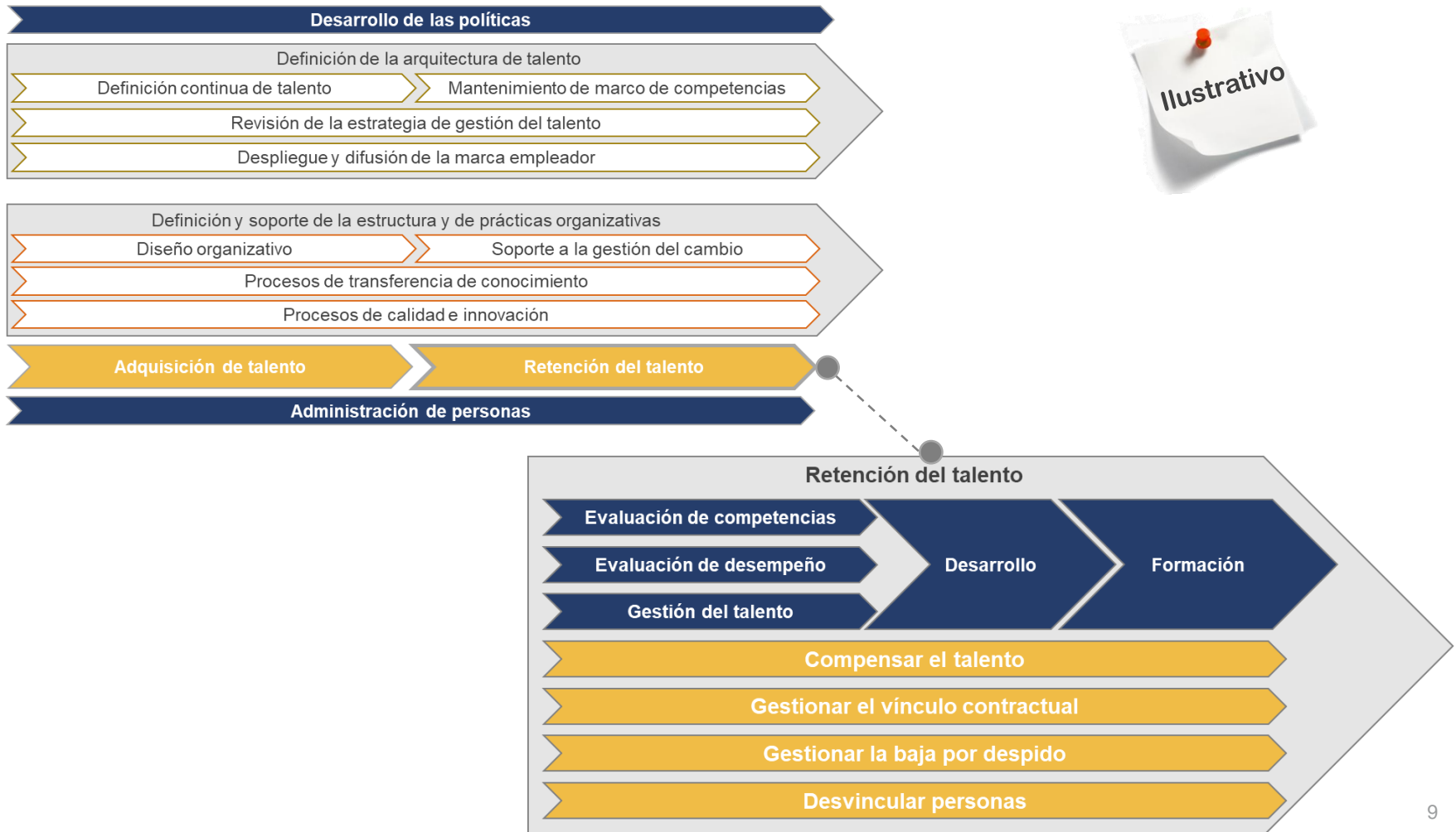
- ✓ Macro procesos que persiguen **impactos positivos** en la contribución de las personas.
- ✓ Anticipan un **modelo de gobierno** con responsabilidades más cercanas a la contribución al negocio, y con un **cuadro de mando** que trata de medir la contribución de las personas.





¿Cómo organizar el área de RRHH para impulsar su contribución en su nuevo papel?

Visión de procesos: procesos “de extremo a extremo” (cont.)





¿Cómo organizar el área de RRHH para impulsar su contribución en su nuevo papel?

Enfoque “agile” de políticas de gestión





El papel de la tecnología

Ejemplos

Accesibilidad de
datos de calidad



Procesos en
movilidad



Distribución a los
mandos de decisiones
basadas en datos



Integración de
experiencia digital del
empleado



Eficiencia e integración
de los procesos de
“extremo a extremo”



Prestaciones de
comunicación,
difusión y colaboración





1. ¿Qué modelo adoptarías?
2. ¿Qué ayuda le pides a la tecnología?

