



# 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**





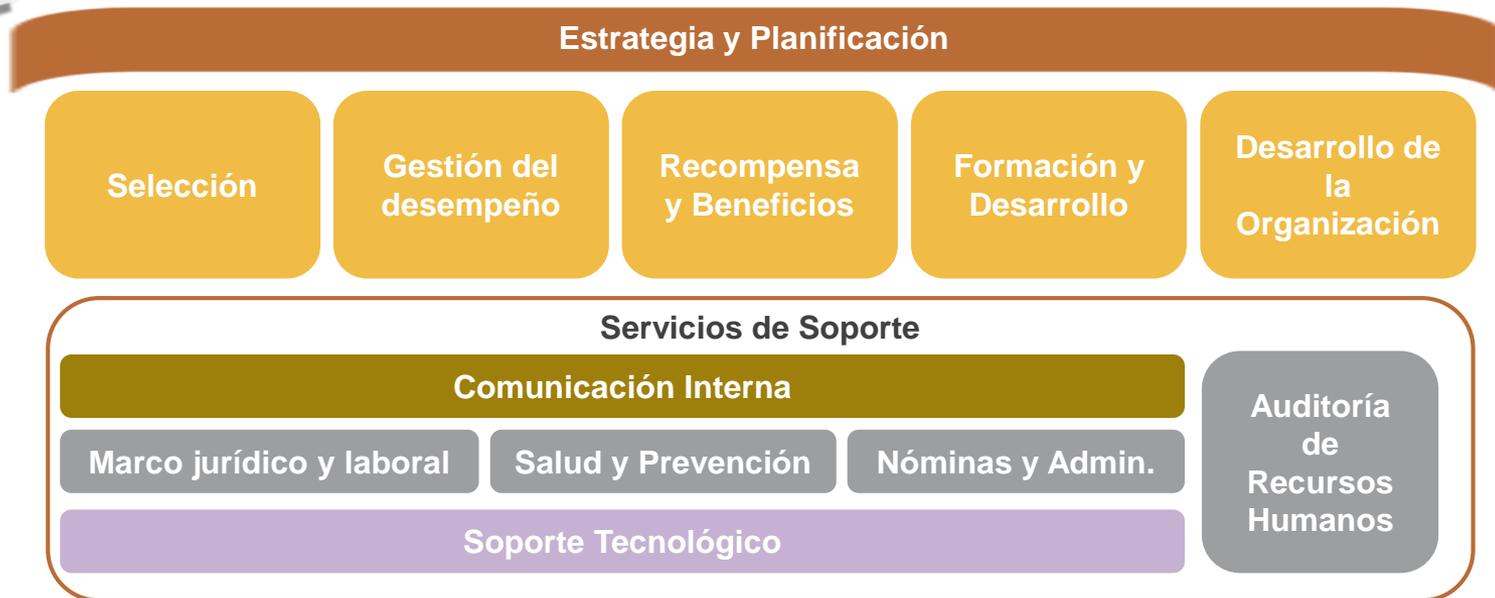


## ¿Cómo organizar el área de RRHH para impulsar su contribución en su nuevo papel?

### 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.

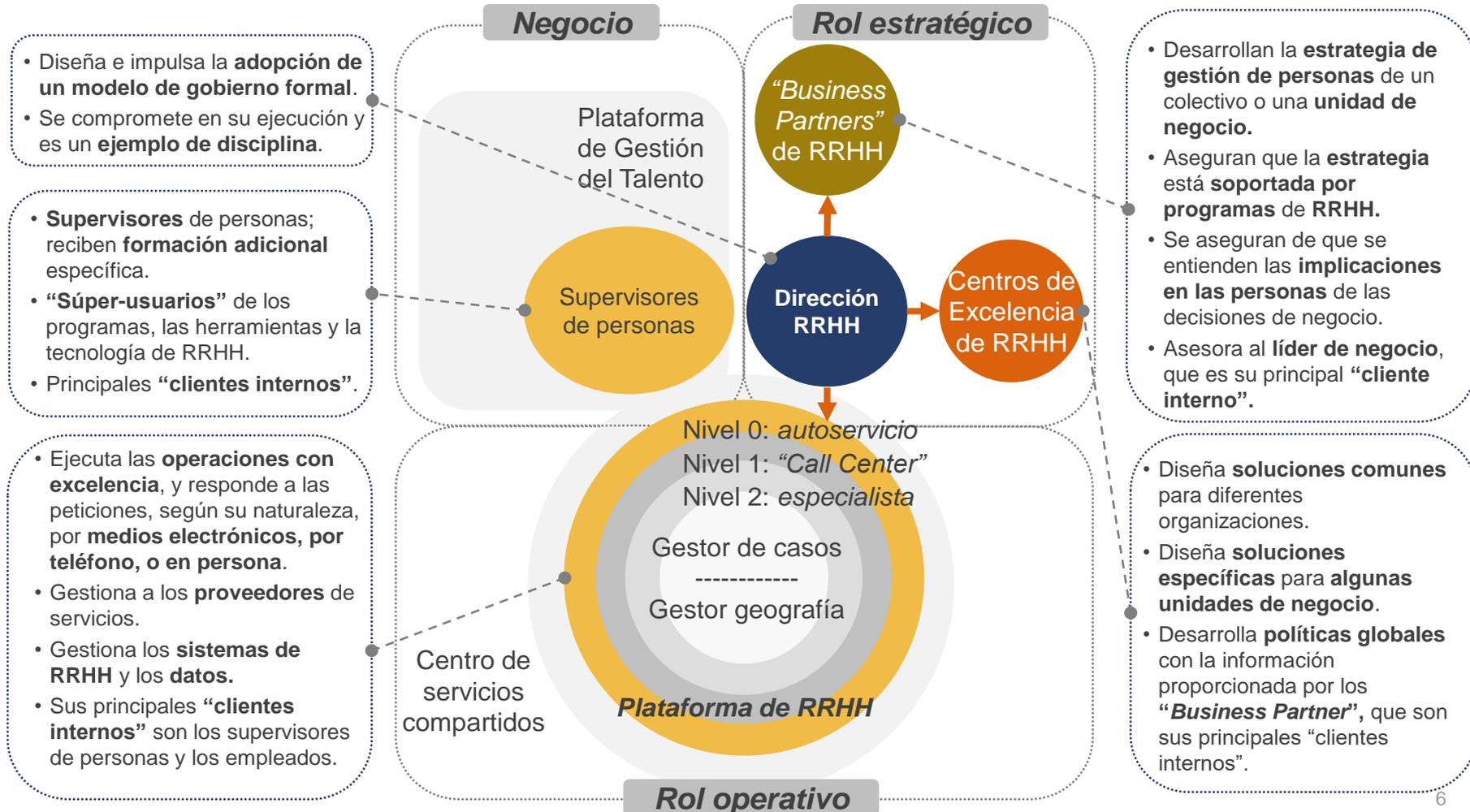
Ilustrativo





# ¿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”

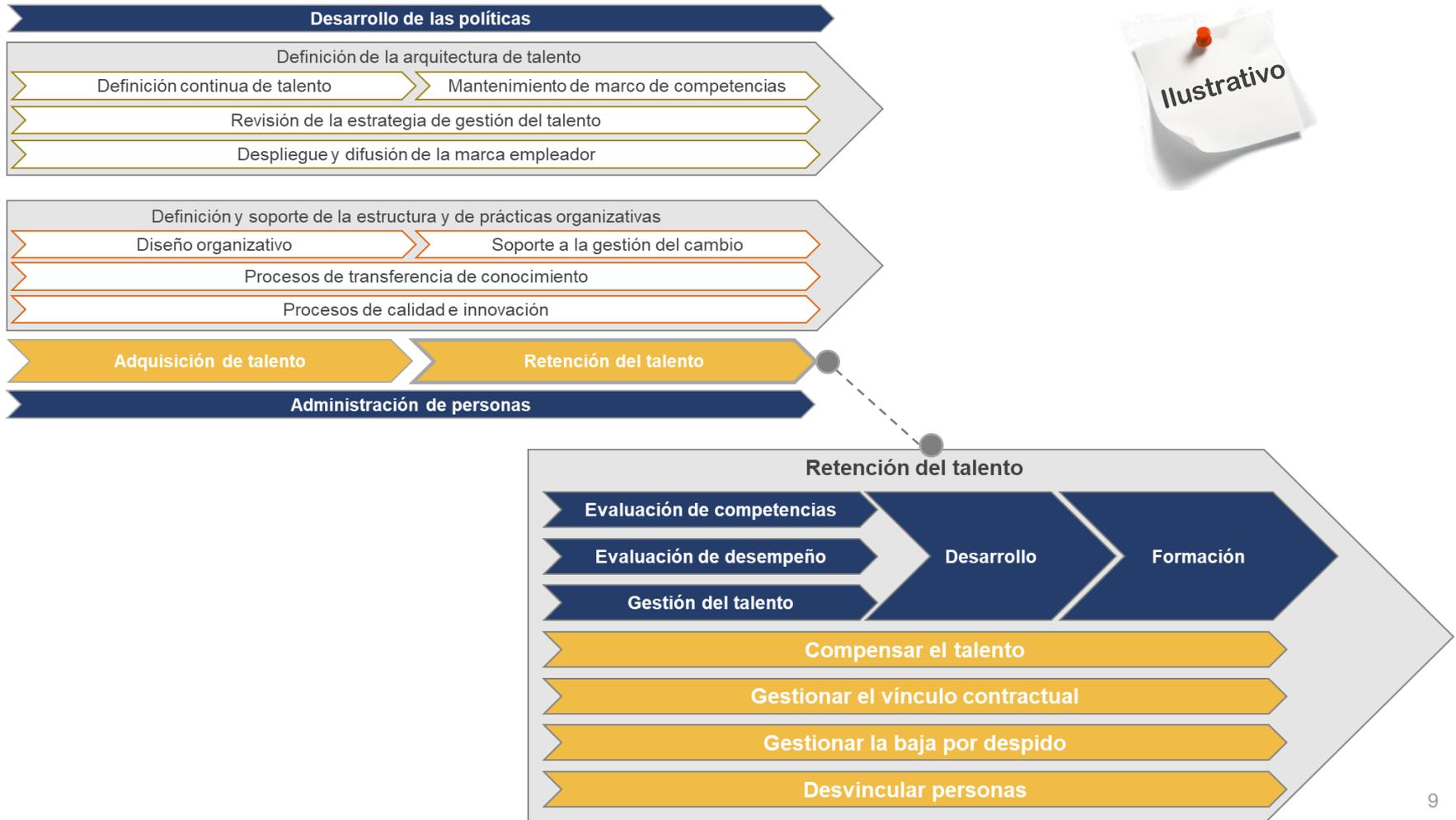
- ✓ Macro procesos que persiguen **impactos positivos** en la contribución de las personas.
- ✓ Anticipan un **modelo de gobierno** con responsabilidades más cercanas a la contribución al negocio, y con un **cuadro de mando** que trata de medir la contribución de las personas.





# ¿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?

