



Compartiendo experiencias sobre personas y tecnología



La transformación del papel de RRHH y de la estrategia de gestión de personas. El nuevo impulso de la tecnología

10 de octubre de 2018





Contenidos

- ✓ ¿En el ojo de la tormenta perfecta?
- ✓ Presión sobre la estrategia de gestión de personas
- ✓ Nuevo papel de RRHH
- ✓ Nuevo impulso de la tecnología
- ✓ Debate:
 - ¿Qué directriz estratégica es más crítica en tu caso?
 - ¿Qué capacidad requieres con más urgencia?
 - ¿Qué necesitas de la tecnología?



¿En el ojo de la tormenta perfecta?





¿En el ojo de la tormenta perfecta?

Mercado y Negocio

- **Globalización.**
- Capacidad de **adaptación.**
- **Agilidad** para competir.
- **Impacto** de la tecnología en la **competitividad.**

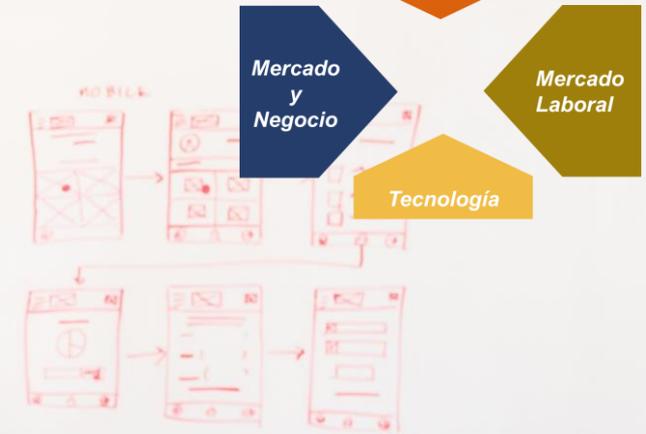




¿En el ojo de la tormenta perfecta?

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**: género, cultura, edad, formación, experiencia, etc.
- **Plantilla extendida**: proveedores, socios, geografías, *freelances*, etc.





¿En el ojo de la tormenta perfecta?

Mercado Laboral

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



Millennials

Fuerza Laboral

40%
2020



75%
2025

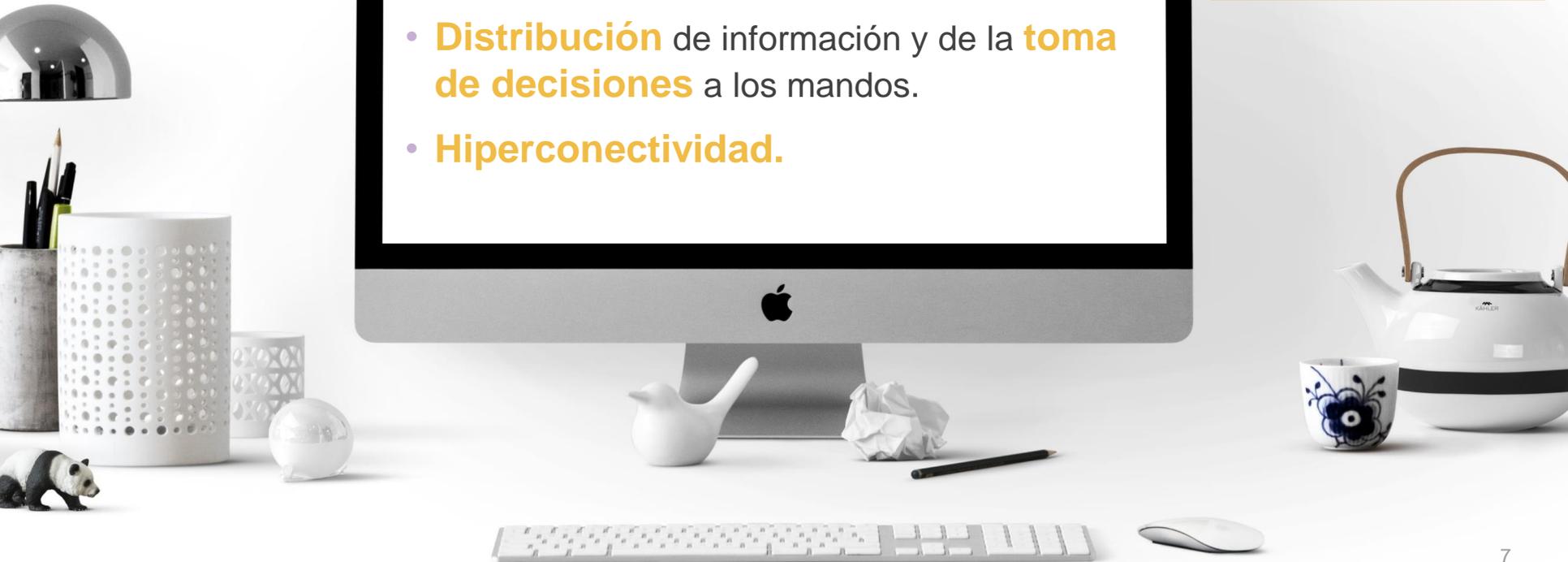




¿En el ojo de la tormenta perfecta?

Tecnología

- Demanda de **experiencia de empleado** digital, e individualizada.
- **Decisiones** más basadas en **datos**.
- **Distribución** de información y de la **toma de decisiones** a los mandos.
- **Hiperconectividad**.





Presión sobre la estrategia de gestión de personas

Ejemplos de directrices estratégicas



Fomento de la cooperación transversal a través de las políticas de gestión más críticas: desempeño, talento, carrera, retribución.



Políticas de RRHH vinculadas a los **perfiles profesionales** necesarios, en lugar de a los puestos de trabajo.



Gestionar el riesgo de no disponer de los perfiles profesionales necesarios.



Marca de empleador en el **ecosistema digital** donde empleados y clientes pasan a ser actores críticos.



Mayor empoderamiento de **mandos intermedios** en la gestión de personas.



Mayor foco en la **experiencia integral del empleado.**



Toma de decisiones más basada en **datos.**





El nuevo papel de RRHH

Algunas capacidades necesarias

- 1** **Adoptar y mantener modelos organizativos flexibles** (“Organizaciones líquidas”) que faciliten **nuevas formas de trabajar**: clasificación profesional por perfiles, flexibilidad de los mapas de puestos, etc.
- 2** **Integrar y gestionar de forma digital** la imagen como **empleador**, la **selección**, la **contratación** y la **experiencia**.
- 3** **Digitalizar la experiencia integral del empleado** para conocerle, retenerle, comunicar y aumentar la eficiencia de gestión.
- 4** **Analizar e influir en la percepción** de los **empleados, clientes y proveedores**, etc. en los **canales digitales**.
- 5** **Capturar, gestionar y analizar datos de múltiples fuentes** para **apoyar la toma de decisiones**: personas, negocio, procesos internos, etc.
- 6** **Estimar la plantilla futura y actuar con anticipación** para disponer de ella (“Planificación estratégica de plantilla”).



Nuevo impulso de la tecnología

¿Podemos adquirir estas capacidades sin el apoyo de la tecnología?





1. ¿Qué directriz estratégica es más crítica en tu caso?
2. ¿Qué capacidad requieres con más urgencia?
3. ¿Qué necesitas de la tecnología?

