



Compartiendo experiencias sobre personas y tecnología



La hoja de ruta de RRHH para 2021: digitalizar, distribuir la gestión, ampliar su impacto

4 de febrero de 2020

Marcos Sanz (PeopleMatters), Adolfo Pellicer (Workday)



Agenda

1. Presentación de participantes 9:00
2. Introducción 9:20
 - Salto cualitativo de la función de RRHH
 - Hoja de ruta para 2021
 - El apoyo de la tecnología
3. Coloquio y debate 9:40
4. Cierre 10:50



1. Presentación de participantes



Marcos Sanz
PeopleMatters



Adolfo Pellicer
Workday



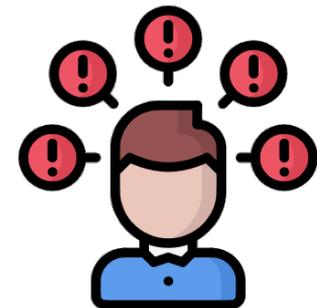
2. Introducción: resumen

- ✓ La función de RRHH se enfrenta a un reto de la que puede salir reforzada, o disolverse en componentes más o menos conectados.
- ✓ Se da la **paradoja** de que simultáneamente ha de **retirarse de un rol regulador a convertirse en un facilitador de la gestión de personas por parte del negocio**, y al mismo tiempo debe **ampliar su impacto y su influencia** significativamente en la creación de organizaciones ágiles y flexibles, en la anticipación de las nuevas habilidades y conocimientos que serán necesarios, en la creación de entornos de autoaprendizaje y desarrollo, en la digitalización de la función y de la experiencia del empleado, en el uso de analítica e inteligencia artificial para superar sus límites y extender su conocimiento hasta el ecosistema laboral, etc.

¿Qué **barreras** nos encontramos para recorrer este camino?

¿Qué necesitamos hacer con **urgencia**?

¿Cómo tenemos que cambiar los **profesionales de RRHH**?





2. Introducción: salto cualitativo de RRHH

- ✓ Hemos avanzado en el impacto y en la influencia de la función de gestión de personas ...
- ✓ ... pero parece que no se integra ni progresa a la velocidad necesaria para el contexto actual de adaptación permanente.
- ✓ Riesgo: disolución en componentes complejos en sí mismos, más o menos conectados.
 - Organización y transformación.
 - Talento y liderazgo.
 - Relaciones laborales.
 - Compensación y beneficios.



65%
piensa que
RRHH ha
progresado



75%
piensa que la
evolución de
RRHH es
importante o
muy importante



Solo 11%
piensa que RRHH
está lista para el
cambio

*The social enterprise at work: Paradox as a path forward
– 2020 Deloitte Global Human Capital Trends*



2. Introducción: salto cualitativo de RRHH

- ✓ ¿Ha tocado techo la concepción actual de función de gestión de personas?
- ✓ Muchos piensan que es necesario un **cambio fundacional**, que implica renovar:
 - Las **capacidades**.
 - La **organización** y el **modelo de relación** con el negocio.
 - Los **profesionales** de RRHH.



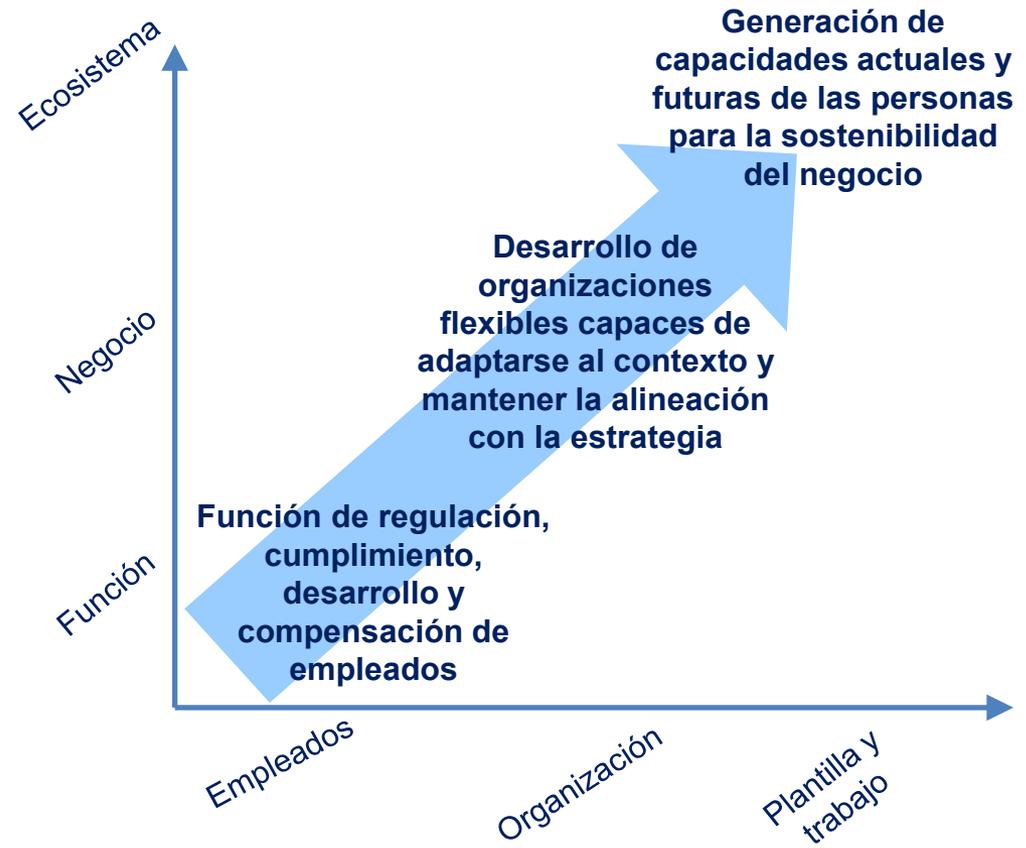


2. Introducción: salto cualitativo de RRHH

La hoja de ruta:

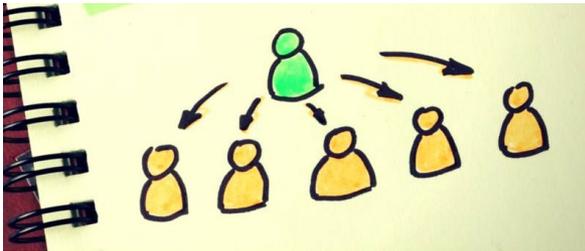
- ✓ Extender su **influencia** desde la función reguladora, a la función de negocio y hasta el ecosistema laboral y empresarial.
- ✓ Ampliar su **foco** de atención desde el empleado a la organización y a la alineación de la plantilla con el negocio.

Y manteniéndose como una **función integrada**, con todas las capacidades alineadas y sintonizadas.



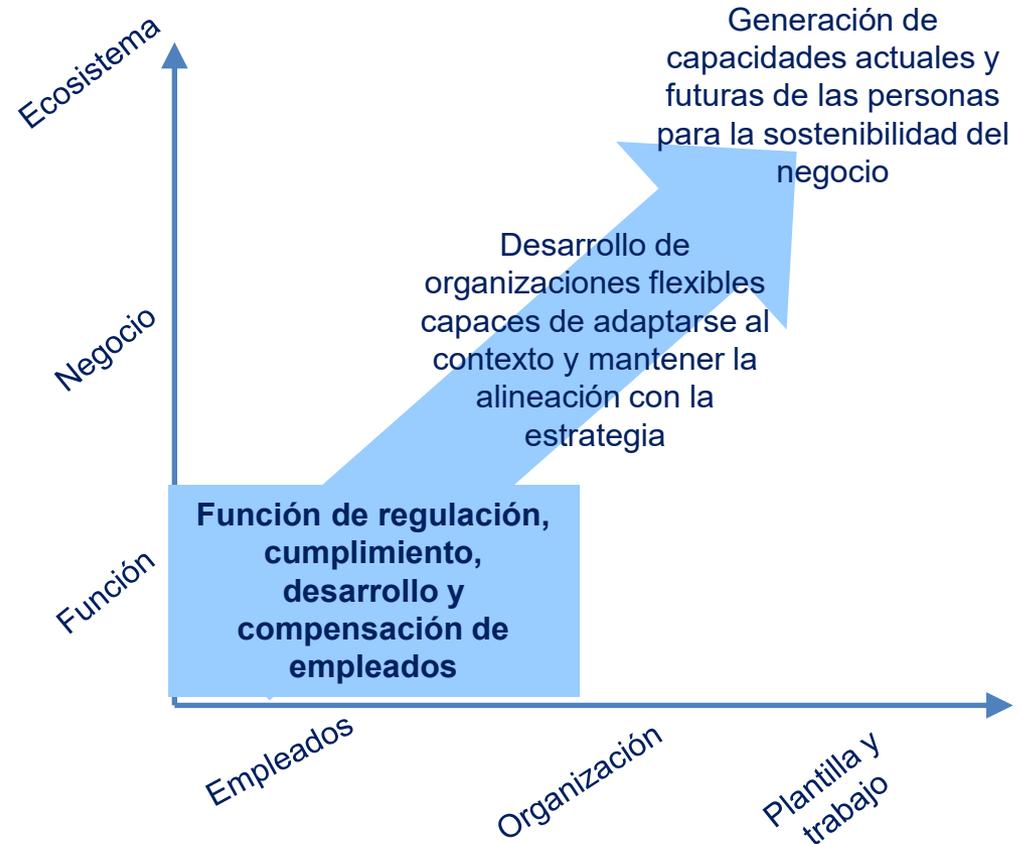


2. Introducción: salto cualitativo de RRHH



Activar la gestión de personas por parte de la línea, liberarse de la función reguladora y flexibilizarla:

- **Digitalizar.**
- **Formar** en gestión de personas.
- **Distribuir** información y decisiones sobre personas.





2. Introducción: salto cualitativo de RRHH



Integrar las nuevas formas de trabajar:

- Adoptar **organizaciones líquidas**, o extendidas, donde sea necesario.
- Integrar el **teletrabajo**.
- **Actualizar** las políticas de gestión para la flexibilidad y autonomías del negocio.



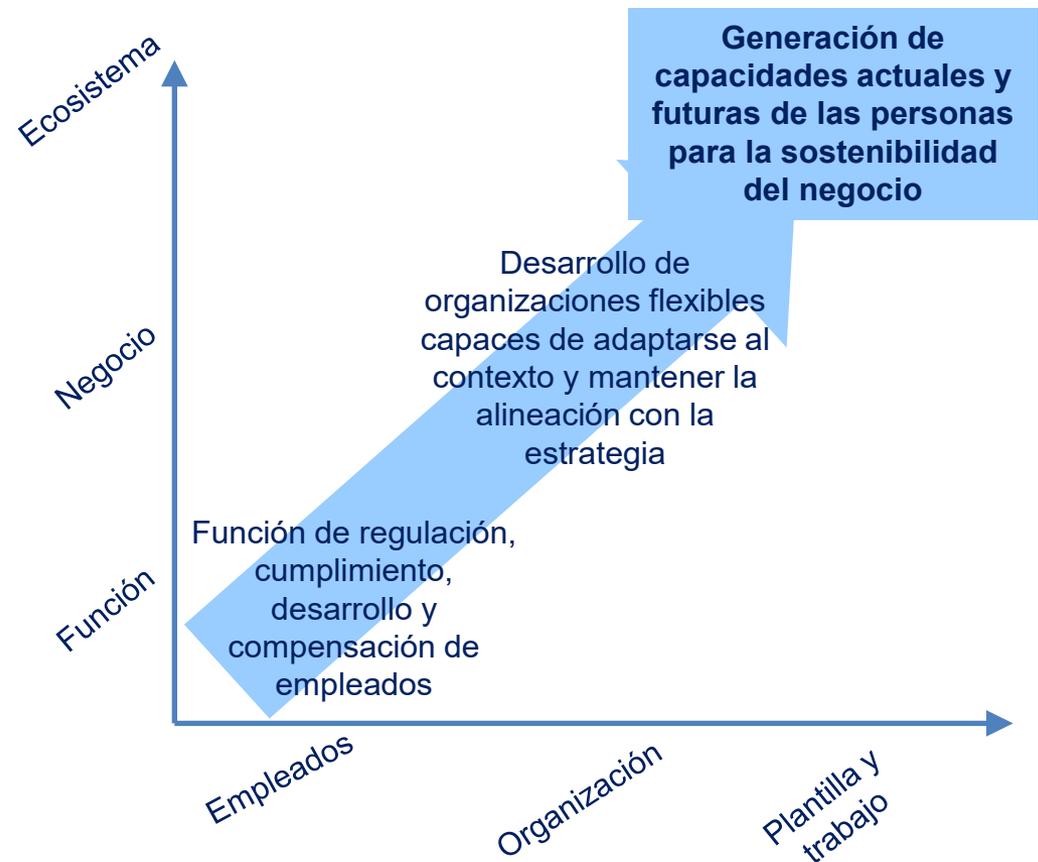


2. Introducción: salto cualitativo de RRHH



Conocer e influir en el ecosistema laboral:

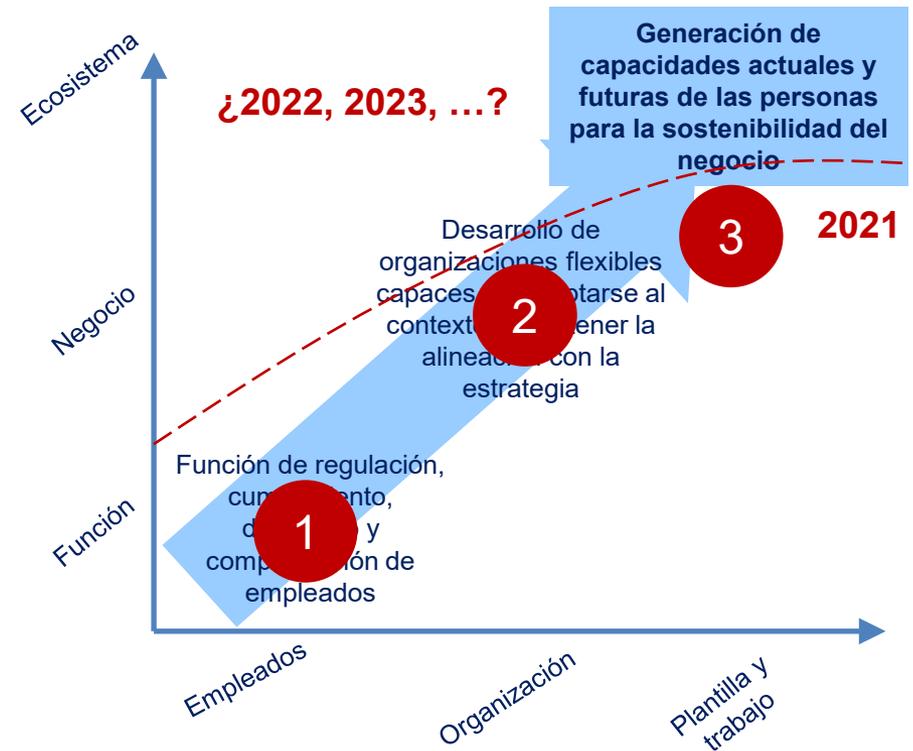
- **Planificar** a medio y largo plazo las capacidades de las personas.
- **Anticipar** los riesgos de talento.
- Definir y materializar el **propósito** que atraiga al talento y alinee esfuerzos.





2. Introducción: hoja de ruta para 2021

1. **Digitalizar** la gestión de personas y la experiencia del empleado en general.
 2. **Distribuir** la función de gestión de personas con políticas flexibles.
 3. **Ampliar** mucho el foco, y algo la influencia: implantar nuevas formas de trabajar sobre nuevas políticas de flexibilidad.
- + A causa de la pandemia, **reactivar las políticas de gestión del talento** para impulsar de nuevo la retención, captación y motivación de los mejores profesionales.





2. Introducción: el apoyo de la tecnología

✓ La visión de Workday: retos e innovación en HR





3. Coloquio y debate

- ✓ ¿Compartimos en alguna medida esta transformación y esta hoja de ruta?
- ✓ ¿Qué necesitamos hacer con urgencia? ¿Qué barreras nos encontramos para recorrer este camino?
- ✓ ¿Cómo tenemos que cambiar los profesionales de RRHH?



4. Cierre

- ✓ Os mandaremos el texto antes de publicarlo para poder retocar lo que consideréis oportuno.
 - ¿Os importa compartir las direcciones de mail?
- ✓ Necesitamos una foto vuestra para ilustrar las intervenciones.
- ✓ Gracias por vuestra participación, y esperamos que os haya resultado de interés.