

Lo que jamás te han contado sobre
**Las nuevas tendencias
en gestión de personas**



Susana Mondéjar

Comunicación y People Marketing |
HR&Comms | 💡 Especializada en proyectos de recursos
humanos, cultura y experiencia de los empleados | 🧠
Formación y gestión de equipos



¿Qué veremos hoy?

1. El perfil de RRHH de la nueva era.
2. Nuevas tendencias. Luces y sombras.

Y...¿ Por dónde empiezo?

3. Prioridades en las que tenemos que enfocarnos

La nueva realidad de los departamentos de Recursos Humanos

El contexto

3 realidades que están cambiando las reglas de juego

1. El mercado nos ha obligado a ponernos las pilas. **Hemos medido y constatado que los sistemas de RRHH son una ventaja competitiva.**

“

90%

***de las cosas que
hacemos van
orientadas al
crecimiento de
la compañía***
- Fuente anónima

”

El contexto

3 realidades que están cambiando las reglas de juego

1. El mercado nos ha obligado a ponernos las pilas. Hemos medido y constatado que los sistemas de RRHH son una ventaja competitiva.
2. **Los últimos grandes cambios (COVID y IA) han obligado a repensar la forma en la que trabajamos.**

El contexto

3 realidades que están cambiando las reglas de juego

1. El mercado nos ha obligado a ponernos las pilas. Hemos medido y constatado que los sistemas de RRHH son una ventaja competitiva.
2. Los últimos grandes cambios (COVID y IA) han obligado a repensar la forma en la que trabajamos.
3. **La Generación Z (nacidos entre 1997 y 2012) este año superarán en puestos laborales a los Baby Boomers (Nacidos entre 1946 y 1964)***

*Según cálculos de Glassdoor

**Trabajo
remoto**

**Inbound
recruitment**

Agile

Digitalización

**Employee
Centricity**

**Employee
experience**

**People
Analytics**

**El verdadero cambio no
está en las nuevas modas
que se están implantando**

**El verdadero cambio está
en la propuesta de valor**



**Empleados que
tienen un
problema nuevo
cada día**

RRHH

El contexto

La propuesta de valor ha cambiado

El valor es definido más por el receptor que por el emisor.

Antiguo rol

Enfoque en leyes laborales y administración de personal.

Gestión de nóminas, reclutamiento y administración.

Hojas de cálculo, archivos físicos, correos electrónicos.

Toma de decisiones basada en experiencia y percepciones personales.

nuevo rol

Negocio, estrategia, tecnología y análisis de datos

Estrategia de talento, análisis de datos y desarrollo organizacional.

Sistemas de gestión de talento, plataformas de análisis de datos, herramientas de comunicación digital.

Toma de decisiones basada en datos, análisis predictivo y orientada a resultados.



**Importancia en la
administración y el
cumplimiento
normativo**

**Enfoque en la
experiencia del
empleado y el
bienestar laboral**



Ha nacido..

La figura del HRBP



Control estratégico de los procesos del área de RR. HH.

Desarrollo y formación de los equipos

Estrecha colaboración con la dirección ejecutiva

Gestión de procesos de cambio

Employer branding



**Y si en mi
empresa no
tienen en cuenta
este rol tan
estratégico en la
posición de
RRHH...**



**Demuéstrase lo
CON DATOS**

eNPS = cNPS

Nuevas tendencias

People Analytics



People Analytics

Métricas e Indicadores

People Analytics

compensación

cultura

desempeño

People Analytics

¿Por dónde empiezo?

People Analytics



People Marketing

CULTURE DESIGN CANVAS

Design a workplace culture that propels you into the future.

Team name:

Date:

DECISION-MAKING How is authority distributed? What methods do we use to make decisions?	PRIORITIES Select the top three strategic priorities using ever-over statements.	RITUALS What are our petcher ways of starting, managing, and celebrating projects?
MEETINGS How do we convene and collaborate?	PURPOSE Why do we exist?	FEEDBACK How do we help each other learn and grow?
NORMS & RULES How do we clarify expected behaviors without hindering autonomy?	VALUES What do we believe in?	PSYCHOLOGICAL SAFETY How do we encourage everyone to speak up? How do we promote participation and consider every viewpoint and idea?
	BEHAVIORS What behaviors do we punish? What behaviors do we reward?	

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. To view a copy of this license, visit: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Designed by Daniela Razzetti
Liberationist

liberationist.org

LIBERATIONIST



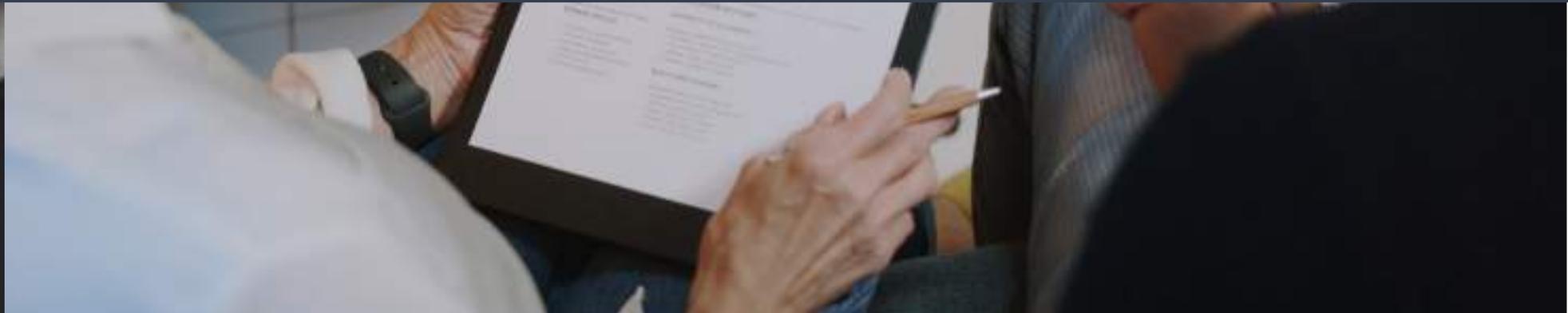
Inbound recruitment



Inbound recruitment



¿Por dónde empiezo?



Employee centricity + Employee experience



No es café para todos

OUTCOMES & RECOMMENDATIONS	1. Ensure all accounts and access are configured before day 1.	2. Send a reminder to the new employee of what to bring on day 1, include parking information.	3. Create outcomes based agenda, explaining the context of why each agenda item is scheduled.	4. Set one major, ongoing individual project for the employee to complete over their first week/month.	5. Schedule initial agenda items, incorporating training with meetings, time zone, etc.	6. Schedule break times for employees to ensure they get a break.	7. Ask for input on how new employees would change things or make decisions; explain options of "yes, no, maybe".	8. Ensure final scheduled followed is complete and return HR paperwork.	9. Check in open end of time for shadowing/asking questions, but don't shut blocks of time longer than an hour; mix with common training topics.
	Scheduled depart from website on Day 1 for new employees.	Created parking checklist for hiring manager, including send a reminder to employee of what to bring on day 1.	Created document outlining procedures for emergencies and alarm systems.	Created "one line task list" and provided to new employee with that list on Day 1.	Created outcomes based agenda, incorporating training, meetings, and individual time.	Created projects for completion, individually. Updated staff directory @ from desk. Updated New Employee Manual. Crafted student skills table. Drafted functional specialties overview. Created new IT calendar complete, part daily. Updated Backend desk info banner.			Drafted proposal for new student shadowing & staff procedures; updating procedures for following semester.

Bienestar psicoemocional



Digitalización De la compañía

“La tecnología lo hace posible, las personas lo hacen real”

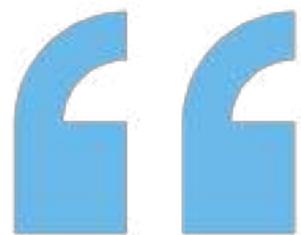
Digitalización De la compañía

“Nuevo match: IT + RRHH”

Trabajo remoto

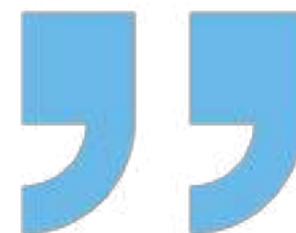
***¿Las más modernas
son las que más
teletrabajan?***

Trabajo remoto



***Un tren que no
se puede parar,
pero no es la
panacea***

***- Fuente anónima de la
encuesta***



Trabajo remoto

***Serendipias
Salud mental
Cultura***



Trabajo remoto

¿Qué hacemos?

Datos, datos y datos

Comunicación interna

“

***No es informar.
Es el diálogo
constante que se
establece entre todas
las personas de la
organización***

- Fuente anónima

”

Toma de decisiones



“

***Las grandes
soluciones siempre
las tiene el equipo***

- Fuente anónima

”

Inteligencia artificial



Synology **DiskStation® DS224+**
Almacenamiento compacto de 2 bahías

IT Trends 2024 Última revista digital Encuentro IT Trends 2024, Liderando la innovación (Ver progr

Solo un 14% los profesionales de los RR.HH. utilizan la IA en sus tareas

Inteligencia Artificial 11 JUN 2024



El sector de los Recursos Humanos ha evolucionado completamente en los últimos años. Dicha evolución ha venido marcada por la transformación digital de las empresas con tecnologías como la IA.

De la teoría a la práctica
“Lo que me hubiera
gustado saber...”

**Tenemos claro que es
un partner estratégico...
PERO CUANDO HACEMOS
PROYECTOS DE
EXPANSIÓN....**

**No lo tenemos en
cuenta y lo nota la
cuenta de resultados**

Implica una parte muy importante de saber relacionar (y mover) cerca de la toma de decisiones.

**No solo tienes que estar
enfocado al cuidado de
las PERSONAS.**

**Tienes que ponerte el
sombrero de NEGOCIO Y
RESULTADOS.**

Prioridades de PEOPLE/RRHH

Gartner.

Top 5 Priorities for HR Leaders in 2024

Actionable insights to tackle challenges and plan for success

Top 5 Priorities for HR Leaders in 2024

Gartner surveyed more than 500 HR leaders across 40 countries and all major industries to identify their priorities and challenges for 2024. The largest share of respondents put leader and manager development on their list, but many HR leaders will also prioritize organizational culture, HR technology, change management and career management and internal mobility.

Note: Percentages represent the share of respondents naming the priority.
n = 500 HR leaders.
Source: Gartner, 2024 HR Practices Survey.

01
Leader and
Manager
Development

02
Organizational
Culture

04
Change
Management

03
HR
Technology

05
Career
Management
and Internal
Mobility

Aportación de valor

Datos

Cultura y Dirección

HR



What my colleagues think I do



What my parents think I do



What the CEO thinks I do



What Finance thinks I do



What I think I do



What I actually do

