

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL ROL DE RRHH:

GESTIÓN HUMANA ORIENTADA A LAS PERSONAS DESDE LOS PROCESOS

MBA, Lic. Amanda García



INTRODUCCIÓN A LA COMPAÑÍA
MEGA PHARMA EN URUGUAY
MEGA PHARMA

INTRODUCCIÓN A LA COMPAÑÍA
MEGA PHARMA EN URUGUAY



Se ubica en el Parque de la Ciencias estableciendo su campus que se conforma por las oficinas corporativas, planta de producción, centro de I+D y operador logístico.

INTRODUCCIÓN A LA COMPAÑÍA
MEGA PHARMA EN URUGUAY





DATOS DE LA ACTUALIDAD QUE HACEN
**REPENSAR EL ROL DE
RECURSOS HUMANOS**

DATOS DE LA ACTUALIDAD QUE HACEN
REPENSAR EL ROL DE RR.HH.

- I. Globalización del mundo actual*
- II. Incorporación y actualización de la tecnología*
- III. Nuevas generaciones, por ejemplo la generación denominada “Millenials” constituirá el 75% de la fuerza laboral en el 2025*
- IV. Entornos cambiantes, se puede decir que ya no hablamos de gestión del cambio sino que gestionamos el cambio de forma continua*

EL ROL DE RR.HH.

EN LA ACTUALIDAD



EL ROL DE RR.HH. **EN LA ACTUALIDAD**

El área y los líderes de recursos humanos deben de reformular su función, pasar de ser un prestador de servicios para las empresas a convertirse en un socio estratégico del negocio.

Por ende hay que transformar a los profesionales de RR. HH. en profesionales con capacidades de consultores de negocio.

Incorporar competencias de negocios, entender y generar soluciones a las problemáticas actuales, para generar una gestión eficiente en capital humano y por tanto una gestión a medida de lo que se necesita para la empresa y para las personas que allí se desempeñan.

QUÉ SE PRECISA DE LOS PROFESIONALES **DE RECURSOS HUMANOS**

- I. Desarrollar e implementar programas innovadores que se adapten a las nuevas tendencias del mercado*
- II. Desarrollar competencias técnicas específicas de recursos humanos*
- III. Análisis de datos específicos de recursos humanos y uso de tecnología*
- IV. Conocimiento del mercado laboral y de la fuerza laboral*
- V. Entendimiento de la industria*
- VI. Liderazgo y administración*
- VII. Compartir y desarrollar el conocimiento*

A person is running on a paved path during sunset. The sun is low on the horizon, creating a bright, warm glow and long shadows. The person is wearing dark leggings and light-colored sneakers with purple accents. The background is a blurred path with trees and a few other people in the distance.

**¿QUÉ MÁS RESULTA
ESENCIAL?**

¿QUÉ MÁS RESULTA ESENCIAL?

I.

Contar con equipos multidisciplinarios de alto desempeño, capaces de abordar las diferentes realidades por las cuales transita la organización en tan cortos períodos de tiempo.

Según informe de Deloitte 2014 y 2015

¿QUÉ MÁS RESULTA ESENCIAL?

II.

Uno de los principales roles pasa a ser asegurar la capitalización del conocimiento en la empresa.

Según informe de Deloitte 2014 y 2015

¿QUÉ MÁS RESULTA ESENCIAL?



*El rol de recursos humanos ya no es de staff, no es un proveedor de servicios a la empresa sino que debe de ser considerado como un **consultor** más del negocio con la **misma relevancia** que las demás gerencias.*

Según informe de Deloitte 2014 y 2015

¿QUÉ MÁS RESULTA ESENCIAL?



La simplificación es un tema emergente; RRHH es parte del problema, algunas de las áreas de RRHH están trabajando para simplificar sus procedimientos.

Según informe de Deloitte 2014 y 2015

¿QUÉ MÁS RESULTA ESENCIAL?



La analítica se vislumbra como una tendencia acelerada, se considera como parte de un nuevo conjunto de habilidades necesarias en líderes de negocio y de RRHH.

Según informe de Deloitte 2014 y 2015

¿QUÉ MÁS RESULTA ESENCIAL?

VI.

*“La tecnología ha transformado el lugar de trabajo”. Hoy en día se considera que la **tecnología aplicada a RRHH** es un mercado creciente pero se considera que su implementación puede tardar.*

Según informe de Deloitte 2014 y 2015

¿QUÉ MÁS RESULTA ESENCIAL?



La plataformas tecnológicas de RRHH ofrecen ahora sistema integrados y acceso a más datos, incluidas herramientas de análisis y diagnóstico. Las funciones de auto-servicio son ahora una realidad.

Según informe de Deloitte 2014 y 2015

¿QUÉ MÁS RESULTA ESENCIAL?



Un mercado global de talento, altamente competitivo, ha inclinado la balanza de poder hacia los empleados, forzando a RRHH a rediseñar programas para una fuerza laboral que cada día es más exigente.

Según informe de Deloitte 2014 y 2015

¿QUÉ MÁS RESULTA ESENCIAL?

IX.

*Prácticas tradicionales de RRHH tales como gestión de desempeño, liderazgo y desarrollo, están sufriendo un cambio radical, forzando a RRHH a **rediseñar los procesos tradicionales** para proporcionar soluciones innovadoras.*

Según informe de Deloitte 2014 y 2015

A photograph of two people standing in a vast, green field under a clear blue sky. They are holding a large, ornate, empty picture frame. The person on the left is wearing a white patterned shirt and dark pants. The person on the right is wearing a floral shirt and dark pants. The frame is positioned in the center of the image, and the text is overlaid on it.

¿QUÉ OBJETIVOS PERSEGUIR ENTONCES?

¿QUÉ OBJETIVOS PERSEGUIR ENTONCES?

- I. Gestionar el área de RRHH como un socio estratégico de negocio y no un simple proveedor de servicios.*
- II. Formar un equipo RRHH de consultores especializados que trabajen en red, en “comunidades de conocimiento” para brindar la mejor asesoría a los líderes del negocio.*
- III. Generar programas fuertes de desarrollo y estrategias para el análisis de datos que brinden valor agregado al negocio.*

¿QUÉ OBJETIVOS PERSEGUIR ENTONCES?

- IV. Estandarizar, automatizar, y reorganizar las tareas operativas.*
- V. Alinear las habilidades y capacidades de RRHH con las metas del negocio.*
- VI. Simplificar los procesos, o sea, diseñar sistemas de trabajo más creativos, funcionales y fáciles de usar.*

A blurred, low-angle shot of several business professionals in dark suits and dresses walking through a modern office space. The background shows glass-walled buildings and interior office structures, all in motion, creating a sense of a fast-paced, dynamic environment.

¿CÓMO LOGRAR ESTO EN MEGA PHARMA?

¿CÓMO LOGRAR ESTO EN MEGA PHARMA?

- i. Formar un equipo multidisciplinario de RRHH.*
- ii. Todos los integrantes del equipo son “generalistas-especialistas”, capacitación.*
- iii. Tener los básicos cubiertos, “back to basics”.*
- iv. Procesos simples, estandarizados, de fácil acceso en plataforma tecnológica.*
- v. Incorporación de plataforma tecnológica asociada a sistema de nómina.*
- vi. Funciones de autoservicio a todo nivel.*
- vii. Desarrollo de universidad virtual con cursos específicos para todas las áreas.*

¿CÓMO LOGRAR ESTO EN MEGA PHARMA?

- viii. Capitalizar el conocimiento (por ej. procedimientos, manuales, instructivos).*
- ix. Definir y analizar indicadores claves para la organización.*
- x. Generar un sistema de evaluación de desempeño diferenciado de la gestión de compensaciones, pero con incidencia de cumplimiento de objetivos.*
- xi. Gestión de plan de comunicación global.*
- xii. “Rodearse de los mejores”, proveedores de calidad como socios de negocio, manteniendo estructuras propias pequeñas.*
- xiii. Gestionar plan de RRHH anual, con revisión semestral, adaptando el mismo a los cambios organizacionales que puedan surgir.*

¡MUCHAS GRACIAS!

MBA, Lic. Amanda García
agarcia@megapharma.com

BIBLIOGRAFÍA

*“Global Human Capital Trends 2014. Engaging the 21st-century workforce”,
Deloitte Consulting LLP and Bersin by Deloitte*

*“Global Human Capital Trends 2015. Leading in the new world of work”, Deloitte
University Press*

*“Cuadro de mando e indicadores para la gestión de personas!, Fundipe,
Fundación para el desarrollo de la función de recursos humanos, PWC*

*“La gestión del conocimiento como motor de la innovación: lecciones de la alta
tecnología para la empresa”. Joaquín Alegre Vidal, Castello de la Plana:
publicaciones de la Universitat de Jaume I, 2004*