

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**





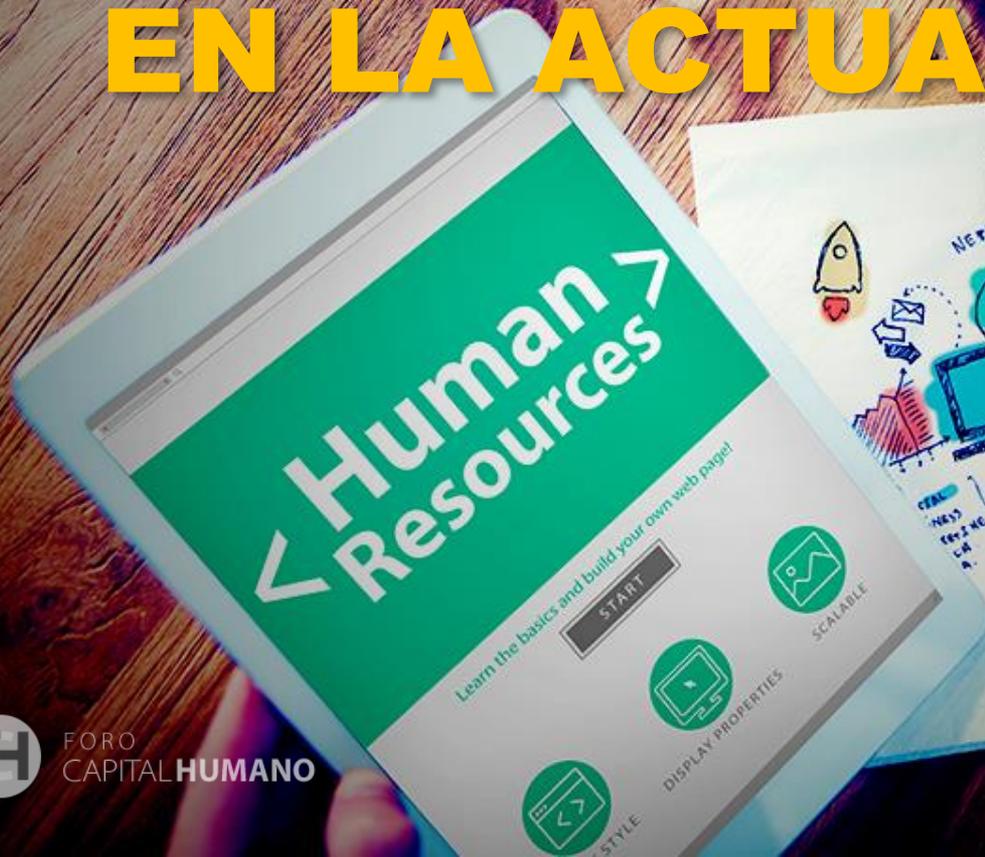
DATOS DE LA ACTUALIDAD QUE HACEN  
**REPENSAR EL ROL DE  
RECURSOS HUMANOS**

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*



**¿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*