



16 OCT 2019

Retos, análisis de datos y retorno de la inversión

HR VERSUS BUSINESS

EVENT SUMMARY



Compárteme con un amigo, colega o compi de HR.



www.hrafterwork.com

HR Afterwork es una iniciativa sin ánimo de lucro que nace de la inquietud de un grupo de profesionales de RRHH en su búsqueda por nuevos espacios alternativos con los que fortalecer la comunidad de contactos, intercambiar ideas, generar conocimiento y potenciar el networking.

Los encuentros se desarrollan de forma distendida y lejos de los circuitos tradicionales de conocimiento de carácter comercial, poniendo en valor el potencial del afterwork como herramienta de cohesión de grupos.

Más de 700 profesionales ya forman parte de la comunidad y han consolidado los encuentros como referentes en el sector.

AFTERWORKER! ÚNETE DE NUEVO

Volvemos pronto **con la 8a Edición**, pero ¿qué puedes hacer tú?

- Volver de nuevo, pronto te informaremos
- Enviarnos temas que te gustaría que compartiéramos
- Invitar a un amig@ de HR
- Todo lo anterior + lo que se te ocurra!

Retos, análisis de datos y retorno de la inversión

HR VS BUSINESS



AITOR TENA



MARTA GASCÓN



JUAN BARBERAN



AITOR TENA

Deputy Director of Human
Resources & Organisation

VOLKSWAGEN FINANCIAL
SERVICES

Licenciado en Ciencias del Trabajo por la UOC, Master en Dirección de RRHH por la UPF, en Innovación Estratégica por la HEC Paris Business School y PMD en Esade.

Aitor es un directivo con más de 12 años de experiencia en Recursos Humanos, pasando por varias multinacionales de los sectores financieros, automoción y gran consumo.

Tras casi 5 años en ChupaChups como HR business partner para Ventas y Marketing se une al Grupo Volkswagen donde ha pasado por diferentes puestos de responsabilidad en el área de HR tanto en Seat como en Volkswagen Financial Services.

En esta última división del grupo, ocupa el puesto de Deputy Director of Human Resources & Organisation, es miembro del Comité de Dirección de VWFS y líder del plan de transformación de la compañía.



<https://www.linkedin.com/in/aitortena/>



MARTA GASCÓN

CEO de
PERSONKPI

Senior Data Scientist con más de 15 años de experiencia, Marta es Licenciada en Matemáticas por la Universitat Politècnica de Catalunya, Posgrado en Modelización Matemática por la Universitat de Girona y en Desarrollo y Formación de Personas por la Universitat Pompeu Fabra.

En su trayectoria profesional ha trabajado en diferentes empresas multinacionales como Responsable de Análisis de Datos para la ayuda en la definición de estrategia de los departamentos funcionales.

A principios del 2015 dio un giro a su trayectoria profesional y fundó PERSONKPI para dedicarse en exclusiva a las People Analytics y poder aplicar así su conocimiento en un ámbito todavía por explorar por la mayor parte de las empresas de nuestro país.



<https://www.linkedin.com/in/mgasconc/>



JUAN BARBERAN

Gerente Corporativo
de RRHH
CIRSA

Graduado Social y Máster en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad Politécnica de Catalunya, con una dilatada experiencia de más de veinticinco años en RRHH.

Actualmente ocupa en el Grupo CIRSA la posición de Gerente Corporativo de RRHH para España, Costa Rica y República Dominicana, siendo el responsable directo de las Relaciones Laborales, Proyectos Internaciones SAP-RH y Gestión del Desempeño.

Con 30 años de experiencia en RRHH, se le reconoce como experto en Relaciones Laborales, Economía Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, por la experiencia recogida en entornos multinacionales como son CIRSA, LIDL, CELSA, GRIFOLS, MAGNETI MARELLI y PIRELLI NEUMATICOS



<https://www.linkedin.com/in/joanbarberan/>

HR VS BUSINESS

Al igual que cualquier otro área, RRHH debe mostrar por qué los problemas que aborda son importantes para la empresa y que tiene formas sensatas de gestionarlos. Despidos, reclutamiento, flexibilidad laboral o gestión del rendimiento, entre otros, son algunos de los puntos clave en los que RRHH debería estar estableciendo ya, cómo las organizaciones deben abordar los retos ante los nuevos paradigmas de la revolución digital.

Sin embargo, en muchas ocasiones, está siendo desde otras áreas, como IT o Digital, desde donde se está avanzando en nuevos modelos de gestión de personas mientras Recursos Humanos se queda mirando desde la puerta, con cara de enfado, sin entender de qué va la jugada. ¿Es RRHH realmente clave en la toma de decisiones de tu organización?

Retos

HR VS BUSINESS

HR | AFTER
WORK



[JOAN]

RRHH es una profesión muy joven que entre todos tenemos que evolucionar para dejar de ser los que solo pagan la nómina o los imprescindibles en tiempos de crisis para gestionar los despidos.



[MARTA]

Es un departamento joven, para bien y para la mal. Pero un departamento con ganas de mejora y aprendizaje continuo. El reto está en encontrar los KPIs y definir cómo se van a medir.

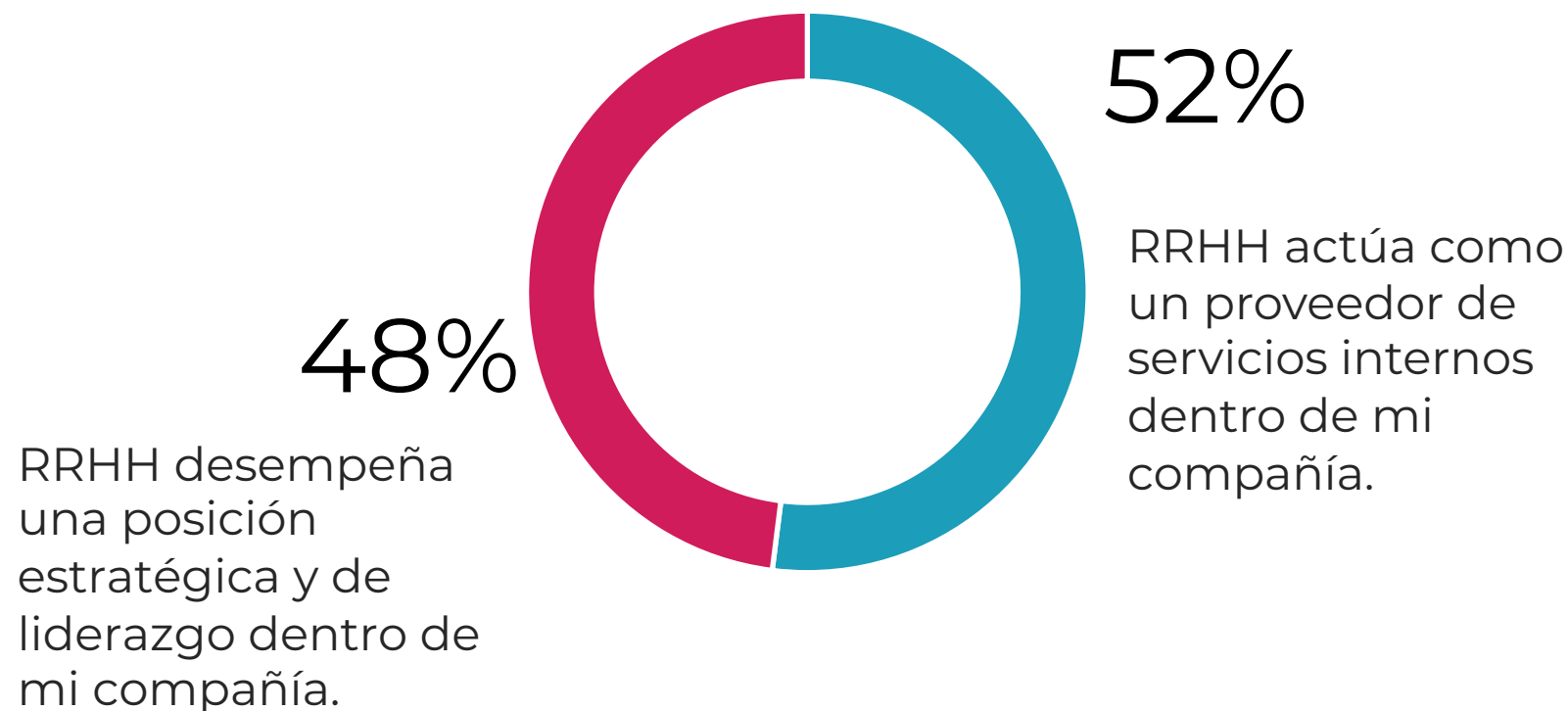


[AITOR]

El objetivo de RRHH es tener empleados comprometidos y conectados con los objetivos de la compañía. Nuestro reto está en ganar reputación y credibilidad de RRHH. Si no eres capaz de ocupar un puesto estratégico más allá de los periodos de crisis económica, estás destinado a desaparecer.

EL POSICIONAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DE LA EMPRESA

LOS
AFTERWORKERS
OPINAN



#Inteligencia

HR VS BUSINESS

HR | AFTER
WORK



[AITOR]

Todos los departamentos miden las cosas, menos RRHH. No tenemos el hábito de medir nuestro trabajo. Somos muy eficaces definiendo políticas pero nos perdemos la diversidad. Y esta diversidad es la que nos ayudará realmente a medir el impacto.



[MARTA]

No hay miedo a medir, simplemente no sabemos cómo empezar. Estamos preparados, tenemos los datos y algo muy potente: el know how de la compañía.

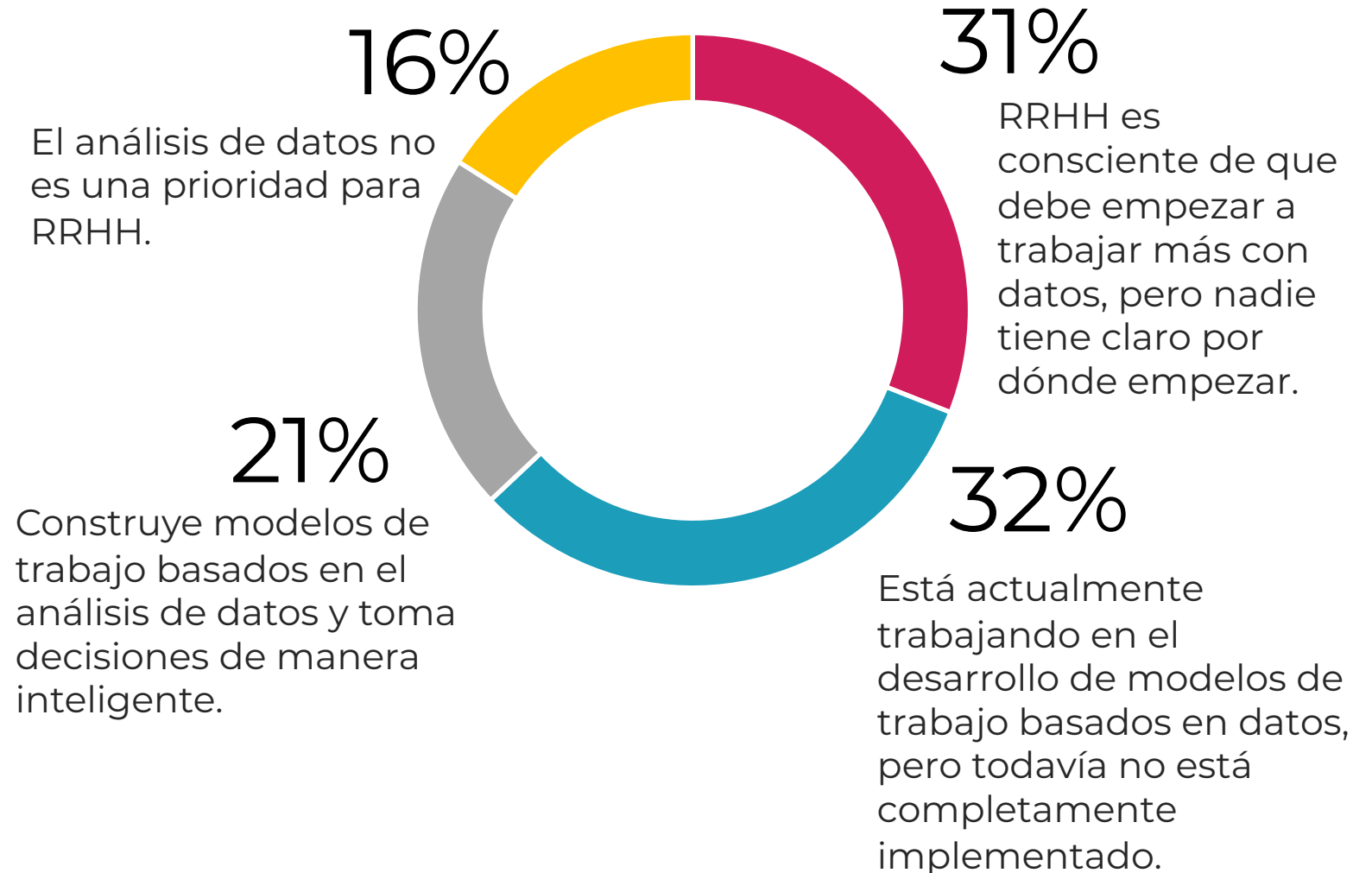


[JOAN]

Tenemos que aprender a traducir nuestro trabajo en parámetros y conseguir que una inversión no se convierta en un coste y por consecuencia pasemos a ser un gasto.

LOS
AFTERWORKERS
OPINAN

EN ANÁLISIS DE DATOS DENTRO DE RECURSOS HUMANOS



Fuente: Encuesta enviada a los participantes del evento

Negocio

HR VS BUSINESS

HR | AFTER
WORK



[AITOR]

La flexibilidad será clave para los profesionales de RRHH para poder estar en las decisiones estratégicas de la compañía. Saber en cada momento cómo abordar los temas y cómo convencer sin perder la parte humana, que es nuestra esencia. Tenemos que tener claro donde aportamos valor y potenciar esa relación de confianza con nuestros jefes.



[MARTA]

Tenemos que aprender a escuchar y entender qué le preocupa al CEO. Siempre habrá algo del área de Personas con lo que no se sentirán cómodos. Es ahí donde debemos empezar con un piloto. Si esto sale bien y encima lo demostramos con datos nos habremos ganado su confianza.



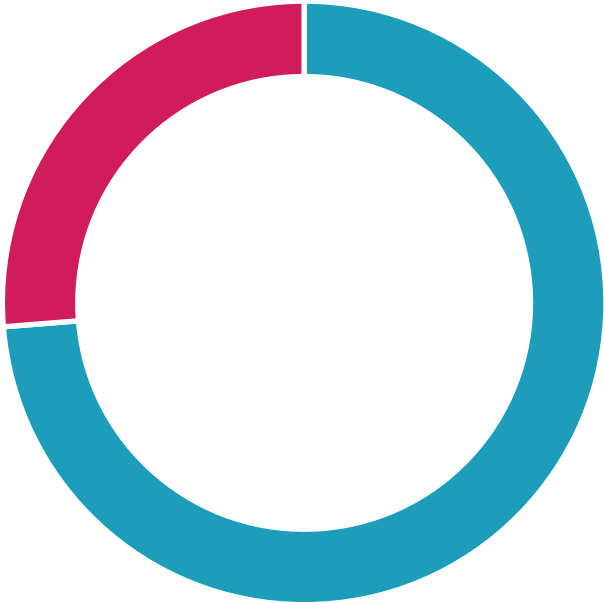
[JOAN]

Es clave que los HRBP se incorporen a la periódica reunión de negocio. Necesitamos objetivizar nuestro día a día y hablar así el mismo lenguaje que nuestros CEOs. Con ello, conseguiremos acercarnos a la estrategia y la toma de decisiones del negocio'

EL RETORNO DE LA INVERSIÓN

26%

Es sencillo calcular el retorno de la inversión en clave de negocio.



74%

No suele calcular el retorno de la inversión. Son costes que deben asumirse por un objetivo mayor.

LOS
AFTERWORKERS
OPINAN



**La comunidad
alternativa de RRHH**

www.hrafterwork.com