



III BCN HR AFTERWORK 8 OCT 2018



Compárteme con un amigo, colega o compi de HR.



LOS BCN HR AFTERWORKS

BCN HR Afterworks 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 80 profesionales ya han participado este año en las 3 ediciones que han consolidado el encuentro como pionero en la ciudad, lo que le dará continuidad durante 2019.

AFTERWORKER! ÚNETE DE NUEVO

Volvemos a principios de 2019 con la 4ª Edición, pero ¿qué puedes hacer tú?

- Volver de nuevo, te enviaremos pronto la invitación
- Enviarnos temas que te gustaría que compartieramos
- Invitar un amig@ de HR
- Todo lo anterior + lo que se te ocurra!



david@davidgarrote.com



<https://es.linkedin.com/in/davidgarrote>

NUEVAS TENDENCIAS GLOBALES EN RRHH

Ana Pajuelo
Global Talent Acquisition Specialist
INNERWORKINGS

SPEECH SUMMARY





SOBRE ANA PAJUELO

Global Talent Acquisition Specialist, InnerWorkings

Ana es especialista en Gestión del Talento con una amplia experiencia en recruitment, adquisición y gestión del talento, formación y desarrollo así como gestión y orientación profesional.

Ha trabajado, tanto en agencia como en cliente final, en procesos con perfiles directivos y especializados para numerosas industrias y en los mercados de EMEA, APAC y Latinoamérica.

Desde 2017 trabaja como Global Talent Acquisition Specialist en InnerWorkings, compañía líder mundial en servicios de Marketing, con más de 2.000 empleados y presencia en los 5 continentes.

Tras su asistencia al Talent Connect 2018 los pasados 9-11 de Octubre en California, Ana nos contó en la III edición de los BCN HR Afterwork su experiencia y aprendizajes sobre lo que está pasando hoy a nivel mundial en el área de HR y que marcará la agenda del profesional de recursos humanos en 2019.

SOBRE EL TALENT CONNECT

El mayor evento mundial de profesionales de recursos humanos.

Talent Connect, organizado por LinkedIn, reúne cada año a miles de profesionales de HR de todo el planeta para hablar sobre el futuro del trabajo, hacer networking y tener acceso a líderes mundiales en gestión de talento.



<https://www.linkedin.com/in/ana-pajuelo-66083b6b>

4

**TENDENCIAS
EN RRHH
PARA 2019**

1. HUMANIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El área de RRHH no ha sido ajena a la transformación digital y con ello ha tenido acceso a numerosas fuentes de datos que nos han permitido automatizar procesos, mejorar el aprendizaje y perfeccionar nuestras estrategias y acciones. Pero por otro lado, el *big data* ha llevado a la deshumanización del profesional de recursos humanos que en muchas ocasiones termina por convertirse en un proveedor de información y datos.

No podemos olvidar que somos el departamento de personas que trabaja para personas. Esto se vuelve de vital importancia hoy con la convivencia de diferentes generaciones de trabajadores que se comportan de forma totalmente distinta.

Las generaciones nacidas antes de 1980, buscaban la estabilidad laboral ya que las emociones venían de su comunidad y de su entorno. El puesto de trabajo les proporcionaba seguridad y tranquilidad para mantener ese modelo. En la generación millennial se ha diluido la frontera entre el hogar y la oficina. Del trabajo esperan algo más que estabilidad y retribución económica: buscan cubrir carencias emocionales a través de un sentimiento de realización en comunidad. De la misma forma, de la pareja y el hogar ya no se espera únicamente esa satisfacción emocional, sino que se busca compañía vital que pueda aportar a la propia carrera profesional.

Entender cómo funcionan las diferentes generaciones con las que nos vamos a encontrar en las empresas hoy y saber gestionar el talento con dos paradigmas motivacionales tan diferentes no se podrá llevar a cabo únicamente con *big data* sino que será necesaria la humanización de los profesionales de recursos humanos y su capacidad para trabajar para las personas.

2. EMPLOYER BRANDING

Las políticas de recursos humanos seguirán apostando por las técnicas de marketing para atraer y retener el talento. Esto no es nuevo, pero seguirá evolucionando y creciendo debido a la batalla por el talento que se está desarrollando a nivel mundial.

En el Talent Connect, pudimos ver que había dos tipos de empresas: las que tienen grandes presupuestos para realizar acciones de employer branding y las que no. Aunque los principios del Employer Branding son los mismos para todos, lo que nos va a diferenciar es cómo afrontamos la estrategia para diferenciarnos y alcanzar el objetivo que nos marquemos.

Hay empresas que tienen que basar su estrategia en cambiar la percepción de la marca de empleador vs. a su marca comercial. Este es el ejemplo de Playstation, percibida como marca de videogaming cuando a efectos de empleador es una empresa de Software. Otras compañías con grandes presupuestos como Netflix, siguen apostando por la transparencia a través de videos de testimoniales. Aunque la calidad de los videos que puede producir un gigante como Netflix no está al alcance de cualquier empresa.

En el marco del Talent Connect tuvo lugar la ponencia "*No budget no problem*" en la que se hizo hincapié en que es posible trabajar la marca de empleador con presupuestos más reducidos y se expusieron algunos consejos para lograrlo:

- La importancia de la creación de la marca: cuando decidimos trabajar en una empresa estamos comprando una marca.
- Cuida los mensajes clave en tu *career site* y en tus *jobs descriptions*.
- Necesitarás recursos audiovisuales: mejor fotos de calidad media reales que imágenes de banco de fotos.
- Analiza cuáles son las claves de la cultura de tu empresa y ponlas en valor de una forma coherente pero también creativa.

3. INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En el imaginario colectivo existe la idea de que “en 2030 el 70% de los empleos estarán cubiertos por Inteligencia Artificial”. Pero, ¿hasta qué punto esto será real?

Actualmente la IA avanzada está apostando por el *deep learning* donde máquinas conectadas entre sí aprenden de su propio feedback. La tecnología ha avanzado hasta tal punto que en escenarios unitareas, donde prima el coeficiente intelectual, un humano no puede competir contra una máquina.

Sin embargo, la IA cuenta con ciertas limitaciones que desmontan la hipótesis de que el empleo humano está condenado a desaparecer. En primer lugar, está la imposibilidad de las máquinas para resolver paradojas, es decir algo a lo que no se le puede dar respuesta mediante un razonamiento lógico. Por otro lado, son incapaces de integrar la inteligencia emocional y colectiva. Por último, no podemos obviar el factor energético. Hoy sería insostenible sustituir todo el empleo humano por IA ya que el planeta no cuenta con los recursos necesarios: frente a los 20W que consume un cerebro humano, para que una máquina con eficiencia equivalente funcione, necesitaría 10^6 W.

Desde recursos humanos debemos ser conscientes de que la IA será clave para el negocio pero no podrá sustituir en su totalidad al capital humano, al menos por el momento. Nuestra misión deberá ser acompañar a la empresa en este proceso de integración, adaptación y transformación.

4. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La última tendencia que se destacó durante el Talent Connect 2018, fue la diversidad y la inclusión, materia que ya está en nuestra agenda pero sobre la que no tenemos aun horizontes definidos.

Existe consenso en que la diversidad y la inclusión son, no sólo positivas, sino también necesarias para el negocio. Pero sin embargo, siguen existiendo barreras en las organizaciones para favorecer la integración de perfiles que vengan de diferentes regiones geográficas, diferentes culturas, religiones y formas de pensar. Incluso la integración de género sigue sin estar resuelta pese al clamor social que existe en referencia a este tema.

No solo existen barreras de entrada de estos perfiles en la organización sino también para el crecimiento y desarrollo de estos profesionales dentro de la empresa.

Si aceptamos que para competir empresarialmente hoy en día es necesario una apuesta por la innovación de la mano de perfiles que puedan pensar *out of the box*, desde recursos humanos debemos impulsar líneas estratégicas y planes de acción que reduzcan y eliminen estas barreras.

**LA PONENCIA
DESTACADA POR ANA EN
TALENT CONNECT '18:**

CARLA HARRIS



CARLA HARRIS

Carla Harris es una banquera de Wall Street, ponente motivacional, cantante de Góspel, autora del libro *"Expect to win"* y conocida como uno de los *50 perfiles ejecutivos negros* más poderosos de América.

Fue una de las ponentes estrella del Talent Connect e hizo un excelente discurso sobre cómo maximizar el desempeño. En sus propias palabras: *"moldear lo que dicen de ti cuando no estás en el despacho en el que se habla de ti"*.

Cómo maximizar el desempeño según Harris:

- Busca 3 adjetivos con lo que te gustaría ser definido cuando "no estás en la sala."
- Dale importancia a la percepción externa que los demás tienen de ti para maximizar el beneficio.
- Entiende la diferencia entre la *performance currency* y la *relationship currency*.
- Capitaliza la autenticidad como ventaja competitiva y para diferenciarte.
- Y recuerda: Un líder crea otros líderes.

RESUMEN DE LA PONENCIA DE CARLA HARRIS:



<https://bit.ly/2QMH0Ep>

A group of people, mostly women, are standing in a room with dark wood paneling. They are holding glasses of beer or wine. In the foreground, a man in a light-colored suit jacket is shaking hands with one of the women. The room has shelves with bottles in the background.

III BCN HR AFTERWORK 8 OCT 2018



Compárteme con un amigo, colega o compi de HR.