



## **OBJETIVO**

**La función de Recursos Humanos... a partir de los resultados de estudios europeos :**

**1) ‘Detrás de la Máscara’ realizado en 1998 sobre la ‘cara real’ de la función de RH y la previsible evolución proyectada a 2002.**

**2) Mejores prácticas para atraer y retener a los mejores ‘líderes’ (2001).**



## **‘DETRÁS DE LA MÁSCARA’ ...**



**Estudio Pan-Europeo de actitudes y opiniones de directivos sobre la ‘cara real’ de la función de RH, hoy (1998) y en el 2002.**

**Estudio realizado con la opinión de 739 personas que participaron durante 1998 en la Conferencias y Seminarios organizados por el Management Center Europe.**



# HABILIDADES CRÍTICAS PROFESIONALES DE RH...

'DETRÁS DE LA MÁSCARA' ...

Habilidades	Punt. 0 - 5
1) Comunicación efectiva con los demás directivos	4.45
2) Comunicación efectiva con los otros departamentos	4.27
3) Captar las necesidades de los mandos operativos de línea	4.21
4) Conocimiento del negocio	4.13
5) Soporte de DG	3.97





## Fallos de Servicio

- 1) Errores en la comunicación clara de ideas y objetivos a los mandos operativos 52%
- 2) Definición de objetivos, diseño de planes de acción y procedimientos alejados de la realidad del negocio 23%
- 3) Objetivos, procedimientos, planes de acción, proyectos,... demasiado complejos de muy difícil o incluso imposible implementación 18%





'DETRÁS DE LA MÁSCARA' ...

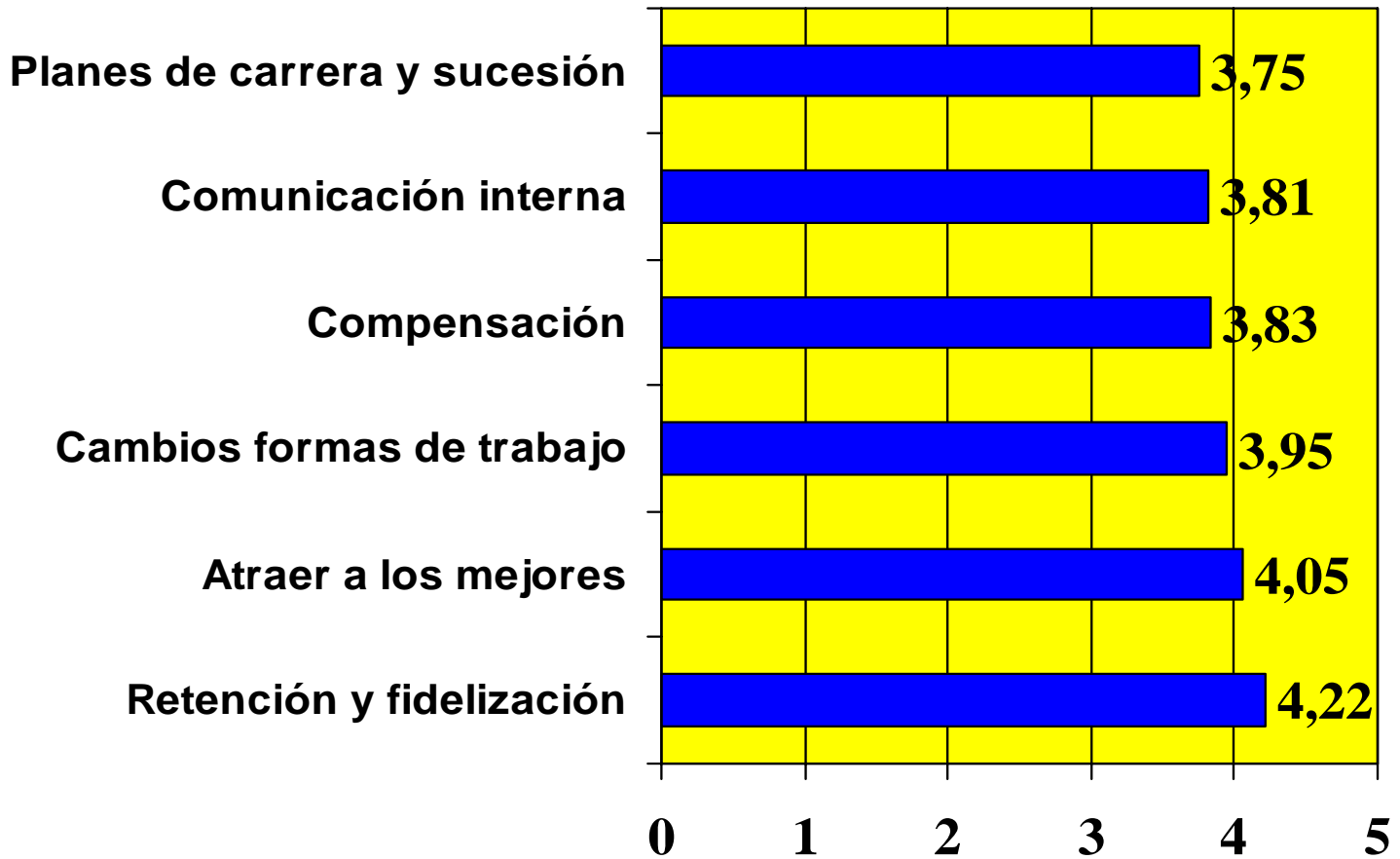
Mejores prácticas	Punt. 0 - 5
1) Reclutamiento y Selección (niveles básicos e intermedios)	3.45
2) Asesoramiento al resto de directivos	3.27
3) Identificación de personas de elevado potencial	2.95





# PRINCIPALES TEMAS ÁREA DE RH EN EL FUTURO...

'DETRÁS DE LA MÁSCARA' ...



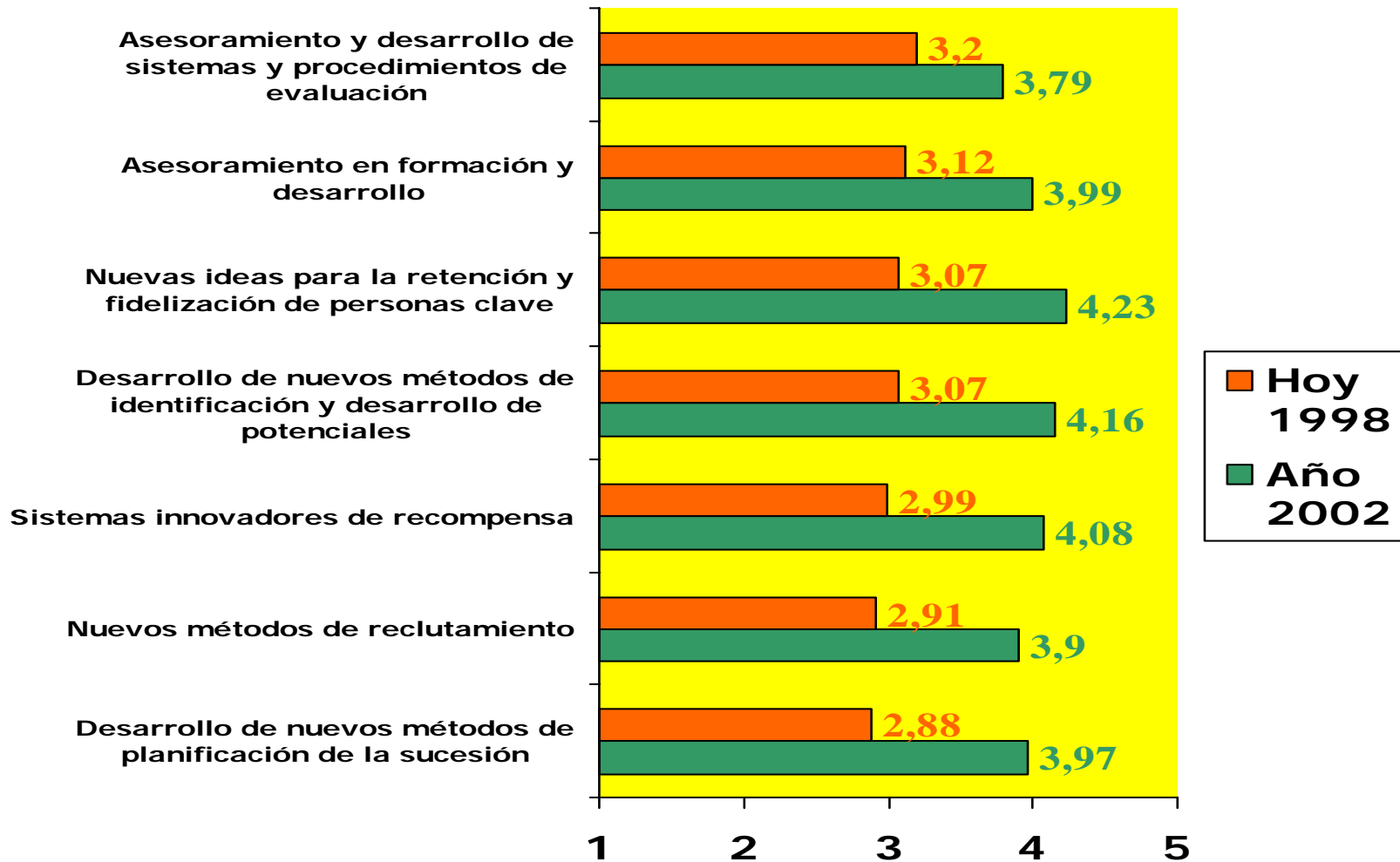
Barcelona, noviembre 2002





# ACTIVIDADES MÁS SOLICITADAS AL DPTO. RH...

'DETRÁS DE LA MÁSCARA' ...



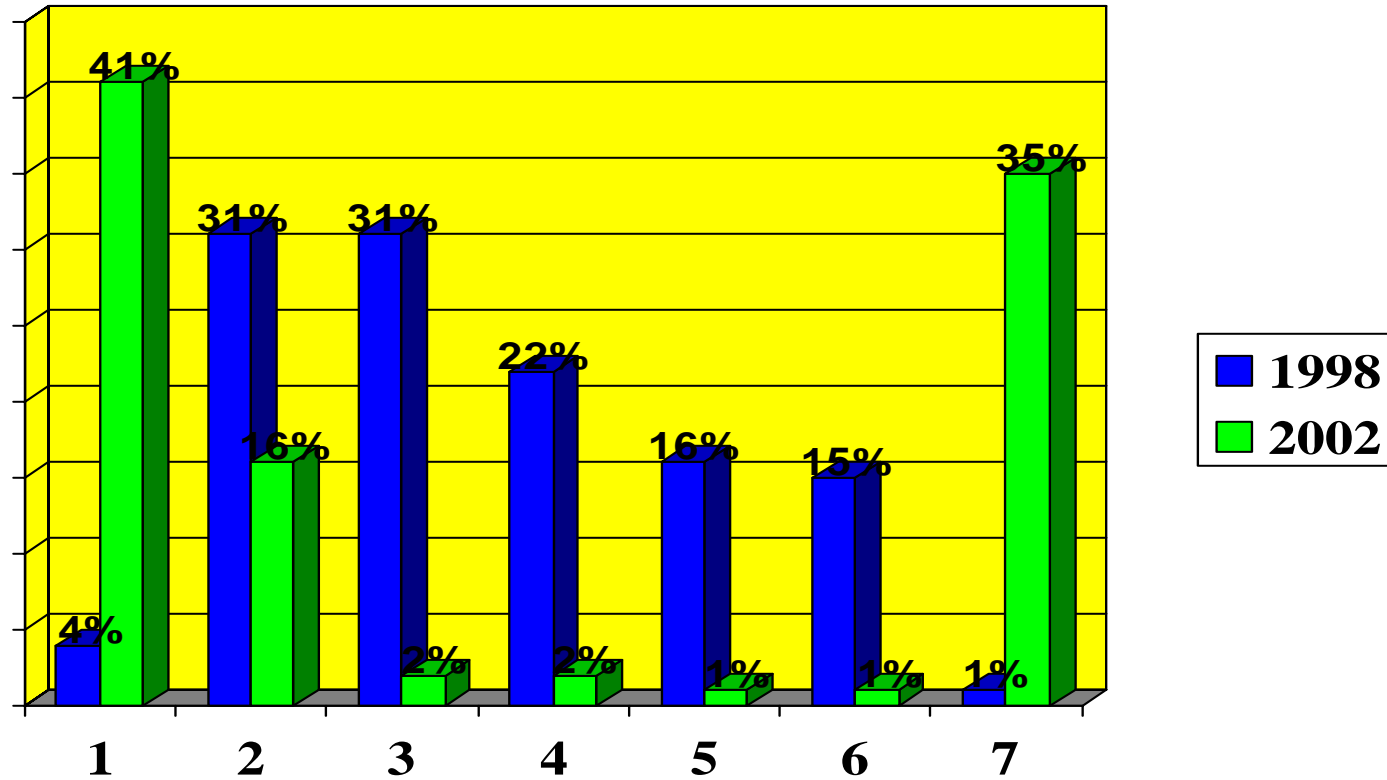
Barcelona, noviembre 2002





# PRESENTE Y FUTURO DE LA FUNCIÓN DE RH...

'DETRÁS DE LA MÁSCARA' ...



1. Función clave en la toma de decisiones estratégicas participando de forma relevante en todas ellas.
2. Función clave de apoyo a las decisiones estratégicas y no siempre participa en ellas.
3. Función todavía poco reconocida en proceso de identificación de su verdadero papel en la organización.
4. Función de soporte con escasa incidencia en la dirección estratégica del negocio.
5. Función alejada de la realidad del negocio y que, por ello, poco puede aportar a lo que necesita la organización.
6. Conjunto de actividades de apoyo, poco definidas, de segunda línea y con escaso impacto en las operaciones.
7. Función reestructurada, como unidad de apoyo estratégico, con funciones operativas reasignadas o subcontratadas.





## CONCLUSIONES DEL ESTUDIO...

- ☑ Nos queda mucho prestigio /reconocimiento por ganarnos.
- ☑ Debemos estrechar al máximo la relación / impacto del área de RH con el negocio, con las operaciones.
- ☑ Mejorar la comunicación / servicio con los verdaderos 'ejecutivos' de RH en la organización.
- ☑ Áreas clave : implicación estratégica, atracción, desarrollo, retención, influencia en los que gestionan personas.
- ☑ Rediseño de las funciones de RH : reasignación y externalización.

'DETRÁS DE LA MÁSCARA' ...





Objetivo del área de RRHH es atraer, desarrollar, fidelizar y maximizar la aportación y generación de valor...

¿quién tiene en sus manos mayor capacidad de influencia en ello?



***LOS MANDOS OPERATIVOS***



# LOS 8 PUNTOS CLAVE DE LA DIRECCIÓN

**GESTIONAR EXPECTATIVAS  
Y PERCEPCIONES**

**RESPONSABILIZAR**



**EXIGIR**

**AYUDAR, FACILITAR, ENSEÑAR**

¿En qué consiste la dirección?



# LOS 8 PUNTOS CLAVE DE LA DIRECCIÓN

¿En qué consiste la dirección?

**COMUNICAR**

**SEDUCIR**

**ILUSIONAR**

**MODELAR, SER EJEMPLO**