

Las funciones clave del CHRO del futuro: Prever, Diagnosticar y Planificar

Las organizaciones han experimentado muchos cambios en los últimos años, la mayoría de los cuales han estado ligados a la digitalización de la gestión de procesos y, en este contexto, la figura tradicional del líder del departamento de recursos humanos ha quedado obsoleta para dar paso a un nuevo rol mucho más completo y estratégico.

Ahora, se espera que el líder en la gestión del capital humano de una empresa de un paso más allá y se enfoque en anticipar las necesidades de los empleados. Y es que, si el talento es el recurso más importante de la compañía, resulta lógico que la persona responsable de buscarlo y conservarlo se vuelva crucial para su supervivencia.

A este respecto, [Workday](#), líder en aplicaciones cloud de Finanzas y Recursos Humanos, apunta que las tres funciones principales del nuevo directivo de RRHH pasan por la previsión de resultados, el diagnóstico de problemas y la planificación de acciones sobre las personas para añadir valor a la empresa.

Prever resultados

El nuevo directivo de recursos humanos ha de ser responsable de colaborar estrechamente con el CFO y con el CEO a la hora de comprobar y justificar qué perfiles de personas en qué roles concretos van a resultar los más indicados para alcanzar los objetivos de negocio. Para ello, el líder de RRHH no solo ha de ser un experto en la industria y contar con una destacada capacidad de visión y planificación para responder a cuestiones delicadas sobre el negocio, a través de la interpretación de datos. En este sentido un razonamiento más cuantitativo va a resultar una gran ventaja para una toma de decisiones cada vez más precisa y basada en hechos.

Diagnosticar problemas

El jefe de recursos humanos ha de dejar a un lado la visión unilateral de la organización para obtener una perspectiva amplia y global del funcionamiento de la misma, que le permita detectar, junto al CEO y al CFO, los principales problemas que la amenazan. La perspectiva del CHRO es esencial ya que la mayoría de los problemas de una organización tienen su origen en las personas.

Planificar acciones

Para añadir valor a la empresa, es fundamental la función del CHRO en el liderazgo de la estrategia de personal. Cualquier postura o decisión relativa a los trabajadores ha de estar fundamentada y justificada con datos que dejen constancia del valor empresarial de cada acción. Según el artículo *"How to put your money where your strategy is"*, publicado en McKinsey Quarterly, las empresas que reasignen sus recursos con un foco mayor hacia el capital humano, valdrán un 40% más que las empresas menos dinámicas de la competencia tras 15 años".

La inclusión y diversidad dentro de la plantilla también son puntos clave a tomar en cuenta. Según el artículo *"Why Diversity Matters"* de McKinsey & Company, las empresas con un alto potencial de crecimiento en cuanto a diversidad de género tienen un 15% más de probabilidades de obtener beneficios financieros superiores a la media de su industria, y las del cuartil superior en cuanto a diversidad racial o étnica, un 35% más.

En definitiva, el nuevo jefe de recursos humanos debe estar preparado para, a través de la previsión, el diagnóstico y la prescripción de acciones, convertir el impacto de las iniciativas de RRHH en cifras y dar, así, respuesta a las necesidades tanto de los empleados como de la empresa al tiempo que trabaja en línea con responsabilidades sociales que van mucho más allá de la creación de puestos de trabajo.

Contacts presse :

Rumeur Publique

Agathe Huez / Marie Poinsinet

agathe@rumeurpublique.fr / marie.poinsinet@rumeurpublique.fr

01 55 74 52 24 / 01 55 74 52 32

Workday

Malika Brahiti

malika.brahiti@workday.com

+33 (6) 80 14 14 47

<https://es-es.newsroom.workday.com/Las-funciones-clave-del-CHRO-del-futuro-Prever,-Diagnosticar-y-Planificar>