

2000 - 2020

20 AÑOS DE (R)EVOLUCIÓN PARA EL SECTOR DE LOS RECURSOS HUMANOS

Si echamos la vista al año 2000, el sector de los Recursos Humanos era muy distinto a lo que es hoy en día. En Humans 4 Health by Cigna España hemos analizado estos 20 años de evolución de los RRHH, en los que hemos vivido un cambio espectacular. ¡Descúbrelos!

2000 vs. 2020

Área con foco en la transacción.



Responsabilidades transversales dentro de la estrategia de la compañía, en la que la atracción y retención de talento es una ventaja competitiva.

Departamento RRHH, actor pasivo en el uso de tecnología.



Papel activo a la hora de impulsar la tecnología dentro de la organización.

Selección de perfiles en base a formación y experiencia.



Atracción de talento en base a soft skills, competencias y habilidades, con foco en el potencial de las personas.

Valores organizacionales marcados por la crisis económica: estabilidad, prestigio y solidez.



Cultura organizacional basada en valores como diversidad, inclusión y sostenibilidad medioambiental y empresarial.

Baja necesidad de gestión de datos.



Búsqueda, análisis, interpretación y valoración del dato como parte de los procesos habituales del departamento de RRHH.

Primeros pasos a la hora de colocar al empleado dentro de la estrategia de marca empleadora.



Empleado en el centro, employer branding, sinergia entre marketing y RRHH.

Asentamiento de modelos de liderazgo poco participativos, centrados en el control.



Auge de liderazgos 'líquidos' en base a roles dentro de equipos de trabajo, centrados en conectar, motivar e inspirar.

Estrategia de beneficios sociales muy estática y compartimentada.



Ecosistema de beneficios sociales muy flexible y ágil, con la salud y bienestar de los empleados en el centro.