

¿Sabías qué?

10 Tendencias sobre Capital Humano

01

CULTURA Y COMPROMISO

La organización desnuda. Cultura y compromiso aparecen como el asunto más importante. Organización y Recursos Humanos están obligados a definir a entender y a dejar bien claro cuál es su cultura organizacional y a trasladar está a sus empleados para conseguir el compromiso de los mismos a través del empoderamiento.



02

LIDERAZGO

Construir liderazgo y desarrollar líderes sigue siendo un tema prioritario, sin embargo y por desgracia, los datos demuestran que las organizaciones no han progresado con respecto al año anterior en este sentido.



03

APRENDIZAJE Y DESARROLLO

El porcentaje de compañías que califican el aprendizaje y el desarrollo como muy importantes, se triplicó desde el año pasado. Pero, al igual que la tendencia anterior, aunque aparezca como muy importante, su implementación real desciende con respecto al año anterior. Solo un 40 % de entrevistados considera a su organización "lista" o "muy lista" en aprendizaje y desarrollo.



04

REINVENTAR RRHH

UNA TRANSFORMACIÓN EXTREMA

Aun siendo este tema de una importancia fundamental para la estrategia general de la organización, tanto los líderes de negocio, como los de RRHH, calificaron el desempeño de RRHH como lento. Esto nos lleva a la necesidad de priorizar y acelerar la capacidad de los Departamentos de RRHH para generar valor y definir su función estratégica.



05

DEMANDA DE LA FUERZA LABORAL

Aparece como muy importante la necesidad de desarrollar tanto procesos de selección de personal como de gestión del talento que se adapten a la nueva fuerza laboral y a las nuevas tecnologías. Como ya comenté en mi post "Las 20 competencias profesionales para ser un Knowmad", las organizaciones contratarán trabajadores por horas, por objetivos y por proyectos.



06

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Las organizaciones tienen que repensar y rediseñar toda su política de Gestión del Desempeño para implementar sistemas más ágiles de gestión, evaluación y compensación de sus empleados.



07

ANALÍTICA DE TALENTO Y RRHH

Recursos Humanos está obligado a invertir en sistemas de datos que permitan tomar decisiones de talento. En los próximos años serán fundamentales las estrategias de Big Data que desarrollen las organizaciones; teniendo en cuenta que habrá que tener cuidado con el tratamiento de los datos.



08

SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO

La próxima revolución. El informe del año anterior hablaba del "empleado abrumado"; la tendencia de las organizaciones debe ir hacia la simplificación del trabajo, implementar el pensamiento creativo, cuidar y mejorar el ambiente laboral y ayudar a aliviar el estrés, entrando en la era de "hacer menos cosas, mejor" en vez de "hacer más con menos".



09

MÁQUINAS COMO TALENTO

COLABORACIÓN, NO COMPETENCIA

Ante la creencia y la posibilidad de que muchos trabajos sean eliminados y sustituidos por máquinas, las organizaciones deberán rediseñar los puestos de trabajo y redefinir las funciones de sus empleados. Las máquinas y la tecnología deben usarse como complemento y ayuda de los empleados, sin olvidar nunca que el talento son las personas, no las máquinas.



10

DATOS DEL TALENTO EN TODAS PARTES

Aprovechando información externa. Toda la información que recogen ahora las organizaciones de redes sociales, redes de reclutamiento, y redes de talento, deberá ser usada para mejorar los procesos de reclutamiento, de retención del talento y desarrollo de liderazgo y planes de carrera.

