

Almudena Luque

People Country Lead Iberia SD WORX SPAIN



Estamos viviendo tiempos de incertidumbre desde todos los puntos de vista. Parece que el talento es el más “tocado”. Retener no es lo mismo que fidelizar. ¿Cómo está viviendo y afrontando su organización la escasez de talento?, ¿Cómo perciben el futuro en materia de talento?

Buscar talento ha sido siempre un reto, pero con la actual escasez de talento en todas las industrias se ha acentuado el problema. Aunque es cierto que, este desafío de contar con perfiles cualificados como algo clave para sobrevivir debemos entenderlo como un reto que nos está ayudando a mejorar “a marcha forzada” como organización. Ahora bien, considerando la crisis del Covid, que impactó prácticamente a toda la población de una u otra manera, podemos tomarlo como un punto de inflexión que cambió las reglas del juego. Pero como bien sabemos, todo tiene sus ventajas y desventajas, ya que también trajo consigo un cambio de mentalidad, en las prioridades, planteando otras modalidades y prácticas como el trabajo a distancia.

Ahora los profesionales buscamos puestos con condiciones laborales más flexibles y mejores condiciones para luchar contra el estrés y, actualmente, éste es nuestro foco. Analizamos tendencias continuamente y estamos en modo de mejora continuada para estar a la altura de las circunstancias. En mi opinión, los esfuerzos deben estar centrados en fidelizar a aquellos profesionales que realmente aportan a la organización mientras, paralelamente, ellos mismos crecen como personas y profesionales. Nuestro talento son nuestros embajadores de marca, promotores internos que nos ayudan a seguir atrayendo talento.

Desde el departamento de Personas, debemos estar constantemente analizando tendencias y aplicando la escucha activa. Una buena forma de hacerlo es mediante la recogida de opinión de los profesionales con respecto a la compensación, las oportunidades de crecimiento personal y profesional, así como de los candidatos que están abiertos al cambio.

El bienestar y la salud se ha convertido en un gran baluarte donde recursos humanos ha tenido y tiene mucho que decir. Hemos aprendido casi “por urgencia” y el movimiento “health” en nuestras organizaciones es uno de los activos mejor valorados por los profesionales, en este sentido: ¿es la salud y el bienestar el gran atractivo de los empleados en estos momentos?

“Las empresas potencian cada vez más sus estrategias para convertir el bienestar en un importante factor diferenciador de su propuesta de valor”, Jiménez, Willis Towers Watson Iberia.

Sin duda alguna, el bienestar y la satisfacción son clave “megatrend” para cualquier organización. Hay diversos estudios que confirman que la felicidad del personal influye en la productividad de las empresas. Por tanto, el ignorar incluir programas de bienestar laboral puede ocasionar un impacto muy negativo en cuanto a mayores índices de rotación, reducción en las ventas, absentismo, mal servicio al cliente, entre otros.

Además, el incluir programas de bienestar laboral en el catálogo de beneficios es una herramienta que contribuye positivamente para atraer y fidelizar. “Enamorando” al talento, poniendo mayor énfasis en el desarrollo de una experiencia atractiva y que conecte con perfiles de la plantilla con distintas necesidades. Desde el departamento de personas, es vital estar comprometidos con y para el cambio:

- Garantizando que la remuneración salarial sea competitiva y que esté conforme con el puesto y funciones ejercidas, con revisiones periódicas.
- Ofreciendo oportunidades de desarrollo y crecimiento profesionales.
- Generando retroalimentación que promueva la motivación, el buen desempeño y la fidelización laboral.
- Reconociendo a los profesionales por sus logros individuales y grupales.
- Estableciendo canales de comunicación directos que concedan un espacio para opinar, expresarse y ser tomados en cuenta.

En resumen, potenciando un buen clima laboral.

¿Cómo evoluciona el rol de recursos humanos?. ¿Qué claves debe tener muy presente un director de personas para los próximos años y dónde se potenciaría la actividad de recursos humanos en el futuro?

Con la Revolución Digital se están creando y, se han creado, nuevos entornos económicos, aportando innovación en formas inesperadas y provocando cambios en el comportamiento del cliente. Estos

cambios están dando lugar a nuevas tendencias en las que el precio y la calidad del producto ya no se encuentran en un primer plano. Ya que, lo que realmente busca el consumidor es la experiencia memorable vinculada a ese producto o servicio.

Estamos ante lo que se conoce como la Economía de la Experiencia. Se trata de un objetivo central en la estrategia “customer centric” que cada vez más empresas adoptan por los innumerables beneficios que implica. Un desafío global que conlleva una transición de valores de toda la sociedad.

Los Recursos Humanos, ante este escenario, tienen que adoptar un nuevo modelo organizativo que aporte valor a la gestión del talento. Además de acompañar a los miembros de la compañía a efectuar los cambios culturales y organizativos necesarios. Los profesionales de Personas debemos ser los impulsores del cambio hacia un mundo laboral mejor. Hoy en día, para que la compañía se adapte y tenga éxito, debe poner al empleado y sus necesidades en el centro del modelo de negocio para lograr un beneficio común. Como dice el dicho, “Cuide de los empleados que los empleados cuidarán de los clientes”.

Por todo esto, el departamento de Personas está ante un claro periodo de evolución, convirtiéndose en uno de los principales activos para el éxito de las Organizaciones. La nueva gestión de las personas pasa por diversificar y extender sus funciones a la formación y desarrollo profesional de los profesionales que colaboran para la compañía, por mejorar y cuidar su motivación y bienestar. Estos cambios los podemos ver reflejados en las modificaciones del nombre del propio departamento de Recursos Humanos por denominaciones como: Cultura y Talento, Personas y Valores, Personas y Talento, Talento Humano, Capital Humano. Somos muchos los profesionales a los que no nos gusta usar la denominación tradicional, que equipara al personal con una máquina.

El proceso de evolución de los Recursos Humanos (Departamento de Personas) pasa también por la incorporación de nuevos perfiles profesionales, lo que nos convierte en una de las áreas más polivalentes dentro de la empresa actual. Dicha polivalencia podemos verla reflejada en los distintos profesionales que se pueden encontrar dentro del departamento de Personas, con profesionales de la psicología, estadística y gestión de datos, entre otros tantos.

Un departamento más versátil, capaz de adaptarse y conocer las últimas tendencias y prácticas de la Organización, con influencias de los distintos departamentos que la forman.



We spark success

SD Worx ofrece soluciones para gestionar el ciclo de vida de las personas en las organizaciones, locales y multinacionales, desde la nómina, hasta la atracción y desarrollo de talento, contribuyendo al éxito de las empresas

For life. For work.

! Más información
www.sdworx.es



Escanea nuestro QR
y descubre cómo
puedes optimizar
tu nómina

