

Circular 2271-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la agenda actual de la Dirección de Recursos Humanos

El artículo fue escrito por Alejandro Vázquez Ríos y Antonio Sancho Y Maldonado el 15 de julio del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

GESTIÓN DE TALENTO

Los temas centrales de la agenda actual de Recursos Humanos

La propuesta de valor al empleado, las brechas generacionales, el aumento de las herramientas tecnológicas especializadas y los cambios en el rol de las personas encargadas de la gestión de capital humano son parte de los temas que más le preocupan en la actualidad a los ejecutivos del sector.

Foto: Shutterstock

En una reunión reciente con ejecutivos de **Recursos Humanos** en Monterrey, tuvimos oportunidad de discutir sobre los cambios requeridos para quien dirige personas en las organizaciones.

El grupo representaba a 30 empresas. Los **cuestionamientos comunes fueron**: ¿qué prácticas de la pandemia se deben mantener?; ¿qué cambios se requieren desde la dirección, ante el cambio que implica la automatización y digitalización de ciertos procesos?; ¿cómo evolucionar hacia una nueva forma de interacción laboral?

Las opiniones, ejemplos y preocupaciones fueron diversas, pero las que hicieron mayor eco en quienes tienen la responsabilidad de **manejar Recursos Humanos** en el norte del país son las siguientes:

» **Propuesta de valor**. La relación empresa-colaborador evolucionó para hacerse más equitativa. Es sostenible en la medida en que ambas partes se comprometen en generar valor mutuo. Este cambio requiere de una visión más integral de la persona, su bienestar y libertad para involucrarse en decisiones que tradicionalmente eran hechas sólo por la empresa. Por ejemplo, la directora de Recursos Humanos de la empresa Green Paper trajo a la mesa de discusión la necesidad de un enfoque comercial hacia los colaboradores, conociendo sus necesidades y deseos a detalle para adaptar la oferta de parte de la empresa y hacerla sostenible en el tiempo.

» **Brechas generacionales**. La distancia entre generaciones se borró. El director general de la firma Human Quality compartió datos sobre cómo los temas de salud se han mantenido como prioritarios sin distinción de edad entre los colaboradores. Este es un reto importante para cualquier líder de personas, ya que la diversidad de la fuerza laboral va más allá de la edad, involucrando otras variables, por ejemplo, los cambios implementados en flexibilidad laboral y apoyos para cuidado de hijos o de adultos mayores llegaron para quedarse en la mayoría de las empresas.

» **Uso de tecnología en la gestión de RH**. Recientemente hemos visto un crecimiento importante en las herramientas tecnológicas que ayudan a facilitar procesos de Recursos

Humanos. Por ejemplo, Quinncia, TalenTia y Personio son algunos *software*

para digitalizar la revisión y preselección de candidatos y simplificar la evaluación de desempeño; EAP, ofrece apoyo psicológico de forma remota a los colaboradores, entre otras. La clave para obtener rendimiento de la tecnología es identificar herramientas que acompañen al colaborador en los riesgos, problemáticas y situaciones difíciles implícitas en el desempeño de sus funciones, y que faciliten o aceleren sus tareas diarias.

» **Nuevo rol del CHRO.** La visión de quien apoya a los líderes en su manejo de personas necesita integrar los esfuerzos e iniciativas de atracción, capacitación, desarrollo, evaluación y compensación, para mantener o incrementar la productividad al mismo tiempo que mejore la experiencia del colaborador. Esto requiere del uso de datos e indicadores que permitan segmentar la fuerza laboral, ya sea por características personales, laborales, sociales, y hacer cruces para identificar relaciones causales, es decir, el uso de herramientas estadísticas para tomar mejores decisiones.

Finalmente, se concluyó que hoy en día gestionar personas requiere de **acciones en cinco niveles** :

1. Todo líder necesita entender y construir redes de colaboración
2. Explotar datos mediante herramientas estadísticas
3. Agilidad en su toma de decisiones para pilotear iniciativas de forma rápida
4. Conocer los gustos e intereses de las personas a su cargo
5. Trabajar en crear una experiencia valiosa para los colaboradores

Difícilmente la tecnología reemplazará el trato personal. Lo que sí logra es liberar tiempo de los líderes en tareas rutinarias. La dedicación de ese tiempo es muy relevante, ya que se puede aprovechar para **conocer mejor a los colaboradores**, interactuar en proyectos y decisiones importantes, generar una relación de confianza basada en establecer y cumplir acuerdos, y entonces generar una comunidad dispuesta a comprometerse y unir esfuerzos para agregar valor a todos sus integrantes.

**Los autores son profesores del área de Dirección de Personal de IPADE Business School ([@IPADE](#))*

En virtud de las reformas, convenios y tratados que ha suscrito nuestro país, se hace indispensable modernizar, reestructurar y reforzar las Direcciones de Recursos humanos.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”