

There are no translations available.

Circular 2514-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre RH en el presente y futuro de las empresas.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 11 septiembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

“Recursos Humanos vive su mejor momento; un rol cada vez más estratégico”

Los cambios vividos en el mundo del trabajo en los últimos años le han dado un papel clave a las áreas de gestión de talento, impulso que deben aprovechar para comenzar a hablar el lenguaje de los negocios y afianzar su rol, afirman representantes del sector.

Recursos Humanos se ha posicionado en los últimos años como un área estratégica para las empresas en medio de una ola de cambios por reformas legales, nuevas tendencias, impacto de la pandemia y expectativas de la fuerza laboral; un momento histórico de retos y oportunidades, coinciden las líderes de las principales **asociaciones de Capital Humano** del país.

“Es uno de los mejores momentos que hemos vivido [en la historia de la función](#) y creo que surge mucho a partir de la pandemia, por una redefinición de muchos aspectos que tienen que

ver con el mundo laboral.

“Eso nos da una oportunidad de replantear el trabajo como una **plataforma de desarrollo humano**, donde el trabajo no sea un lugar al que la gente va, sino el entorno donde las personas se sientan tomadas en cuenta, escuchadas y cuidadas”, afirma Gabriela García, presidenta de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh).

De acuerdo con el estudio *El futuro de Recursos Humanos* de KPMG, el **60% de los directivos** de Capital Humano de las empresas líderes en práctica de talento considera que su modelo operativo cambiará en los próximos dos o tres años.

“La función está en un contexto muy cambiante y retador. Hay cambios en lo político y social y esto impacta en las **culturas organizacionales**, en el bienestar, en la pelea por el talento. Vemos muchos retos, en mis 25 años de carrera nunca había visto un momento tan desafiante, porque hay muchos frentes en los que debemos trabajar para gestionar el recurso más importante de las empresas: **las personas**”, apunta Paloma González, presidenta de ERIAC, la agrupación de directivos de Capital Humano de Nuevo León.

En el marco del *Día Nacional del Ejecutivo de Recursos Humanos* que se conmemora en México el segundo miércoles de septiembre de cada año, las especialistas coinciden en que las áreas de gestión de talento deben aprovechar los cambios y sentirse cómodos con ellos, así podrán [posicionarse como aliados de negocio](#).

Para estos departamentos, **los temas más desafiantes** en la actualidad son la atracción y retención de colaboradores, el bienestar de la fuerza laboral, la gestión de la diversidad generacional, la flexibilidad para los puestos de trabajo que no son sujetos al *home office*, el rediseño de los modelos de trabajo y el impacto de la automatización.

“Como nunca, tenemos un [déficit de atracción de talento](#) . Por más que publiques una vacante, no siempre llega la gente. Con el *nearshoring* y la llegada de nuevas empresas, el reto de atracción de talento es aún mayor y esto impacta en la retención y la experiencia al colaborador que debemos ofrecer”, señala Paloma González.

Desde la perspectiva de Gabriela García, con los avances de **la automatización** en los espacios de trabajo, los departamentos de gestión de talento tienen una “responsabilidad de asegurar que si esto se acelera y la digitalización comienza a complementar el empleo, ayudar a la gente a mantenerse vigente en este entorno”.

La **agenda de trabajo** está cargada y no es estática, afirman ambas ejecutivas. Según el reporte de KPMG, las empresas que lograrán sortear mejor los retos que se plantean en el mundo del trabajo serán las que cuenten con “un claro propósito” y un departamento de Capital Humano respaldado por datos y capacidad analítica.

“Hemos descubierto que ésta es la base para todo el trabajo posterior en el que participa RH, desde la configuración de la fuerza laboral, hasta la experiencia de los colaboradores, dado que todo se basa en tener datos, un **proceso de análisis sólido**, y se asienta en una mentalidad y propósitos claros de la forma en que RH apoya las metas de la organización”, indica la firma en su informe.

La nueva fuerza laboral

Los cambios en las expectativas del talento demandan una transformación en la manera de gestionar a los colaboradores, coinciden las entrevistadas, pues dicha tarea no se puede hacer como hasta antes de la pandemia, tampoco se puede mantener la misma **oferta de valor al empleado**

“El sueldo es un primer atractivo como en todo, pero ahora –después de la pandemia– a todos

se nos despertó el interés por **el bienestar y trabajar feliz**. Esto no es exclusivo de los *millennials* o *centennials*

, todos queremos trabajar siendo felices, con buenos beneficios y lo que se conoce como salario emocional, que antes no existía”, considera Paloma González.

El **61% de los directivos de Capital Humano** encuestados por KPMG reconoce que deben cambiar su oferta de valor al empleado para responder a los cambios en el mercado laboral.

“El mejor talento se cotiza más y es más exigente. Ahora en las entrevistas de trabajo la gente pregunta si tiene que ir todos los días a la oficina; las nuevas generaciones no están dispuestas a trabajar 10 horas en una empresa o quedarse toda la vida. Tenemos que entender que **las carreras de largo plazo**

no existen más, la oferta de valor que quieren ver en una empresa ya no es sólo una buena paga y un buen paquete de beneficios, eso es sólo el boleto de admisión para que el talento escuche la propuesta”, afirma Gabriela García.

Hablar el lenguaje del negocio

Los retos y transformaciones en el mundo del trabajo ponen a prueba la resiliencia de los **departamentos de Recursos Humanos**

e implican un cambio en la manera de gestionar el talento y la dinámica al interior de estas áreas.

“Debemos estar preparados y metidos en lo que significa la digitalización, la inteligencia artificial, las tendencias, y hablar **un lenguaje de negocios** para persuadir a los comités directivos y decirles ‘tenemos que pensar fuera de la caja’. No es fácil pedir que seamos más flexibles y dejar que un grupo de colaboradores trabaje desde cualquier parte si no tenemos números y podemos traducir esto en implicaciones en la rentabilidad del negocio”, opina la presidenta de Amedirh.

De acuerdo con un estudio de Terapify y Amedirh, las habilidades socioemocionales, la capacidad de resolver problemas, el análisis de datos y la anticipación de riesgos, el uso de herramientas tecnológicas y la gestión de recursos como los presupuestos, son **las**

competencias más relevantes

para los ejecutivos de Capital Humano en el contexto actual.

“La función de RH antes era súper transaccional, en los últimos años eso cambió completamente. El **80% del tiempo** debes estar pensando en cómo generar valor a la organización, entendimientos comerciales, de negocio y financiero para que puedas traducirlo a qué tipo de talento o cultura necesitamos en las empresas para alcanzar los objetivos”, afirma la líder de ERIAC.

Las ejecutivas reconocen que la función de **la gestión de talento** es cada vez más estratégica y eso posiciona a su rol como uno de los más importantes dentro de las empresas

Para mantenerse en esta posición, los departamentos deben ser flexibles con las estrategias ante los cambios constantes, hablar un lenguaje de negocio para mostrar el impacto financiero de las políticas enfocadas en el talento y apostar por la digitalización de todo aquello que consume tiempo que puede aprovecharse para **estrategias de atracción y retención** de colaboradores.

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