

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SIGLO XXI (I)

La gestión de Recursos Humanos está llamada a evolucionar, al igual que el resto de áreas profesionales, necesitan adaptar las reglas de organización, contratación, desarrollo y gestión para atraer y retener el potencial humano del siglo XXI, con el fin de mejorar los procesos y resultados de las compañías.

El nuevo reto para las empresas es aprender a acortar el espacio entre las nuevas necesidades de la fuerza laboral y los requerimientos que el ámbito empresarial actual exige. Esto hace que sea imprescindible para los expertos conocer las mejoras que día a día se introducen en el campo de los recursos humanos.

Es la organización del futuro la manera en que las empresas trabajan actualmente es totalmente diferente a como lo hacían diez años atrás. La agilidad es un factor clave en el nuevo modelo de trabajo.

Romper con las estructuras jerárquicas y buscar modelos centrados en el trabajo entre equipos, con recursos y capacidades para tomar decisiones. Este nuevo modelo de gestión requiere líderes que cuenten con habilidades como la negociación y de pensamiento sistemático. Líderes que conozcan las habilidades de cada individuo con el fin de poder formar nuevos grupos con rapidez y eficiencia, y que sepan definir objetivos claros y cuantificables a cada uno de los equipos.

El aprendizaje también está cambiando. Los sistemas tradicionales están siendo complementados o sustituidos por una amplia gama de nuevas tecnologías. Esto ofrece una nueva realidad, forzando a las compañías a rediseñar sus estrategias, ofreciendo oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuo que ayuda a mejorar la cultura corporativa.

Actualmente la imagen de marca que proyecte una empresa debe ser atractiva para atraer al mejor talento, las empresas buscan reforzar la imagen y percepción de una organización hacia sus clientes, empleados, y en especial sus potenciales candidatos.

Esto es una mezcla efectiva de atributos, como las experiencias que se viven en el entorno profesional y un sólido plan de desarrollo profesional.

Los departamentos de Recursos Humanos se están centrando en comprender y mejorar la experiencia del empleado, ya que una buena experiencia para los empleados se traduce en una buena experiencia para los clientes.

Por ello, es importante la experiencia del empleado la cual puede convertirse en una ventaja competitiva. No debemos olvidarnos de monitorear y analizar la satisfacción de los distintos tipos de colaboradores.

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SIGLO XXI (II)

Las organizaciones han cambiado la forma en que evalúan a sus empleados, se debe reentrenar a los líderes para implementar nuevas metodologías de seguimiento del trabajo.

Metodologías como “team-centric”, que se focalizan en el trabajo en equipo. Más que fijarse en los logros individuales del empleado, se centran en evaluar el impacto de la contribución de este en el equipo.

La información cualitativa es la que ayuda a las organizaciones a identificar a los empleados más productivos y llevar a cabo promociones y otras recompensas con ellos.

Los nuevos líderes necesitan habilidades diferentes a los de generaciones anteriores. El nuevo tipo de líder debe saber construir y dirigir equipos, mantener a la gente conectada y fidelizada y promover una cultura de innovación, aprendizaje y mejora continua.

Los departamentos de Recursos Humanos se enfrentan a un doble reto en el tema de la digitalización, por un lado el de transformar las actividades del propio departamento y por otro el de transformar a la fuerza laboral.

Los líderes que sean capaces de adoptar nuevas tecnologías y formas de trabajar, así como de reinventarse constantemente, tendrán un fuerte impacto en los resultados de la empresa y en la experiencia de sus empleados.

En el entorno político, social y generacional tan diverso en el que vivimos las estrategias de diversidad e inclusión son una prioridad. La diversidad e inclusión impactan directamente la marca, el rendimiento y a los objetivos corporativos, convirtiéndose en uno de los aspectos más relevantes para la adquisición de talento, suponen una ventaja competitiva para la empresa.

Esta debe permitir preparar y readaptar al personal a las nuevas exigencias de trabajo, a los nuevos modelos organizativos, basados en una nueva cultura de trabajo caracterizada por: el espíritu solidario y de cooperación en el trabajo, el mejor desempeño y esfuerzos colectivos, la participación en la toma de decisiones, el fomento de las comunicaciones horizontales y verticales, la reducción de los niveles intermedios, la integración de funciones y la creación de otras nuevas, la descentralización de los controles, la responsabilidad colectiva y el compromiso con los objetivos de la organización, entre otros, aspectos.

La Dirección de Recurso Humanos diagnostica y mejora la función de su área para aportar servicios a la Empresa. Crea un proceso que asegura que las estrategias de recursos humanos se concreten.

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SIGLO XXI (III)

La estrategia de Recursos Humanos intenta agregar valor a la empresa y define la visión, la misión y las prioridades de la función de recursos humanos.

También, abordar retos hoy aparcados por el cambio de ciclo, y otros nuevos planteados por la transformación social y tecnológica.

El conocimiento de las principales áreas de la función de Recursos Humanos y su interrelación con el resto de áreas de la compañía le permitirá desenvolverse en entornos complejos y participar activamente en los procesos de cambio o en la realización de propuestas de mejora de la gestión de las personas de la empresa.

La tendencia actual de la gestión de recursos humanos es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita.

Las organizaciones están obligadas a fijar un nuevo conjunto de reglas basadas en la transparencia, que influyen cambios en los procesos y herramientas de medición para identificar posibles problemas de desigualdad de género, raciales o disparidades en las compensaciones y recompensas.

En las empresas actuales, cada vez se tiene mayor conciencia de la importancia que tiene la motivación de las personas y equipos que forman parte de ellas, así como de los procesos de gestión que son necesarios para llevar en una misma dirección los objetivos de la empresa con el capital humano.

En muchas ocasiones parece que el papel del departamento de Recursos Humanos se refiere únicamente a la contratación de personas y a la liquidación de sueldos. Sin embargo, las empresas que se queden ahí no conseguirán diferenciarse de las demás, ni crecer de manera sostenible en el actual siglo XXI.

Hay muchas más funciones que son necesarias dentro de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas, si quieren contar con las personas adecuadas, con la motivación y la capacitación para conseguir tanto los resultados que la empresa necesita en el corto plazo, como para ser capaces de innovar y seguir generando así buenos resultados a medio y largo plazo y ésta, además, debe comprobar que las están realizando debidamente para que su labor sea efectiva.

Tras analizar el puesto y los requisitos que son necesarios cumplir por el nuevo candidato, es muy importante el proceso de selección que se realiza para confirmar que realmente la persona contratada cumple con las expectativas de la empresa. Asimismo la propia empresa tendrá que resultar "atractiva" a estos candidatos cualificados.

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SIGLO XXI (y IV)

Es importante por tanto que tenga definida y sepa presentar a sus futuros trabajadores una "propuesta de valor al empleado".

Es esencial que la empresa transmita la cultura de empresa a los nuevos empleados, que los presente al resto del equipo, que aclare sus dudas y acompañe al nuevo empleado. Los Recursos Humanos deben encargarse de proporcionar un protocolo de bienvenida. Por otro lado, es necesario que toda la plantilla comparta unos valores que marquen la guía de conducta que la empresa necesita para tratar con sus clientes, proveedores y conseguir la necesaria colaboración entre empleados y departamentos.

El trabajo es una parte fundamental del trabajador, pero para desempeñar sus funciones no significa que deba renunciar a una vida saludable o familiar. Los Recursos Humanos deben facilitar, entre otros, la opción de conciliación entre la vida personal y profesional.

Los empleados hoy en día no solo buscan compensaciones económicas, sino también sentirse satisfechos y realizados con el trabajo que desempeñan. Los Recursos Humanos deben en todo momento saber adecuar a las personas con los puestos más idóneos según su cualificación y expectativas de mejora profesional. Es decir, deben hacer una gestión constante de las vacantes y la movilidad interna, para cubrir las necesidades de la empresa, que van cambiando, y a su vez dar oportunidad de desarrollo a sus empleados.

Asimismo, deben detectar aquellos casos en los que los trabajadores necesitan formación adicional para su cargo. Se puede ofrecer una formación genérica, por equipos o grupos o bien una formación más específica, teniendo en cuenta las necesidades concretas de la empresa. La motivación es fundamental para que los empleados ayuden a conseguir los objetivos de la empresa.

Los Recursos Humanos de una empresa, además de definir los sueldos y su liquidación, deberían tener en cuenta que las compensaciones sean equitativas y que ayuden a que los empleados se sientan motivados.

Esto demuestra que la gestión de recursos humanos ha sufrido una fuerte transformación, adaptándose cada vez más a las necesidades de los trabajadores y velando por sus intereses.

En definitiva, el departamento de Recursos Humanos debe ser capaz de procesar y acceder a los datos en tiempo real es de vital importancia para los recursos humanos, asegurarse de que tienen las herramientas y la tecnología adecuada para apoyar estos procesos será clave para prosperar en un panorama tan competitivo.