LA RAZÓN

24/04/2016

Tirada: 114.481 Categoría: Inf General
Difusión: 81.449 Edición: Tu Economía
Audiencia: 244.347 Página: 66

AREA (cm2): 827,7 OCUPACIÓN: 83,3% V.PUB.: 14.190 € www.puntonews.com

Distribuido para rosa@notorius-comunicacion.com * Este artículo no puede distribuirse sin el consentimiento expreso del dueño de los derechos de autor.

Los analistas

Jaume Gurt
Portavoz de Infojobs

«UN MUNDO LABORAL LLENO DE CAMBIOS»

La digitalización de la sociedad ha transformado también la búsqueda de empleo. En los dos últimos años se ha afianzado el uso de aplicaciones móviles para encontrar trabajo. En InfoJobs hemos visto crecer su uso de manera exponencial y más del 70% de nuestro tráfico ya proviene de las apps. También han entrado en juego las redes sociales, que aportan transparencia en los procesos de selección. Mientras, los «millennials», los jóvenes menores de 35 años, plantean nuevos retos a las empresas.

Alfonso Jiménez/ Socio director de People Matters

«GESTIONAR A PERSONAS MUY DISTINTAS»

Durante la crisis, las empresas no han contratado a muchos profesionales, por lo que apenas los «millennials» se pudieron incorporar al mercado laboral. A finales de 2013 esta tendencia cambió y en los dos últimos años se ha producido una incorporación importante de estos jóvenes. La mezcla ha sido explosiva, ya que las empresas se han encontrado de frente con una nueva generación que les resultaba desconocida y temas como la transformación digital o el «employer branding» se han unido a la jerga de la gestión de personas de manera intensa.

Valentín Bote/ Director de Randstad Research

«LA ESCASEZ DE TALENTO, UNA AMENAZA»

Redes sociales, transformación digital, nuevas generaciones de «millennials» que llegan al mercado laboral, teletrabajo, importancia del «employer branding»... El mundo de los recursos humanos vive rodeado de retos, pero existe uno que destaca por encima del resto: la escasez de talento. Actualmente, la mitad de las empresas en España se enfrentan a dificultades para encontrar profesionales con las competencias adecuadas, incluso con tasas de desempleo cercanas al 20%.

Francisco Mesonero/ Director general de la Fundación Adecco

«FLEXIBILIDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD»

Factores como la globalización, la revolución tecnológica o la inestabilidad económica han dibujado un escenario sin precedentes, que proyecta retos mayúsculos para demandantes de empleo y empresas. Los primeros deberán tener muy en cuenta que la capacidad de adaptación y la flexibilidad se tornan como atributos clave, situándose al mismo nivel que la formación o la experiencia. En cuanto a las empresas, su gran reto será gestionar correctamente la diversidad en un escenario que se torna cada vez más heterogéneo.

Los desafíos de una **economía cada vez más colaborativa**

Gestionar equipos heterogéneos, transmitir la cultura corporativa a los trabajadores eventuales y alinear las funciones de los empleados con los objetivos de la organización, entre los retos de los recursos humanos

ROSA CARVAJAL

Dice Miguel Ángel Miranda Martín, gerente de Human Capital de Deloitte, que el gran reto de los departamentos de recursos humanos será cómo conseguir que las personas desarrollen una cultura corporativa cuando el mercado laboral tiende a incrementar el número de trabajadores eventuales. Es lo que se conoce como «gig economy» o economía por pequeños encargos. La relación laboral como la conocemos actualmente tiende a disminuir y a ser sustituida, cada vez más, por esa otra economía, la eventual, por proyectos o la colaborativa, y el gran reto que se presenta será la gestión de equipos compuestos por empleados tan heterogéneos.

DIRECTOR DE PERSONAS

Trabajar en transmitirles la cultura y los valores y hacerles partícipes de los objetivos de la empresa son algunas de las principales misiones de los departamentos de recursos humanos, como también lo es encuadrar esta nueva realidad económica en la legislación. Hace muchos años, recursos humanos era sinónimo de burocracia, administración, pago de nóminas, etc. y, sin embargo, hoy en día, el impacto que en la organización puede tener la toma de decisiones de este departamento es enorme. «Con la crisis, el director de recursos humanos ha pasado de ser jefe de personal a director de personas, término inventado por el sector tecnológico, donde se libra una guerra agresiva por el talento», explica el director de marketing de Lee Hecht Harrison, Aziz Zaghnane, sobre todo en el terreno de los profesionales y técnicos cualificados.

La transformación digital está cambiando el modelo de negocio y el departamento de recursos humanos debe actuar como un agente del cambio, identificando qué puestos y perfiles se necesitan para este nuevo modelo, como explica el director de recursos humanos de Mutua Madrileña, Rafael González Palenzuela. No sólo eso, el director de personas debe asegurarse también de que las funciones de los empleados estén alineadas con los objetivos macro de la organización, añade Zaghnane. Para que el cambio sea exitoso, se necesitan trabajadores «knowmads» (nómadas del conocimiento), un nuevo perfil de profesional capaz de trabajar con cualquier persona, en cualquier momento y lugar. La transformación digital ha impulsado que los departamentos de recursos humanos tengan que analizar datos que faciliten la toma de decisiones y por eso se están incorporando a sus filas una parte más científica, perfiles como matemáticos o ingenieros. La atracción del talento está llevando al director de personas a actuar como un profesional de marketing, que sepa persuadir al empleado para promover la marca, añade el experto de Lee Hecht Harrison.

«El diseño de la organización, la cultura, el liderazgo o el compromiso se están transformando»

MENOS VERTICAL

El diseño organizativo, el liderazgo, la cultura, el compromiso o la formación en las empresas se está transformando. Ahora se tiende a estructuras con jerarquías menos verticales que den paso a redes de equipos que ofrezcan mayores resultados. El objetivo de esta transformación es convertirse en organizaciones más planas, más flexibles e integradas por equipos de especialistas. Los valores y la cultura se comparten, los objetivos y proyectos son transparentes, la información circula libremente y es recíproca y la gente se ve recompensada por sus habilidades y capacidades y no por su posición. Las organizaciones se tienen que adaptar a la particular visión que del trabajo tienen los «millennials», nativos digitales, jóvenes entre 20 y 35 años, que se hicieron adultos con el cambio de milenio,

LA RAZÓN

24/04/2016

Tirada: 114.481 Categoría: Inf General
Difusión: 81.449 Edición: Tu Economía
Audiencia: 244.347 Página: 67

AREA (cm2): 848,8 OCUPACIÓN: 85,4% V.PUB.: 14.448 € www.puntonews.com

Distribuido para rosa@notorius-comunicacion.com * Este artículo no puede distribuirse sin el consentimiento expreso del dueño de los derechos de autor.

David Reyero HR Business Partner & Strategic Projects

«¿PREPARADOS PARA EL "TSUNAMI"?»

El mundo del trabajo está revolucionado por múltiples factores: globalización, digitalización, economía colaborativa, nuevos puestos, habilidades y formas de trabajo, talento escaso, multigeneraciones o compromiso decreciente. Ante tanta incertidumbre la empleabilidad es la mejor respuesta ya que el éxito es cada vez más consecuencia del cómo: autoconocimiento y autoaprendizaje, valores y equilibrio emocional, «oficio» y nuevascompetencias, networking y agilidad de aprendizaje, resiliencia y pasión profesional.

Dulce Subirats Presidenta de la Asociación Centro de Dirección de RR HH

«EL RETO DE RECURSOS HUMANOS HOY»

La «nueva normalidad», marcada por la digitalización, es una realidad muy exigente para RR HH. Contar con la cultura organizativa adecuada es el factor crítico de éxito en la transformación digital. Implica liderar en muchos casos una auténtica revolución en los modos de hacer de las compañías. No es sólo una cuestión de talento, es además tener organizaciones ágiles, colaborativas e inteligentes. Como decía Michael Jordan: «el talento gana partidos pero el trabajo en equipo y la inteligencia ganan campeonatos».

Noelia de Lucas Sales Director de Hays

«UN LABORATORIO DE IDEAS Y PLANES»

Hoy en día el departamento de RRHH se hace cada vez más necesario y clave para alinear la estrategia empresarial con las personas. Hemos pasado de un departamento de personal transaccional dentro de la empresa, en el que se elaboraban las nóminas y se gestionaba toda la documentación relativa a la plantilla, a un departamento que tiene que ser el laboratorio de ideas y planes que hagan que la plantilla se sienta identificada con la empresa y quieran quedarse en ella.

Jesús Domingo Director de recursos humanos de Mahou-San Miguel

«COMPAÑÍAS MÁS HUMANAS»

Es indudable que en los últimos años hemos asistido a un cambio fundamental en la gestión de las personas dentro de las organizaciones. No se trata únicamente de los efectos de los cambios legislativos y económicos, sino de una transformación más profunda, que nos impulsa a desarrollar compañías más humanas, cercanas y atentas a las necesidades de sus profesionales. Debemos gestionar de forma diferente y que los profesionales se sientan parte fundamental de la toma de decisiones.

DREAMSTIME

La economía por encargos o el «gig economy», está sustituyendo al empleo actual

reñidos con la jerarquía y más motivados por adquirir conocimientos que por escalar posiciones. Sus valores e intereses difieren en gran medida de los de sus generaciones precedentes. Su ambición es contribuir positivamente al éxito de sus organizaciones o al mundo en general. Si las empresas no quieren perder a los mejores tendrán que construir una oferta de valor adaptada a sus necesidades. Las empresas necesitarán programas fuertes para desarrollarles como líderes. Los directivos tienen que aprender a contar con sus ideas y las empresas necesitarán programas de convivencia intergeneracional. Actualmente hay cuatro generaciones trabajando juntas. Aunar esfuerzos y tratar de que las diferencias entre ellas sean reconciliables es uno de los grandes desafíos. Algunas empresas trabajan ya en el desarrollo de políticas que extraigan lo mejor de los jóvenes a través de la experiencia de los mayores. Por otro lado se necesitan nuevos estilos de liderazgo, más flexibles y ágiles, orientados a la creación de entornos colaborativos y participativos. El compromiso continuo es otro de los retos de las organizaciones, como apuntan los expertos de Deloitte. Está pasando de ser una tarea de una vez al año a un proceso siempre activo de escucha al empleado.

«Los recursos humanos se convirten en profesionales **del marketing que atraen el talento»**

La clave del éxito está en avanzar hacia una cultura del compromiso mutuo, consiguiendo el equilibrio entre lo que la empresa ofrece y recibe y lo que sus profesionales ofrecen y reciben. Para dar respuesta a estas nuevas necesidades surgen nuevas disciplinas que se convertirán en tendencias este 2016, como el «design thinking» que permite mejorar la experiencia de los empleados, fortalecer la cultura de la compañía y establecer sistemas de escucha continuos que mejoren el compromiso de los trabajadores y la retención del talento. Surgen cargos muy centrados en estas necesidades como, el «chief experience officer» o el «chief listening officer». Son facilitadores que aportan soluciones, que entienden al empleado y evaluadores del desempeño.

Los empleados exigen formación, carreras profesionales atractivas y oportunidades de negocio. El aprendizaje deber ser un proceso continuo, no un evento aislado, y tendrá que ser responsabilidad de toda la compañía, no limitada a recursos humanos.

La tecnología está cambiando radicalmente el lugar de trabajo y las formas de trabajar. Los espacios físicos se diluyen. Ya no se trabaja de manera exclusiva en la oficina, sino que muchas empresas comienzan a tener más presencia en la nube y se demandará más flexibilidad en cuanto a horarios y lugares de trabajo.

COHERENCIA

Las empresas tienen que ser coherentes con lo que dicen que hacen porque las entrevistas de trabajo pueden compartirse en la red. Tienen que estar preparadas para que plataformas de búsqueda de empleo como Glassdoor, en Estados Unidos, donde los candidatos explican su grado de satisfacción con el proceso de selección, lleguen a España. El uso de las redes sociales por los empleados puede generar muchas ventajas para las empresas, pero un uso inadecuado puede tener consecuencias negativas, como hundir la reputación de la empresa; de ahí la importancia de mantener esa coherencia con lo que dicen que hacen. Miranda Martín concluye que «2016 será un año de ruptura, ya que nuevos modelos de administración, "feedback" continuo, nuevas plataformas de recursos humanos y diseño organizacional, pasan a ser el centro para la agenda de los recursos humanos».