FORWARD

RH: El aliado estratégico en 2020

Una pregunta frecuente que tiene que hacerse el departamento de RH en la mira para los próximos años es:

¿Cómo demostrar la sustentabilidad de este departamento dentro de la organización y añadir un valor estratégico que genere un ROI significativo?

Las demandas cambiantes de la industria han ocasionado que muchos procesos empresariales se empiecen a volver obsoletos si no prosperan dentro de un mundo digital, intelectual, cultural y generacionalmente actualizado. Es por esto que todos los departamentos de RH dentro de organizaciones de última generación, deberán revitalizar el enfoque de comprensión, planificación y apoyo en las necesidades futuras de la fuerza laboral.

3 de cada **5** *líderes de recursos humanos creen que si la función de recursos humanos no modernizo su enfoque, puede ser irrelevante.*

KPMG

La gestión del mañana

El negocio del mañana deberá de enfocarse de manera estratégica y estructurada en la gente, y esto quiere decir que las prácticas comunes y los procesos tienen que acoplarse por un lado a las tendencias de innovación empresarial y por el otro a las necesidades, capacidades y expectativas de la fuerza de trabajo.

En los últimos años, han aparecido algunas tendencias en RH en respuesta a 5 campos esenciales de enfoque:

- Análisis de datos humanos
- Experiencia del empleado
- Nuevas fuerzas de trabajo
- Un trabajo con sentido
- Liderazgo para la nueva era

Data analytics para tu gente

La mayoría de las organizaciones saben lo importante de contar con datos sobre recursos humanos, pero eso no siempre significa que la están aprovechando de la mejor manera.

Antes que nada, es necesario determinar las métricas relevantes. Si bien la situación de cada organización es única, observar las tasas de rotación, las motivaciones y el comportamiento en los diferentes sectores es un buen lugar para comenzar.

Un objetivo importante será obtener el apoyo basado en evidencia que necesitan para respaldar sus decisiones con la gerencia.

En general, el aprovechamiento del análisis debe conducir a mejores entornos de trabajo para los empleados y mejores ganancias para la organización.

En los últimos 5 años, se ha triplicado el número de los profesionales de recursos humanos que enumeran habilidades analíticas y ejercicio de palabras clave en sus perfiles.

LinkedIn

No pierdas de vista:

Una prueba esencial que debe de pasar RH, es poder contestar en menos de 30 segundos, con la ayuda del análisis de datos, preguntas esenciales como: ¿Cuál es el promedio y distribución de edad, sexo, salario, rotación, etc...?

La experiencia del empleado será fundamental el próximo año

La experiencia del empleado se ha colocado en lo último en tendencias dentro de la gestión organizacional, pero ha llegado el momento de que deje de ser solo una moda y se convierta en una regla.

El departamento de RH será fundamental para hacer crecer la relación del empleado con el trabajo y la organización.

Es necesario desarrollar procesos y tecnologías que hagan de estos momentos más fáciles, más valiosos y diseñados tomando como centro al empleado.

Los líderes de RH deberán darle dirección a la experiencia del empleado para enfocarla a un lugar común con los objetivos de la empresa.

Las organizaciones que invierten en la experiencia del empleado, tienen **+4X** ***los ganancias promedio y más del doble del ingreso promedio.***

KPMG

Apoyando a los Millennials

Cuando se considera el hecho de que los millennials ahora constituyen la mayoría de la fuerza laboral, se hace más claro que nunca que no son una tendencia o un concepto teórico.

Desglosar y repensar los roles tradicionales para las nuevas generaciones es en gran parte, una de las funciones de Recursos Humanos en todo el mundo. Para esto será necesario analizar activamente quién y cómo se realizan la mayoría de las tareas tradicionales.

Al ser una generación sumamente preocupada por el futuro, al ir integrando labores de Responsabilidad Social o apoyo a las comunidades vecinas, la fuerza de trabajo más jóven se sentirá identificada con objetivos sociales y humanos.

A medida que la próxima generación, la Generación Z, que está acostumbrada al acceso instantáneo a casi cualquier cosa, se une a la fuerza laboral, estos cambios seguramente se acelerarán aún más.

El **75%** ***de los millennials encuestados cree que las empresas están demasiado concentradas en sus propias agendas cuando podrían prestar más atención al bien mayor y al impacto social.***

Deloitte

Un trabajo con sentido

Para llegar a una cultura de alto rendimiento, es muy importante que antes se establezcan los propósitos fundamentales, generales, específicos, a futuro y para el entorno social. El sentido, significado y el propósito son elementos potenciadores, que hará crecer a la organización en múltiples sentidos.

Todas y cada una de las decisiones tomadas deberán estar alineadas con la misión o razón de ser de la organización. El trabajo de RH entra en el momento en que el colaborador debe de ser consciente de esta sinergia y ejercerla en su labor diario.

RH es importante para comprender el estado cultural actual y las áreas que requieren un cambio, y así obtener claridad sobre el estado futuro deseado, incluidos los objetivos comerciales en los que influirá una cultura que promueva un mayor propósito.

Otra forma de inyectar significado en el trabajo de sus empleados es hacerlos responsables de tareas y proyectos de acuerdo a sus capacidades. Es por eso que para el departamento de RH es tan importante el pleno conocimiento de los datos.

El **40%** ***entre más de 20,000 encuestados consideraron el sentido de propósito o impacto en la sociedad como el criterio más importante al buscar un trabajo.***

World Economic Forum

El nuevo trabajo requiere un tipo nuevo de liderazgo

Esto no solo satisface las expectativas de los millennials, sino que también permite que prosperen personas de todas las generaciones y estilos de vida. Estos nuevos conceptos de liderazgo promueven la autogestión, el empoderamiento, el trabajo en equipo, los procesos ágiles y la inteligencia emocional.

Aquí hay algunos ejemplos:

Holocracia

- El poder no opera de arriba hacia abajo, sino que se distribuye por igual en toda la organización.
- Esto les da a los empleados la opción de autogestionarse sin desviarse del propósito de la organización.
- Un conjunto estructurado de reglas otorga esta libertad y elimina problemas como la dinámica de poder desigual y las conjeturas relacionadas con el deber.

Gig Economy

- Aquí los contratos a corto plazo y los autónomos son más comunes que los contratos permanentes.
- Los empleados tienen mayor flexibilidad y libertad para elegir trabajos e incluso la cantidad de trabajo realizado.
- Para muchas personas, esto proporciona beneficios de estilo de vida que a menudo son difíciles de conseguir en la vida laboral tradicional, como un alto grado de flexibilidad y la oportunidad de ser su propio jefe.

Organización TEAL

- Una organización Teal es la propuesta en una serie de niveles de desarrollo codificados por colores.
- Las organizaciones Teal giran en torno a tres valores específicos: autogestión, integridad y propósito evolutivo.
- Se eliminan las jerarquías y las personas se empoderan para identificar su verdadero ser, mientras trabajan juntas hacia un objetivo sin competencia.

Más allá que casarse con alguna de estas tendencias o adaptarse a un cambio organizacional repentino para el 2020, es necesario que se realicen pruebas y análisis de éstas, garantizando recursos adecuados, oportunidades de cambio y procesos de soporte.

En Forward reinventamos la manera en la que las organizaciones impulsan a su gente a través de soluciones tecnológicas integrales de capacitación y desarrollo de habilidades que le permitan llevar el crecimiento de tu organización y su gente, al siguiente nivel.

info@forwardcompany.com
+52 55 68 11 40 32

Aviso de privacidad
www.forwardcompany.com

https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2019/11/the-future-of-human-resources-2020.html
https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2019/09/23/
https://www.hbr.org/2019/12/the-3-trends-everyone-will-be-talking-about-in-2020/
https://kornferryinstitute.com/20-hr-trends-everyone-will-be-talking-about-in-2020/
https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx
https://www.humanresourcesonline.net/how-to-help-staff-find-purpose-in-their-work/

Términos y condiciones de este contenido

El material dentro de este contenido, sus características, y funcionalidad son propiedad de Forward Learning Development S.A. de C.V. y están protegidos por derechos de autor, marcas registradas, patentes, y demás leyes de propiedad intelectual y de dominio de propiedad por Forward Learning. Este sitio puede proporcionar el contenido como propio, de tercero, del derecho utilizar los servicios y contenidos en sitios o páginas propias o de terceros sin autorización previa y por escrito de la empresa.