



Un nuevo escenario para la gestión de talento

por Betsy Kolkea, HR Consultant en Meta4

Con la revolución digital, los entornos de trabajo se han convertido en grandes redes inteligentes de personas. Empleados siempre conectados, que desde cualquier ubicación del planeta, comparten información de manera constante. Además en los últimos años, han surgido una serie de cuestiones que sin duda han transformado el concepto de talento y su forma de gestionarlo en las organizaciones actuales, convirtiéndose en una de las principales preocupaciones de los CEOs de todo el mundo. Identificamos las **5 tendencias clave** que marcan la pauta en cuanto a la gestión de talento.

1. Desaparición de fronteras geográficas

Los mercados son cada vez más globales, tanto en el marco económico como en el laboral, por ello, las empresas para ser realmente competitivas necesitan más que nunca identificar y atraer el mejor talento en cualquier parte del mundo. En estos mercados globales los empleados mejor cualificados tendrán más posibilidades de elegir la empresa en la que quieren trabajar independientemente del país en que se encuentren.

2. Economía del conocimiento

Hasta ahora, los Managers y directivos estaban más preocupados por gestionar sus recursos tangibles, como las propiedades, el capital en sí, los equipos de trabajo, o incluso algún recurso intangible como la imagen de marca. Sin embargo, hoy en día, en esta nueva economía del conocimiento, la innovación se configura como uno de los principales activos y los empleados, sus conocimientos, aptitudes y habilidades, se han convertido en un valor diferenciador que va a repercutir directamente en

el desarrollo de las empresas y en el resultado final del negocio. Esta tendencia que parece bastante obvia va a continuar aumentando y terminará dominando el mercado. Aquellas organizaciones que sean capaces de gestionar sus recursos humanos, serán las que prosperarán en el futuro.

3. Impacto de la Tecnología

Somos sobradamente conscientes del papel fundamental que juega la tecnología en nuestras vidas, pero... ¿cuál es el papel que juega en el ámbito de los Recursos Humanos?

El impacto de la tecnología en las organizaciones es un factor fundamental a tener en cuenta para llevar a cabo una gestión del talento eficaz hoy en día. Su efecto tiene como resultado cambios en todas las esferas de la gestión, no solo en la definición de nuevos puestos de trabajo y redefinición de los tradicionales, sino que también surgen nuevos perfiles, como por ejemplo los “trabajadores del conocimiento” que serán los que mejor se adapten a estos nuevos puestos y entornos definidos por los avances tecnológicos.

Pero la tecnología también está impactando en otras áreas, especialmente en lo relacionado con la transparencia y la colaboración, así como en el análisis inteligente de la información.

La compartición de información entre empleados, está fomentando la transparencia entre las empresas que han de cuidar su marca como empleadora hacia el exterior. Por otro lado, las nuevas herramientas analíticas están permitiendo a las organizaciones obtener una visión predictiva del futuro y así poder

¡Compártelo!



www.meta4.es



operar de manera más estratégica. La tecnología es por lo tanto uno de los factores más importantes que están transformando y mejorando la gestión del talento en nuestras organizaciones.

4. Cambios demográficos

No podemos negar que al mejorar las condiciones de salud y aumentar la longevidad de las personas, un mayor número de generaciones van a convivir durante más tiempo en las organizaciones. Estos cambios geográficos han propiciado una diversidad generacional nunca vista hasta el momento, lo que está provocando una nueva complejidad en la gestión del talento. Esto implicará un espacio de trabajo multigeneracional en el que por primera vez conviven entre 4-5 generaciones. En este contexto los profesionales de RRHH se plantearán diferentes cuestiones con lo que respecta a la gestión de las generaciones de sus organizaciones:

¿Cómo trabaja cada generación? ¿Qué modelos de compensación defino para las diferentes generaciones presentes en mi empresa? ¿Cuál es la mejor manera de retener a un empleado de la Generación X,Y o de la venidera Z? Estos y otros interrogantes son parte del día a día de estos profesionales, preocupados por gestionar esta complejidad multigeneracional.

Una buena gestión de esta complejidad, teniendo en cuenta las diferentes idiosincrasias generacionales y necesidades de cada colectivo de empleados, marcará la diferencia entre organizaciones ágiles e innovadoras y aquéllas que no estén a la altura.

5. Desarrollo y trayectoria profesional

En un entorno complejo y en constante cambio, las compañías deben ser ágiles y flexibles para ser competitivas y para adaptarse a las nuevas

necesidades de sus negocios. La innovación, la proactividad, la diferenciación y la transformación son factores decisivos para el éxito. En este sentido, los recursos humanos juegan un papel crucial para conseguir una empresa más cooperativa, creativa e innovadora.

Según el estudio de Bersin by Deloitte sobre “Tendencias Globales en Capital Humano 2015” actualmente el 83% de las organizaciones están aumentando los empleos contingentes y a tiempo parcial. La organización en red cobra auge como alternativa a la organización jerárquica tradicional. La aparición de una nueva fuerza laboral en constante evolución que aglutina empleados a tiempo completo, otros a tiempo parcial, colaboradores, freelanceers, knowmads y un largo etcétera cuya gestión requiere de la definición de nuevos modelos.

Estas 5 tendencias mencionadas en este artículo han contribuido por tanto a redefinir la forma de gestionar el talento trayendo consigo cambios notables que afectan a todos los procesos de Recursos Humanos.

Como impulsores de esta transformación, los líderes de Recursos Humanos necesitan soluciones que les ayuden a superar con éxito los nuevos retos surgidos en todo lo que respecta a la gestión del talento en este nuevo escenario.

Si estás interesado en ampliar información—> puedes ver nuestro [Webinar sobre Talent Management](#).



Betsy Kolkea,
HR Consultant
en Meta4

¡Compártelo!



www.meta4.es