

Las cinco grandes tendencias recursos humanos para el 2019



MBA Aaron Ruiz - Consultor Sennior,
Capacitador y Especialista en Recursos Humanos
y Estrategia en Corporación de Desarrollo de Competencias (CDC)

Las cinco grandes tendencias de **recursos humanos** para el **2019**

Autor: MBA Aaron Ruiz

¿Puedes hacerte una idea de cuáles son las más importantes para el próximo 2019? Si te dedicas a gestionar personas, no te pierdas las que te detallamos a continuación.

Iniciando el año 2019, es necesario hacerse la pregunta ¿Cuál es el futuro de la gestión de recursos humanos de la empresa para el presente año 2019? ¿Cuáles son las tendencias que marcarán una buena gestión de recursos humanos? En CDC analizamos las tendencias de gestión de talento y personas, considerando un factor clave: la aplicación e introducción de la tecnología en la gestión de recursos humanos, seguirá siendo uno de los principales protagonistas.

Para empezar, la gestión de recursos humanos ha venido avanzando a pasos agigantados, desde la gestión de procesos hard como la gestión de planillas, selección, reclutamiento y más hasta la gestión de procesos soft como la evaluación del desempeño, el clima laboral, la cultura organizacional. En todo ámbito de los recursos humanos, la introducción de la tecnología ha estado presente. A continuación, se presente las mega tendencias en recursos humanos para el año 2019:

1. Employer branding

Cada vez son más las empresas que trabajan en técnicas de inbound marketing para motivar a su talento humano, para que continúen en la empresa. Existen estrategias que pueden ayudar a reforzar más técnicas. Desarrollar una marca de la empresa como empleador es la mejor alternativa y las empresas ya lo viene realizando. La tendencia es que las empresas vienen desarrollando una imagen corporativa no solo con sus clientes, si no también proyectada hacia sus empleados. Con la tecnología, los medios digitales suelen hacer llegar una mejor comunicación al empleado, lo que lo hace más efectivo.

Cuidar la imagen es muy importante, puesto que, de la misma manera que la empresa busca potenciales trabajadores a través de medios digitales, los colaboradores también investigan la reputación online de las empresas que le gustaría desarrollarse profesionalmente, puesto que, los trabajadores cada vez cuidan más su carrera o línea profesional. Ello conlleva muchos beneficios, puesto que los colaboradores son la principal voz y portavoz de la gestión de la organización.

2. Employer Engagement

La fidelización de los empleados requerirá de estrategias individuales que conecten tanto con lo emocional como con lo racional. Las empresas cada vez buscan cubrir puestos con personas más especializadas. Así, para conseguir la captación, retención y desarrollo de talento especializado, es crucial una comunicación directa con las personas de la organización, consiguiendo también su fidelización y generación de engagement.

3. Teambuilding o construcción de equipos

En la selección del personal, son más las empresas que aplica el teambuilding como una nueva manera de reclutar talento. Por lo general, suelen hacer dinámicas grupales con el objetivo de cotejar los valores del candidato y sus habilidades. Uno de las competencias que se evalúa es el trabajo en equipo, pero también se mide la capacidad de los candidatos para reaccionar a diferentes circunstancias y su creatividad para solucionar problemas. También sirve para el desarrollo del personal, como medio de capacitación y desarrollo: puesto que se busca potenciar sinergias de equipo y entrenar la capacidad de cooperación entre empleados.



4. La presencia del BigData

El Big Data ya no es un requerimiento, es una necesidad. El papel fundamental que tiene el Big Data en la gestión de empresas ha generado un revuelco y mayor enfoque en el capital humano. Para la contratación y gestión de personas, los datos sirven para anticiparse a las necesidades de las personas, para conocer el nivel de satisfacción interna de la empresa, mejorar la promoción interna, conocer mejor a los recursos humanos y mejorar inclusive los niveles de retribución.

Asimismo, el BigData está sirviendo para analizar los datos de externos, como son las opiniones de los candidatos de trabajo en las redes sociales, que influyen mucho en la imagen interna corporativa. Ayuda a detectar sus aficiones, escala de valores, deseos, línea de carrera, y más. Por ende, se está concluyendo que el Big Data sirve para reclutar mejor al personal.



5. La comunicación

Las empresas desean mejorar permanentemente la comunicación interna entre los trabajadores y el área de Recursos Humanos tiene la gran labor para lograr ello. Las empresas son cada vez más conscientes de que las relaciones comunicacionales de los colaboradores son más importantes. La comunicación ya no solo se trabaja en hacer llegar correctamente el mensaje, sino en la transparencia.

Por otro lado, la comunicación será bidireccional. Es importante que el trabajador pueda también valorar a la empresa, el clima laboral y su situación en la compañía. De este modo, la relación empresa-trabajador se sustentará en la confianza y en la transparencia. La empresa será un lugar en el que se mire por el bienestar de las personas y un grupo del que el trabajador quiera formar parte.