

Nuevas tendencias de capital humano

No cabe duda de que el principal activo de una organización son sus colaboradores, quienes son los encargados de impulsar los procesos de desarrollo y transformación para que una empresa sea exitosa.

Para la CEO de Career Partners Perú, Paola Chocano, si bien las grandes compañías venían ya implementando estrategias y modelos pensados en el futuro, a fin de mejorar su capital humano; hoy en día, las tendencias se han amoldado más al contexto de la pandemia, permitiendo que sus talentos se empoderen, se adapten, aspiren a estar mejor preparados y a desarrollar habilidades blandas, que son las capacidades de las personas para la resolución de problemas.

Chocano señala que ahora las nuevas tendencias del capital humano se centran en el plano tecnológico y capacidades de cara al futuro como el onboarding digital, que es la práctica y preparación de los talentos para adaptarse con facilidad y rapidez a los escenarios de teletrabajo o trabajo remoto; y a la cultura digital, que es cuando las compañías adaptan a sus áreas principales de tecnología, marketing, atención al cliente, entre otras, a los cambios digitales.

La ejecutiva advierte que hoy en día es fundamental que el chip digital se inserte en la totalidad de la compañía y no solo en determinadas áreas.

También afirma que la omnicanalidad es una de las estrategias más eficientes en la coyuntura actual, pues permite la comunicación ejecutiva en su máxima expresión a través de las distintas plataformas colaborativas; además de la transformación de carrera, que implica el desarrollo y evolución de los profesionales.

“En cuanto al plano digital, las áreas se han adaptado al contexto remoto, generando, incluso niveles de productividad más elevados que los escenarios pre pandemia”, asegura.

Equipos más cohesionados

Una vez que se supere la pandemia, Paola Chocano afirma que se espera contar con equipos muy cohesionados, áreas más flexibles al cambio, líderes ágiles y cercanos, organizaciones más arriesgadas y futuristas.

“El capital humano de hoy se prepara para enfrentar escenarios de volatilidad, incertidumbre, cambios y nuevos retos provenientes de agentes internos y externos a la compañía”, subraya.

Es así que ahora el desafío de las empresas –para tener un mejor capital humano– se inicia desde la adquisición digital del talento hasta el “viaje” tecnológico para su desempeño exitoso en las compañías.

Habilidades múltiples

En esa misma línea, el docente de la Escuela de Postgrado de la USIL, José Ruidías, asegura que la nueva tendencia del capital humano es desarrollar habilidades múltiples que le permita a la compañía contar con un colaborador que maneje distintas herramientas.

“Antes había una tendencia a especializarse, ahora la predisposición es aglomerar habilidades en una sola persona”, detalla.

Asimismo, anota que otro factor importante en esta búsqueda es la inclusión de la tecnología, que permitirá al trabajador resolver problemas y aumentar la eficiencia en la función que desempeña.

“Anteriormente se pedía a una persona que sepa tomar decisiones. Ahora, ya no, pues probablemente (las empresas) hayan tenido que reducir personal y lo que se necesita hoy es, por ejemplo, gerentes que sepan usar las herramientas tecnológicas como los reportes del CRM”, precisa.

Refiere que, por ejemplo, ahora en la minería hay un mayor foco hacia la optimización de procesos para aprovechar el súper ciclo de altos precios de los metales que están en récord históricos.

“Entonces, no buscan muchos gerentes comerciales, sino personal de operaciones que puedan optimizar los altos recursos que se gastan”, explica.

Además, Ruidías afirma que hay una demanda del work hard (trabajo duro), donde se busca ejecutivos que hayan demostrado estar en una crisis y salieron airoso de las dificultades originadas por esa coyuntura.

Añade que ahora también existe el denominado part hour, donde se da mayor carga laboral en un periodo de tiempo corto “las reuniones ahora son más eficientes por ser virtuales y utilizas menos tiempo para hacer más cosas”.

Sin embargo, alerta que las múltiples reuniones están generando problemas de estrés laboral que las compañías deben tomar en cuenta.

Por último, José Ruidías sostiene que ahora el reto de las personas es el desarrollo de habilidades tecnológicas. “En una reunión virtual si no sabes utilizar esta herramienta tu mensaje se anula y no llega a impactar como debería”, puntualiza.

Se aceleran tendencias

Para ManpowerGroup Perú, las tendencias existentes en el capital humano se están acelerando, impulsando la transformación digital a una escala sin precedentes como

resultado de la crisis mundial sanitaria, económica y social.

En su informe Tendencias para el 2021: Transformar el Talento y el Futuro del Trabajo, se señala que, junto con la incertidumbre y la aparición de nuevas tendencias, las organizaciones necesitan transformar su fuerza de trabajo para asegurar que tengan las habilidades y competencias necesarias, a fin de retener y reacondicionarse a un futuro incierto.

El estudio refiere que hay cambios de las tendencias demográficas que se deben tener en cuenta. **La primera, referida a la escasez de habilidades.**

Afirma que se está agravando debido a la transformación más significativa de la mano de obra desde la Segunda Guerra Mundial y que tendrá como consecuencia que la escasez de talento a nivel global resulte en 85 millones de puestos sin cubrir para el 2030.

La segunda tendencia tiene que ver con la creciente polarización que exige que las compañías se pongan de pie y alcen la voz. Explica que el incremento de la tensión social y el mayor reconocimiento de la inequidad, especialmente la racial, exigirán más transparencia a las organizaciones.

La tercera trata sobre el rápido crecimiento en el trabajo remoto, y advierte que los modelos de trabajo híbridos y el trabajo desvinculado/ independiente están en aumento.

Finalmente, **la cuarta está referida a la aceleración de la brecha de género.** “Las mujeres se ven afectadas de forma desproporcionada por las crisis sociales y económicas, y debido a la pandemia están sobrerrepresentadas en la pérdida de puestos de trabajo e infrarrepresentadas o desfavorecidas en sectores en crecimiento como la tecnología, las operaciones y la logística”, puntualiza ManpowerGroup.