

CÓMO TENER UNA EMPRESA SEXI PARA LOS EMPLEADOS

La mayoría de los directores de recursos humanos, a favor del modelo híbrido de trabajo

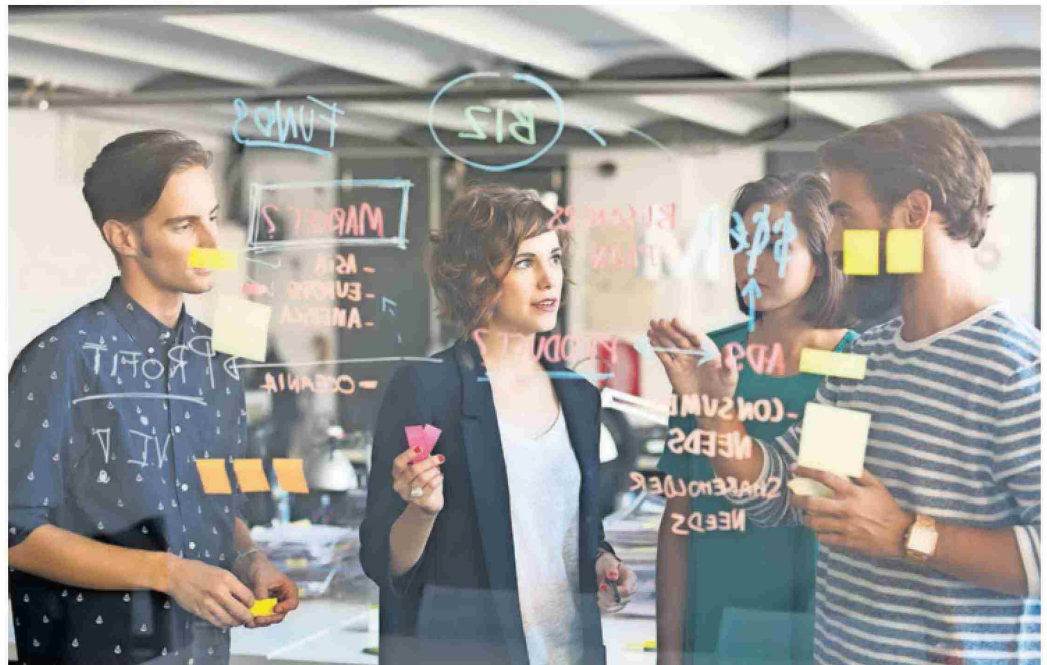
La gestión del talento, la digitalización y la formación en nuevas habilidades, entre las asignaturas pendientes

PAZ ÁLVAREZ
MADRID

La pandemia ha puesto patas arriba los departamentos de recursos humanos. Más del 70% de los profesionales de esta área tiene una visión clara sobre los cambios y planes de futuro de sus empresas. Entre las principales novedades a introducir, así lo considera el 62%, se encuentra la adopción de un modelo híbrido laboral, que combine la presencialidad con el teletrabajo. Todos estos datos se incluyen en un estudio sobre *Nuevas formas de trabajo, nuevos paradigmas de gestión del talento*, elaborado por Meta4 y The Valley Digital Business School, sobre una encuesta a 150 profesionales, que destaca el protagonismo adquirido dentro de las organizaciones durante esta crisis sanitaria, jugando un papel clave en la continuidad de los negocios de las empresas durante el último año.

Otro de los cambios, enfatiza el director corporativo de recursos humanos de Comdata, José Luis Arenas, tiene que ver con las tareas relacionadas con el núcleo principal de los departamentos de personal. "Se van a transformar, y van a dar un paso para ser más productivos y competitivos en la gestión del talento", explica este experto, que avanza que el reto es la adquisición del talento, como herramienta para expandir y ensalzar la imagen de marca de la compañía. "Se trata de hacer a las empresas más sexis, desde el área de desarrollo de capacidades, de la productividad, de la compensación y de los beneficios". Porque cualquier transformación de empresa no puede concebirse sin las personas. Por tanto, la diversidad y la inclusión deben estar entre las políticas y estrategias de empresa.

Estos son los principales retos para lograr ese atractivo empresarial, además del sistema híbrido de trabajo, que requieren de políticas diferentes a las definidas en



El objetivo de recursos humanos es crear entornos atractivos para atraer y retener talento para sus organizaciones. GETTY IMAGES

entornos presenciales. Según el citado estudio, solo un 7,2% de los entornos es cien por cien de teletrabajo, y un 18%, en el caso de los entornos híbridos, cuenta con una política que regule este nuevo marco laboral.

La implantación de una estrategia de diversidad, igualdad e inclusión efectiva, como recordaba Arenas, es cada vez más relevante, no solo por los beneficios que conlleva, sino también por su capacidad para atraer talento a las organizaciones.

En este sentido, parece que las empresas han dado un gran paso, ya que la mayoría dispone de una estrategia de recursos humanos sustentada en la diversidad, igualdad, e inclusión – un 63%, con una estrategia integral y un 18%, enfocada en la igualdad de género –.

En cuanto a las principales carencias del área de recursos humanos, respecto a su adaptación a la nueva realidad, el informe descubre varias disciplinas en las que los profesionales deben hacer hincapié y dedicar recursos para su mejora y adecuación a las demandas del nuevo panorama digital: el 66% de los encuestados asegura no haber realizado este estudio de identificación de las nuevas competencias digitales

requeridas. "Si queremos ponernos en el camino tiene que haber un cambio cultural en cuanto a la transformación digital, que ha de ser integral y global", explica Noelia López, directora de programa digital de recursos humanos en The Valley Business School y fundadora de PeopleJit. Porque otro de los objetivos es contar con sistemas de aprendizaje para el *reskilling*, el proceso de

Las compañías deben contar con sistemas de aprendizaje para el 'reskilling' y el 'upskilling'

Una de las principales retenciones es la de incorporar nuevas metodologías de trabajo

aprender nuevas habilidades para realizar un trabajo diferente, o para el *upskilling*, para aprender nuevos conocimientos. Para el responsable de innovación de The Valley, Juan Luis Moreno, "es imprescindible que los profesionales cuenten no solo con los conocimientos digitales, sino con las competencias y habilidades necesarias para ser más relevantes y empleables en el nuevo panorama empresarial, en el que la demanda de perfiles digitales está viviendo un auge imparable".

Otra de las retenciones que observan los expertos es la incorporación de nuevas metodologías que permitan trabajar con mayor eficiencia, rapidez, flexibilidad y con una orientación al cliente. Por ejemplo, tan solo un 18% utiliza metodologías *agile*, un 31% las utiliza solo en proyectos puntuales, y un 51% directamente no las utiliza. En cuanto a la digitalización de los procesos de recursos humanos todavía queda camino por recorrer, dado que la mayor digitalización en este área se produce en evaluación y formación (23%), y nómina (22%), seguidos de selección (18%), administración de personal y gestión del tiempo (16%), y compensación y beneficios (15%).