

Inicio > Negocios > Gestión del talento, una asignatura pendiente

Gestión del talento, una asignatura pendiente



Acerca de PwC

Es una red de firmas con presencia en 158 países y cuenta con 180,000 personas que ofrecen servicios de Consultoría, Auditoría e Impuestos y Servicios Legales. Conócelos en www.pwc.com/mx

Escrito por PwC en abril 16, 2013

Share

18

Twitter

10

Pin it

g+1

+1

Si el capital humano es nuestra mayor ventaja competitiva, el área de Recursos Humanos debe profesionalizarse cada día más, innovando en sus soluciones y teniendo el apoyo de negocio.

Por: Amaia Ramírez, gerente Senior de Consultoría en PwC México

amaia.ramirez@mx.pwc.com

Si preguntamos a cualquier directivo sobre cuál es su valor máspreciado dentro de su compañía, seguramente la respuesta vendrá rápido: las personas. Finalmente son las personas el motor de cualquier empresa, ¿no?



Foto: Reuters

En la 16ª Encuesta Global Anual de los CEO, publicada por PwC, nos encontramos con que la mayoría de ellos quieren continuar creciendo, expandir su negocio y buscar una mayor internacionalización. Comentarios como, “la capacidad de nuestro recurso humano es la clave para conseguir el crecimiento deseado de la compañía”—CEO PT Petarmina— son comunes porque efectivamente en este contexto de continuo crecimiento, la atracción del mejor talento y el desarrollo de los empleados suponen la gran, por no decir única, ventaja competitiva.

Siendo esto tan importante y clave para los CEO hagamos una reflexión sobre algunos de los retos del área de Recursos Humanos.

1. El área de Recursos Humanos debe convertirse en socio estratégico de negocio. Exacto. Recursos Humanos debe tener un modelo que permita conocer a fondo las necesidades y retos del negocio.

Pero, ¿verdaderamente esto es una práctica general? Pues la realidad es que no tanto. Muchas empresas básicamente se centran en las tareas más operativas, que a pesar de ser acciones básicas, no se centran en fomentar y potenciar el talento.

2. La responsabilidad del talento debe ser de todas. ¿Es Recursos Humanos quien conoce a su equipo?, ¿Recursos Humanos tiene la información necesaria para poder evaluar el desempeño de todos los empleados? La respuesta es clara, no. Y no debe ser así. La gestión del talento va mucho más allá, y requiere la participación de toda la organización.

Recursos Humanos debe capacitar a los líderes y responsable de equipos para que tengan las habilidades de gestionar, potenciar y fortalecer el talento. En definitiva, crear una cultura de alto rendimiento a través de la calidad directiva.



3. Fomentar una cultura preparada para el cambio. Lo único que permanece es el cambio. Hoy en día, aceptar este hecho es más relevante que nunca porque los cambios se producen a un ritmo vertiginoso. La innovación, la tecnología y los nuevos recursos nos abren un paraíso de oportunidades, pero no todas las empresas están preparadas para sacar partido de ellas. La Encuesta de los CEO del año pasado nos ofrece un dato escalofriante, el 29% de los proyectos estratégicos de mejora tuvieron que ser cancelados o retrasados por no contar con la preparación necesaria de los empleados para asumir el cambio. Lamentablemente, todavía se escuchan comentarios del tipo “en esta empresa llevamos toda la vida trabajando así, para qué cambiar”.

Por este motivo, es necesario incorporar a esta área la función de gestionar el cambio definiendo estrategias específicas que combatan este tipo de resistencia.

4. En busca de la mezcla generacional. Cuando todavía seguimos hablando de la *generación Y*, de sus peculiaridades aparece en escena la *generación Pantalla* o *generación Net*. Y esto complica la gestión un poquito más. Este tipo de generaciones, buscan y valoran cosas completamente distintas a las que estamos acostumbrados. Libertad de actuación en el trabajo, una conciliación real donde el teletrabajo sea una opción, poder exponer sus ideas y que se tengan en cuenta, planes de carrera con posibilidades de movilidad, cultura de innovación, reconocimiento inmediato, entre otras. Sin embargo, la oferta de valor de las empresas parece no haber cambiado y se ofrece monotonía, control y burocracia.

5. Medir, medir y medir. Y volver a medir. Es difícil ponerle cifras al compromiso, a la evolución del desempeño o a la motivación. Sin embargo, sabemos que todo esto impacta en la productividad. Por eso, Recursos Humanos se enfrenta a la tarea de empezar a buscar indicadores y métricas que demuestren la evolución, rendimiento y retorno de la inversión de cada una de sus iniciativas.

En definitiva, si de verdad somos de los que afirmamos que nuestro capital humano es nuestra mayor ventaja competitiva, debemos ser conscientes de que el área de Recursos Humanos debe profesionalizarse cada día más, innovando en sus soluciones y teniendo el apoyo de negocio.

Contacto:

www.pwc.com/mx

Facebook: PwCMexico

Twitter: @PwC_Mexico

Blog: pwc.mx

Youtube: PwCMx