



Hace unas semanas compartimos en México un desayuno de trabajo con un grupo de directivos sobre el tema de tendencias en RRHH. Nos parece interesante compartir en este post las conclusiones de aquella rica sesión de trabajo por el alto nivel de las aportaciones.

Las agrupamos en 9 epígrafes. Ahí van:

Adoptar la flexibilidad como principio de trabajo

1- Contar con estrategias y sistemas de RRHH escalables y adaptables a las necesidades de negocio. No más sistemas y procedimientos únicos, escritos en piedra y café para todos.

2- Posibilitar la movilidad y la disponibilidad de talento rápida y proactivamente allí donde el negocio lo precise.

Tener el valor añadido como obsesión

3- Hemos de saber y centrarnos en lo que preocupa a nuestro C-Suite.

4- Hemos de traducir nuestros resultados en el lenguaje que habla el negocio (dinero y números)

5- Priorizar el retorno de la inversión centrándonos en Programas de alto impacto: en colaboradores, posiciones y procesos clave de negocio.

Usar metodologías big data para aumentar nuestra capacidad predictiva

6- Eliminar las métricas que no aportan valor predictivo.

7- Los managers deben contar con datos en tiempo real y alertas JIT acerca de sus equipos que les permitan tomar buenas y oportunas decisiones.

Transferir (y facilitar) a los managers su responsabilidad sobre el Talento

8- Los problemas de Talento deben resolverse localmente por los implicados (quienes lo sufren y

por lo tanto quien puede comprometerse con su solución).

9- RRHH debe facilitar a los managers todas las herramientas / servicios necesarios para ello como “owners” del problema.

10- Los managers deben contar con información en tiempo real de métricas de Talento que les permitan tomar decisiones anticipadamente.

Monitorear y eliminar sin piedad la obsolescencia en nuestra Área

11- Contratar gente que sepa ver el vaso “medio vacío” y con agujeros... y dispuesta a remediarlo.

12- Todas las prácticas y sistemas de RRHH deben llevar fecha de caducidad y necesidad de mejora / reemplazo.

Contribuir a la velocidad y a la agilidad de la Organización

13- Formando en habilidades y desarrollando cultura ágil.

14- Adoptando prácticas ágiles en los sistemas de RRHH / Talento.

Contribuir a la ventaja competitiva de nuestra Organización

Los managers esperan de nosotros que contribuyamos a la ventaja competitiva mediante las mejores prácticas de Talento:

15- Atrayendo y comprometiendo al mejor talento disponible con una propuesta de valor para el empleado (PVE o EVP) atractiva y coherente con nuestras prácticas reales.

16- Incorporando las best practices de talento y RRHH mediante una continua monitorización de nuestros competidores.

17- Haciendo visibles y mensurables los indicadores de talento y haciéndolos comparables con los de nuestra competencia.

Pensar y actuar “glocalmente”

18- Tener en cuenta que hemos de equilibrar lo global con lo particular sin perder homogeneidad cuando es preciso ni atención a lo particular.

19- Personalizar al máximo nuestras soluciones desde varios puntos de vista: Regiones, Unidades de negocio y Manager locales.

20- Tener en cuenta que el Talento hay que buscarlo y comprometerlo allá donde se encuentre (Talent global sourcing)

21- Formar en habilidades interculturales y crear cultura de globalidad es parte de nuestra responsabilidad.

Ver el mundo con los ojos de nuestros clientes internos

22- Los managers esperan “ventanilla única” y soluciones a sus problemas no requisitos y funciones contempladas desde RRHH.

23- Las Soluciones que se aportan a cliente requieren cada vez de mentalidad transversal en los profesionales de RRHH.

24- Hemos de desarrollar una actitud, unos métodos de trabajo y una organización que lo favorezca.

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Ignacio Pérez](#)

Director de Consultoría en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).