



Últimamente proliferan los informes, estudios y artículos hablando de **las tendencias en RRHH**: Las 5 grandes tendencias en RRHH, 8 Tendencias de RRHH, Nuevas tendencias en RRHH, 10 Tendencias que marcarán el futuro de RRHH... y así podríamos seguir.

Es tal la cantidad de publicaciones en este sentido y la frecuencia con la que aparecen, que es imposible que haya organización alguna que sea capaz de avanzar en todas ellas.

Nosotros hemos aprovechado el paréntesis veraniego para revisar los más interesantes y hacer un resumen, a modo de decálogo:

1. Hay que saber trabajar mejor con **Cultura y Valores**. Saber “vender” nuestra empresa a nuestra gente. A las nuevas generaciones y a los mejores de entre ellos se les engancha con atractivas propuestas de valor.
2. Hay que saber desarrollar **líderes alineados** con tal labor. RRHH debe trabajar definiendo fuertes modelos de Liderazgo: inspiradores, retadores, reconocedores y altamente orientados a los equipos.
3. RRHH ha de saber escuchar de manera más segmentada a su clientes. Vamos a tener no menos de 5 generaciones simultáneamente en nuestras organizaciones. **No sirve el café para todos**. Carteras de producto / servicio diferentes en la forma pero alineados en el fondo.
4. RRHH debe estar cada vez menos orientado a los puestos y **cada vez más orientado a las capacidades** de su gente.
5. La debilidad del concepto clásico “puesto de trabajo” (en cuanto *Job description* fijo) y la organización cada más flexible van a exigir trabajar mucho más con el concepto proyecto. **Conocer muy bien con qué capacidades contamos** va a ser una necesidad creciente. Nos impone usar métricas de talento, Big data, aprender a evaluar y a mapear de manera más fina.
6. Ante la velocidad de creación de nuevos puestos y la flexibilidad de los mismos, la garantía

de que **desarrollamos capacidades** y no tanto perfiles para puestos determinados va a ser un **atractor y un estimulador de compromiso** cada vez más potente.

7. RRHH debe refinar sus instrumentos para gestionar en base a métricas. **HR Analytics**.
 8. RRHH debe ingeniárselas para ofrecer y gestionar **condiciones de trabajo muy flexibles**, incluso individualizadas.
 9. RRHH debe tener en cuenta que los modelos de aprendizaje de la gente que se incorpora son más autónomos, inmediatos y rápidos (“tutorización” del sistema de formación y desarrollo). **Aprendo cuando lo necesito y únicamente lo que preciso**. Píldoras, acceso inmediato, gamificación, *just in time learning*, 70/20. Todos podemos aprender y enseñar: **Mentoring inverso y recíproco**.
 10. RRHH debe tener en cuenta que cada vez serán más frecuente las **organizaciones virtuales** y adhoc: equipos multifuncionales, proyectos, matrices... Lo cual va a obligar, entre otras cosas, a repensar el papel de los líderes, la manera de valorar desempeños, de reconocer, de retribuir etc.
-

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y ayudarte a **conocer las principales tendencias en RRHH**. [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](#).



[Ángels Mora](#)

Socia y Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

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