

NO SOLO
QUEREMOS
QUE CAMBIE
DE **OFICINA**.



información, análisis
del mercado laboral y
los recursos humanos.

randstad
research5

equipos&talento

buscar...



Diciembre / Enero 2021



home entrevistas reportajes nombramientos el sector empresas de RRHH TV

NOTICIAS

Las 10 grandes tendencias de Recursos Humanos en 2021

La digitalización avanzará en ámbitos como la adquisición de talento, el onboarding o la experiencia del empleado



01/12/2020 El 2020 será recordado como un año de enormes disrupciones, también en la gestión de los Recursos Humanos. Muchas transformaciones que ya se venían gestando en los mejores empleadores desde hace algún tiempo se han visto aceleradas exponencialmente.

¿Qué cambios han llegado para quedarse? ¿cómo conseguirán adaptarse las empresas en esta nueva era de incertidumbres? Con el análisis de las más de 1.600 compañías Top Employers en 120 países y las 109 certificadas en España, hemos detectado las 10 grandes tendencias de gestión de personas que se perfilan para 2021:

Tecnología para la adquisición de talento

El reclutamiento es en estos momentos el proceso de Recursos Humanos más susceptible de ser automatizado, según señala nuestro reciente informe Technology and People at Work. En 2021, viviremos grandes avances en la utilización del big data, la inteligencia artificial y realidad virtual en los procesos de selección. Se intensificará el uso de la inteligencia artificial para la detección del talento, el diseño de algoritmos para el cribado de candidatos, la

implantación de chatbots para los primeros pasos en el proceso de selección y la realidad virtual para ofrecer la mejor experiencia a los candidatos. Además, se hará un mayor uso del big data predictivo para descubrir qué candidatos se adaptarán mejor a la organización.

Onboarding digital

Tras la irrupción de la pandemia, los mejores empleadores pusieron en marcha con celeridad un amplio conjunto de experiencias virtuales creativas para facilitar la incorporación de los recién llegados. En 2021, se intensificará la utilización de prácticas digitales para la integración de los nuevos empleados, con iniciativas como eventos virtuales, videojuegos creados ad hoc, la gamificación de los procesos, redes sociales internas, plataformas vituales de onboarding o scape rooms. El objetivo es garantizar que, en un contexto de predominio del teletrabajo, los recién llegados se pongan al día rápidamente en el contenido propio de su puesto y, sobre todo, se imbuyan de la cultura de la organización.

Metodología para el cambio

La transformación continua es más que nunca clave para la supervivencia. En el 2021, será una clara tendencia la implantación de una metodología integral para la gestión del cambio de manera sistemática, con un plan detallado paso a paso para prever y evaluar cómo el cambio impacta en los diferentes procesos de la organización, y realizar sucesivas iteraciones para conseguir los objetivos. El papel de los líderes como agentes del cambio adquirirá mayor relevancia en el nuevo escenario de creciente incertidumbre. Será su responsabilidad proporcionar un contexto organizacional propicio para la innovación, generando una cultura de confianza, seguridad y flexibilidad.

Redes sociales colaborativas

En el nuevo entorno, será vital contar con herramientas tecnológicas que garanticen la colaboración en los equipos de trabajo. Entre ellas, en 2021 destacará el uso de redes sociales internas, que se afianzarán como una plataforma clave para la colaboración profesional entre los empleados, más allá de su papel inicial prioritario como canal de comunicación.

Digitalización de los procesos de RRHH

De ser inicialmente una necesidad por los confinamientos, la digitalización ha pasado a convertirse en una revolución que contribuirá a mejorar la experiencia en el "viaje" de los empleados. Las soluciones de tecnología de RRHH se evaluarán en función de esta experiencia. Se realizarán mapeos del viaje digital de los empleados, con el trazado visual de los puntos de contacto (touch point) de todo su recorrido por la organización con el objetivo de identificar áreas de mejora y explorar iniciativas para optimizar esta experiencia.

Crear cultura de carrera interna

En 2021 se acelerarán las iniciativas para la actualización profesional de los empleados (definida en inglés como

reskilling o upskilling). Las compañías potenciarán iniciativas para el desarrollo como los portales interactivos internos de desarrollo de carrera, los consejeros internos especializados en carrera para orientar en los próximos pasos, la rotación de puestos o las asignaciones temporales.

Bienestar emocional de los empleados

Las iniciativas para fortalecer la salud mental de los empleados, que hasta hace poco eran un tabú en las empresas, están adquiriendo un gran protagonismo. Garantizar su equilibrio emocional será sin duda uno de los grandes retos de la próxima década. En 2021, viviremos la consolidación de actuaciones muy diversas en este ámbito, como las líneas de atención a los empleados disponibles 24 horas 7 días a la semana, la práctica del mindfulness, los cursos de gestión del estrés o los programas antibullying, entre muchas otras. Cuidar de los empleados es ahora la prioridad, con acciones de bienestar en las que participan activamente.

Se consolidará la alianza de marketing con RRHH

El trabajo conjunto de estas dos áreas será clave para construir y comunicar con eficacia la propuesta de valor tanto externa (de cara a los posibles candidatos) como interna (a los empleados). En 2021, se mejorará en el análisis de datos, la definición de destinatarios, la planificación de los canales y la preparación de mensajes clave. Se emplearán herramientas digitales como las pulse survey (encuestas frecuentes con pocas preguntas a empleados seleccionados aleatoriamente), que se afianzarán como una herramienta de gran utilidad para conocer el estado de ánimo colectivo de la plantilla.

Garantizar la desconexión digital

También cabe destacar, como tendencia emergente, los programas para garantizar la desconexión digital. Un tercio de las compañías Top Employers ya regulaba en 2020 el derecho de todos los colaboradores de la empresa a no responder mails o mensajes profesionales fuera de su jornada laboral. Esta tendencia se intensificará en 2021. Además, se consolidarán otras buenas prácticas relacionadas con la conciliación como acotar los horarios en los que se pueden organizar las reuniones.

Modelos de trabajo híbridos

Uno de los aspectos más visibles vividos en el mundo del trabajo con la llegada de la pandemia fue la implantación de urgencia del teletrabajo. La flexibilidad y el trabajo en remoto han llegado para quedarse, con diversos grados de intensidad. En 2021 veremos como se consolidan, en todos aquellos puestos en los que es posible, modelos híbridos que combinan el teletrabajo y la presencia en las instalaciones de la empresa. Empoderar a los empleados para que gestionen con flexibilidad sus horas de trabajo y su ubicación será la ventaja competitiva más potente de la propuesta de valor al empleado.

Miguel Glez 27/01/2021 a las 16:11

Saludos y saber si podemos seguirlos o contactarlos y poder recibir sus noticias

Lizeth Poma Hilario 16/01/2021 a las 03:05

una pregunta y ustedes no dan conferencia o un taller explicando los procesos de Recursos Humanos a través de alguna innovación. agradecería su respuesta. Gracias

José Joaquín García Castillejos 07/01/2021 a las 21:22

Publicación muy interesante y valiosa, felicidades por poner a disposición a quienes gestionamos el talento humano