

# TRIBUNAS

## Tendencias de RRHH para 2023

José Manuel Villaseñor

Partner director de Cezanne HR España

El objetivo del área de RRHH será hacer que todos los empleados se integren mejor en la estrategia corporativa.



La gestión de los empleados es una de las claves del éxito de cualquier organización. En este sentido estar

al tanto de las tendencias en RRHH permite a las organizaciones definir una estrategia para la gestión de sus plantillas, más acorde con la realidad del entorno.

Dicho esto, a punto de finalizar el año son habituales los debates sobre lo que se espera el próximo ejercicio en el entorno de los RRHH. Así que, me sumo a la corriente y te dejo mi particular visión de las estrategias de gestión de recursos humanos de cara al 2023.

1. El bienestar de los empleados, un tema candente.
2. Automatización a través de herramientas inteligentes.
3. Selección de talentos para impulsar la Diversidad.
4. Maximizar la experiencia del empleado.
5. Big Data el nuevo «*must*» de los RRHH.
6. La organización del trabajo en el centro de la estrategia.

Pero, vayamos por partes.

## BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

Para que un empleado se sienta bien en su trabajo hay que pensar también en la calidad de su entorno laboral. Discusiones, altos niveles de estrés, plantillas extraordinariamente jerárquicas, o entornos en los que la comunicación no fluye son el caldo de cultivo para los climas laborales adversos. Y, con ello, la falta de motivación, la carencia de compromiso o la fuga de talentos. Aspectos que, sin duda, comprometen no solo la salud física y mental de los empleados, también su rendimiento profesional.

A lo largo de este año hemos debatido mucho sobre la importancia de la salud mental y el bienestar de los empleados. La mayoría de los expertos coinciden al señalar que la motivación de una persona depende, en gran medida, de la calidad de su entorno profesional. Y de la flexibilidad con la que pueda ejercer su trabajo.

En 2023, la línea entre teoría y práctica será mucho más fina. Los profesionales de RRHH diseñarán políticas, priorizando el bienestar de sus empleados y, en paralelo, buscarán el apoyo de la tecnología necesaria para aterrizar la teoría a la realidad. Un *software* de RRHH que facilite, por ejemplo, la realización de encuestas de clima permitirá determinar la calidad del entorno laboral, la percepción de los empleados o las áreas de mejora. Identificará tendencias y, con los datos sobre la mesa, será más fácil diseñar nuevos planes orientados a equilibrar el bienestar de los empleados y la rentabilidad de la empresa.

El éxito y la sostenibilidad de una organización dependen, en gran medida, de la estabilidad de sus empleados. Me refiero a que lidiar continuamente con niveles elevados de estrés en entornos inadecuados es muy peligroso. Por eso, de cara a 2023, las empresas buscarán la oportunidad de definir mejores formas de cuidar a sus empleados.

## AUTOMATIZACIÓN A TRAVÉS DE HERRAMIENTAS INTELIGENTES

Si los dos últimos años han estado marcado por las crisis sanitarias, la inflación, las crisis energéticas o los conflictos bélicos en Europa, el futuro se centrará en cómo reorganizar un entorno sobrecargado de funciones críticas. La digitalización de RRHH será un factor determinante para resolver algunos de los principales desafíos a los que se enfrenta la gestión del talento. La escasez de mano de obra para cubrir

determinados roles, o cómo hacer frente a los efectos de la Gran Renuncia, son solo algunos ejemplos.

En este sentido, la tecnología ha dejado de ser ya una opción para convertirse en una necesidad. En 2023 la tecnología no solo servirá para agilizar y acelerar los procesos de RRHH. También será clave para impulsar la reorganización de procesos que muchas empresas han ido posponiendo. La digitalización será «*trending topic*» el próximo año. Eso sí, hablamos de una digitalización inteligente, no de una implementación tecnológica para seguir la corriente. La digitalización inteligente es aquella que pone en valor los datos, su recopilación y explotación sencilla con fines beneficiosos para la organización y para los empleados.

## SELECCIÓN DEL TALENTO PARA IMPULSAR LA DIVERSIDAD

La innovación y la creatividad de una empresa depende del equipo que la compone. Seleccionar al talento más activo y con mejor desempeño es esencial. Pero, también hay que poner el foco en las políticas de Diversidad e Inclusión. No basta con tener una buena plantilla si encontramos desequilibrios injustos por razones de sexo, origen, etnia o religión.

En 2023 las empresas serán exquisitas en el diseño de sus políticas DEI. Y, especialmente rigurosas a la hora de cumplir con sus criterios. En los próximos meses, los profesionales de RRHH redoblarán sus esfuerzos para identificar desequilibrios —reales y/o potenciales que lleven a un trato discriminatorio, políticas salariales desiguales o techos de cristal. Y a perfilar modelos de selección más justos para asegurar un trato equitativo para todos los miembros de la plantilla.

## MAXIMIZAR LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

En principio las empresas se centraron en la satisfacción del cliente, sin prestar demasiado atención a la experiencia del empleado. Este enfoque ha pasado de moda. Los expertos coinciden en señalar que el desarrollo corporativo está estrechamente relacionado con la satisfacción y el compromiso de los empleados. Motivar y establecer una relación de confianza con la plantilla y proporcionar una experiencia laboral «amigable», acompaña, no solo al éxito del empleado. También impulsa el crecimiento profesional de los empleados. Optimizar esta experiencia es una de las tendencias más relevantes de cara a 2023.

El objetivo del área de RRHH será hacer que todos los empleados se integren mejor en la estrategia corporativa. Que tengan las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones con facilidad. Y que puedan crecer y desarrollar sus habilidades dentro de la organización, con planes de formación y desarrollo profesional personalizados. Mejorar la experiencia del empleado, minimizará las tasas de absentismo, mejorará el desempeño profesional y, en términos generales, garantizará un clima laboral óptimo.



## BIG DATA, EL NUEVO «MUST» DE LOS RRHH

La estrategia de desarrollo de una empresa se cimentará, más que nunca, en el análisis de los datos. También, de los datos de RRHH. Muchos profesionales de RRHH están apoyándose en soluciones tecnológicas de Big Data para tomar decisiones más inteligentes. Pero ¿qué es el Big Data? Y ¿cómo aplicarlo al entorno de la gestión de personas? Básicamente, es la clave para centralizar y consolidar la información de las plantillas. Gracias a sus muchas funcionalidades, Big Data se perfila como la mejor alternativa posible para optimizar la gestión del área de RRHH.

En 2023, todo girará, como he dicho antes, en torno a los datos. El *software* de RRHH, también. Integrar un *software* de RRHH con funcionalidades de Big Data incorporadas aportará innumerables ventajas. Paneles de control interactivos, o acceso a informes, estadísticas y reportes completos, permitirá a las áreas de RRHH hacer un seguimiento óptimo de sus empleados. Y establecer medidas impulsoras o correctores según convenga.

## LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL CENTRO DE LA ESTRATEGIA

Los acontecimientos que vivimos desde 2019 han dejado bastante clara la importancia de ser flexible para impulsar la evolución de una empresa. Estos «Cisnes Negros» han puesto de manifiesto que saber —y poder— gestionar el trabajo de la gente en momentos críticos, marca la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Por eso, la organización del trabajo está en el centro de las tendencias de RRHH en 2023. El papel del área de gestión de personas es poner en marcha la solución que permita ajustar los procedimientos a cualquier situación. Y hacer que los empleados puedan continuar con sus actividades. Por lo tanto, ya sea a nivel individual o corporativo, RRHH enfrenta el desafío del trabajo bien organizado como una de las principales tendencias en 2023.