

SANIDAD, uno de los sectores con más empleo. infoempleo unir

Inicio > Actualidad > Entrevistas > Miriam Aguado de PeopleMatters: "La tecnología digital está cambiando las reglas del juego del empleo"



ENTREVISTAS Miriam Aguado de PeopleMatters: "La tecnología digital está cambiando las reglas del juego del empleo"

Coral Jaén 18/09/2018



Miriam Aguado es la directora de PeopleMatters en España. Cuenta con una dilatada trayectoria en la asesoría sobre gestión de personas y conoce de primera mano la situación actual del mercado laboral.

¿Cuáles son las mayores dificultades para poner en práctica las políticas de RRHH?

El éxito de la gestión de personas y de los diversos elementos en los que se apoya depende absolutamente de dos grandes factores: el primero, el grado en que la estrategia y las políticas que de ella se derivan y se pretenden desplegar están alineadas con los retos estratégicos del negocio...



El segundo factor, a nivel general, tiene que ver con el grado en que los programas de gestión de personas afectan, valga la redundancia, a las personas y su día a día, a unos como destinatarios finales de las mismas y a otros (managers, responsables de personas) como palancas clave de gestión...

“ Gestionar el cambio y alinear la cultura, es el principal reto para los directores de RRHH, según el estudio de PeopleMatters ”

Si nos centramos en políticas concretas, PeopleMatters elabora y publica trimestralmente, en colaboración con el Instituto de Empresa y la revista Capital Humano, el Índice de Capital Humano (ICH), que recoge la visión de las direcciones de Recursos Humanos de las empresas del Ibex 35 sobre la evolución reciente y futura de una serie de variables relacionadas con el capital humano.

¿Qué medidas de RRHH consideras más innovadoras?

En los últimos años hemos asistido a una fuerte sacudida en el ámbito de la gestión de personas. La coincidencia de la llegada de los millennials y Generación Z a un mercado laboral en el que la tecnología digital está cambiando las reglas del juego, ha facilitado el planteamiento de nuevas ideas y formas de gestionar a las personas en las organizaciones.

- Smart working, con un fuerte foco en la productividad basada en la flexibilidad, muy facilitada por la tecnología.
Organizaciones líquidas como forma de adaptarse a la transformación digital y las metodologías ágiles de trabajo, mucho más basadas en la cooperación.
Conversaciones continuas versus la gestión del desempeño tradicional, como consecuencia evidente de lo anterior.
Compensación enfocada a nuevas formas de trabajar (ágil, colaboración con terceros, etc.).
Ageing, cada vez son más las empresas que comienzan a planificar y gestionar activamente vidas laborales más largas...



En lo que se refiere a la tecnología, ¿es ya una realidad que se encuentre extendida entre los profesionales enfocados al talento?

Creo que la tecnología está implantada hace ya tiempo, no solo entre los profesionales relacionados con la gestión de personas, sino a todos los niveles. La cuestión es, más bien, hasta qué punto se está aprovechando al máximo su potencial. Un ejemplo nos lo ha traído la irrupción del Big data en la gestión de personas...

Si una compañía quiere comenzar a construir su employer branding, ¿qué tres pasos son imprescindibles?

En PeopleMatters manejamos una metodología compuesta por varias fases que, simplificando, podríamos condensar en:

- Partir de una reflexión estratégica sobre el futuro del negocio y las implicaciones sobre el talento que éste requerirá, como base fundamental para la definición de perfiles claves de talento.
Elaborar una propuesta de valor al empleado (EVP en sus siglas en inglés) a partir de información y datos internos y externos, que faciliten la identificación de atributos de marca empleadora relevantes, reales y diferenciales.
Definir una estrategia y plan de acción para hacer llegar la EVP a los diversos colectivos de interés para alcanzar los objetivos marcados.

El envejecimiento de la población es ya un hecho y es uno de los principales retos futuros. ¿De qué manera deben afrontarlo en las compañías?

Como mencionábamos más arriba, la realidad demográfica y social supone necesariamente vidas laborales más largas, lo que plantea un nuevo reto para las organizaciones, que no verán salir a los profesionales más veteranos en el momento en que estaban acostumbradas, y un nuevo reto para las personas, que han de replantearse una vida profesional a más largo plazo...

En PeopleMatters ya estamos trabajando, a través de lo que denominamos ageing, para ayudar a las compañías a conocer su punto de partida y visualizar la realidad de su plantilla en términos de edades y plazos, así como a diseñar nuevos planteamientos para el desarrollo profesional, la formación continua, la flexibilidad, recompensa, y todo lo necesario para convertir estas vidas laborales más largas en "una buena noticia".



Etiquetas: estrategias RRHH, retos, tecnología

Author profile for Coral Jaén, including a bio and social media links.

También podría gustarte

Grid of related article thumbnails with titles like 'Digitalización en RRHH', 'Dentro de RRHH: Xarxa Santa Tecla', 'Dentro de RRHH: Edened', 'Inteligencia Artificial y Empleo', etc.

Artículos populares

Grid of popular article thumbnails with titles like 'Participa en nuestra encuesta y consigue una tarjeta regalo de 100€', 'Talent Day, te esperamos el 26 de septiembre', etc.

Footer navigation menu with categories: Quiénes somos, Trabajo y Empleo, Más sobre Infoempleo, Información Legal, Conecta, Descárgate nuestra app.