

NOTA DE PRENSA

Las 5 grandes tendencias en Recursos Humanos para 2017, según Sngular

Madrid, 10 de noviembre de 2016.- Los expertos en Recursos Humanos, gestión de personas y People Analytics de Sngular han identificado las principales tendencias que impactarán en los departamentos de RR.HH. a lo largo de 2017.

Empresas de todos los tamaños y sectores se están viendo impactadas por la transformación digital y el área de RR.HH. no es ajena a los cambios que implica el modelo digital. Sngular ha analizado las cinco principales que marcarán el trabajo de estos departamentos en los próximos meses:

- 1. Vivimos en una guerra por el talento:** pese a las continuas amenazas de que la inteligencia artificial y los robots van a convertirnos en una sociedad de desempleados, la realidad es que en determinadas profesiones relacionadas con la tecnología, hay escasez de profesionales.

“Esto ha desatado una ‘guerra por el talento’ entre empresas, que ponen todos los recursos y tácticas posibles para ‘captar’ el talento especializado de las filas de la competencia, desde sueldos estratosféricos a la posibilidad de aplazar la maternidad financiando la congelación de óvulos”, explica José Antonio Gallego, director de la división de People Analytics y Chief Happiness Officer de Sngular.

- 2. Datos, datos y más datos:** con tanto en juego, las grandes empresas son cada vez más rigurosas en cómo gestionan los procesos de reclutamiento y de compensación. La intuición deja paso a la ciencia y la disciplina de “People Analytics” o “HR Analytics”, consistente en aplicar la analítica avanzada a los recursos humanos, se hace imprescindible.

Eso está obligando a una nueva definición del perfil de directivo de RR.HH., “que debe ser capaz de interpretar y sacar conclusiones de los datos que están a su disposición”, continúa Gallego, quien asegura que los que no sean capaces de adaptarse, están condenados a la “extinción”.

- 3. Cambio paradigma en la relación empresa-empleado:** el modelo tradicional de relación entre empresa y empleado, donde la compañía ofrece estabilidad y el empleado fidelidad, está en crisis por ambas partes.

Las grandes empresas envidian el elevado compromiso de los trabajadores de las startups, dispuestos a renunciar a su vida personal con jornadas interminables de trabajo. Sus trabajadores añoran la ausencia de burocracia y jerarquía de las startups, y la posibilidad de ser partícipe de los beneficios de la empresa.

Por otro lado, la llamada “*Gig Economy*”, donde el trabajador se compromete de manera temporal en proyectos de su elección, aún presenta demasiadas incertidumbres y, en muchos casos, supone pérdida de derechos laborales y salario respecto a un trabajo “convencional”.

- 4. Las startups llegan al sector de RR.HH.:** una clara señal de que este sector goza de gran dinamismo, es la gran cantidad de startups que están surgiendo, algunas con notable éxito.

Al éxito de Workday (fundada en 2006 y hoy con miles de empleados en todo el mundo) o Cornerstone, se suman prometedoras compañías como Glassdoor, ValueHire, Zenefits, SimplyHire o Namely, entre otras, que están revolucionando la manera en que los empleados se relacionan con sus empresas y contribuyendo a atraer talento al sector.

- 5. El problema de la diversidad en la tecnología:** a pesar de las grandes oportunidades que ofrece el sector de la tecnología, existe un claro “gap de género” que hace que las mujeres estén infrarrepresentadas en el sector.

En Estados Unidos, solo el 24% de los empleos de tecnología están ocupados por mujeres. Pero más preocupante aún es que este porcentaje se reducirá al 22% en 2025, un patrón que parece repetirse en todo el mundo. En sites para desarrolladores tan populares como Stackoverflow solo un 6% de sus miembros se identifican como mujeres.

“Cómo invertir esta tendencia y lograr atraer a más mujeres a la tecnología es uno de los grandes desafíos del sector en el que hay diversas iniciativas en marcha desde el ámbito público y privado, como ‘Girls who Code’ o ‘He for She’”, añade el experto de Sngular.

Sngular cree que algunos de los movimientos que se están produciendo en Recursos Humanos se percibirán con mayor claridad el próximo año. En este sentido, la diversidad de género en las plantillas o el reto de atraer y retener el talento ante la escasez de determinados perfiles ligados a la transformación digital, cobrarán peso dentro de las estrategias de los departamentos de RR.HH., al igual que la aplicación de analíticas avanzadas para lograrlo.

La firma, muy especializada en proyectos de innovación y transformación, recomienda a las organizaciones de RR.HH. que están atentas a estos movimientos, ya que “los nuevos modelos digitales exigen respuestas diferentes a los retos de las empresas”, concluye José Antonio Gallego.

Síguenos en @sngular

Sobre Sngular



Singular es una compañía que ofrece, a través de sus distintas líneas de negocio, soluciones integrales para la empresa digital, con competencias, equipos y profesionales que marcan la diferencia en proyectos de innovación y alta tecnología.

Contacto de prensa:

Reyes Alonso

91 522 58 04

reyesalonso@laoffice.es