

Perspectivas de la gestión de personas/RRHH: pre, durante y post COVID-19

Un rápido viaje en el tiempo

Pre, durante y post COVID19



FOCOS DE TRABAJO MAYORITARIOS	DESARROLLO, FORMACIÓN APRENDIZAJE	COMUNICACIÓN INTERNA	ATRACCIÓN Y CAPTACIÓN DEL TALENTO	DISÑO ORGANIZATIVO	CONCILIACIÓN, FLEXIBILIDAD Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO
Durante los últimos 4 años*	67,3 %	51 %	48,1 %	45,2 %	38,5 %
Durante la crisis de la COVID19**	✓	V	√		V
En los 6-12 meses posteriores***		V	✓		V

Según los resultados de la encuesta, de los focos de trabajo con mayor importancia en los últimos 4 años, **la comunicación** interna y la conciliación, flexibilidad y nuevas formas de trabajo cobrarán mayor importancia relativa.

^{*}El % indica la proporción de las personas encuestadas que eligieron ese elemento de trabajo como uno de los cinco prioritarios en su departamento durante los últimos 4 años.

^{**}La tendencia ascendente o descentente de cada elemento de trabajo durante la crisis de la COVID19, en relación a los últimos 4 años.

^{***}La tendencia ascendente o descentente esperada de cada elemento de trabajo en los 6-12 meses posteriores del comienzo de la crisis de la COVID19, en relación a los últimos 4 años.

Los cambios en las prioridades, por el momento, han llegado para quedarse



Zoom en el durante y el post COVID19

FOCOS DE TRABAJO MAYORITARIOS	COMUNICACIÓN INTERNA	CONCILIACIÓN, FLEXIBILIDAD Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO	GESTIÓN DEL CAMBIO	DISEÑO ORGANIZATIVO	BIENESTAR
Durante la crisis de la COVID19	76,9 %	76,9 %	49 %	42,3 %	34,6 %

Algunos elementos de trabajo han aumentado su importancia relativa durante la crisis de la COVID19, como por ejemplo, la comunicación interna y la conciliación, flexibilidad y nuevas formas de trabajo. Irrumpen con gran impacto la gestión del cambio y el bienestar.

FOCOS DE TRABAJO MAYORITARIOS	CONCILIACIÓN, FLEXIBILIDAD Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO	COMUNICACIÓN INTERNA	DESARROLLO, FORMACIÓN APRENDIZAJE	GESTIÓN DEL CAMBIO	CULTURA ORGANIZACIONAL
En los próximos 6- 12 meses	57,7 %	54,8 %	51 %	42,3 %	34,6 %

Para los **próximos 6-12 meses la dispersión en las respuestas ha sido mayor**. Sin embargo, se observa un ligero descenso del impacto de la conciliación, flexibilidad y nuevas formas de trabajo, la comunicación interna y de la gestión del cambio. Se pude interpretar, que algunas organizaciones esperan haber gestionado satisfactoriamente estos aspectos durante este periodo de tiempo, aunque para la mayoría seguirá siendo uno de los focos de trabajo prioritarios. Asimismo, se vislumbran el desarrollo, la formación y el aprendizaje, y la cultura organizacional como nuevos elementos de trabajo prioritarios para los próximos 6-12 meses.



3-El futuro de la gestión de personas

El futuro de la gestión de personas (4 años vista)



Planificación estratégica

- Mantenimiento de estructura organizativa, con foco en reskilling (51,9%)
- Re-dimensionamiento o ajuste de estructura (51,9 %)



Propuesta de valor a las personas

- Oportunidades de desarrollo y aprendizaje (69,2%)
- Buen ambiente de trabajo/Trabajos interesantes y con propósito (50%)



Reconocimiento

- Desarrollo profesional asociado a participación en proyectos de mayor alcance (76%)
- Promociones (55,8%)



Atracción y captación

- Estrategias en centros formativos (61,5%)
- Posicionamiento de la marca empleadora en RRSS y comunicación.



Aprendizaje y desarrollo

- Cultura de aprendizaje (71,2%)
- Generar contextos que faciliten el aprendizaje (51,9%)



Prácticas de desarrollo

- Colaboración con universidades (57,7%)
- Aprendizaje colaborativo e inteligencia colectiva (45,2%)



Salida

- Transferencia adecuada del conocimiento (79,8%)
- Buena comunicación durante el proceso (66,3%)



4-Tendencias en gestión de personas y su impacto en el ciclo de vida de las personas en las organizaciones

El mayor impacto en el ciclo de vida de las personas en las organizaciones la tendrán las siguientes tendencias



Digitalización 57,41 %

Nuevos modelos organizativos 68,26 %

Estrategia y cultura en RRHH 68,26 %

Nuevos modelos de liderazgo 73 %

Bienestar, flexibilidad y 88,46 % conciliación

Comunicación interna 90,38 %



ESKERRIK ASKO

Contacto para mayor información: Begoña Echaburu (bechaburu@mondragon.edu)