

Empresas más humanas y líderes más comprometidos, entre las 10 tendencias en gestión de personas para 2020

Según Watch&Act, la eficiencia y la personalización son los dos pilares fundamentales sobre los que se asienta la gestión del talento. La consultora española destaca la necesidad de reformular la cultura corporativa de muchas organizaciones para adaptarla al clima socioempresarial actual

La gestión del talento se ha mantenido en 2019 como el área de los Recursos Humanos con mayor importancia estratégica, asentada sobre la eficiencia y la personalización como pilares fundamentales, y su vinculación con los procesos de negocio de la organización marcará las líneas de acción a seguir en el ámbito de la gestión de personas y equipos de cara a 2020, según Watch&Act, consultora española de transformación para grandes cuentas.

"Para alcanzar la eficiencia y productividad, así como una personalización adaptada a los intereses de los profesionales, las organizaciones deberán moverse en dos ejes de acción fundamentales: la humanización organizativa, basada en una cultura corporativa que prioriza el bienestar de las personas, y el liderazgo colectivo, focalizado en conseguir resultados a través de la motivación y el compromiso del equipo con el proyecto y los retos a alcanzar", explica Luis Fernando Rodríguez, CEO de Watch&Act.

En cuanto a las principales barreras que todavía encuentran las empresas para gestionar adecuadamente el talento, el experto asegura que en gran medida se concentran en la cultura corporativa, que "en una gran parte del tejido empresarial debe reformularse y alinearse con el clima socioempresarial que se está imponiendo en la actualidad. Sólo hay que sentirlo para ser consciente de este cambio cultural. O lo hacen, o sufrirán para competir, atraer y retener talento en 2020", concluye Rodríguez.

10 tendencias en gestión del talento para 2020

La consultora de transformación ha seleccionado diez tendencias que marcarán (o deberán marcar) la evolución de los Recursos Humanos y la gestión del talento el próximo año:

Humanización de las organizaciones. Una gestión centrada en las personas que fomente su capacidad creativa e innovadora, principal motor para la productividad y competitividad, y que favorezca su adhesión a un propósito de sostenibilidad.

Engage leader. Líderes de equipo más empáticos y comprometidos que tengan adecuadamente en cuenta a la persona y al equipo en su toma de decisiones.

People Analytics. Uso de herramientas de big data y analítica aplicada a los procesos de gestión del talento de la compañía, para conocer, entender y predecir con agilidad situaciones y contextos cambiantes.

GIG Economy. Gestión de la flexibilidad de los profesionales, tanto desde el punto de vista de horarios como de organización de proyectos y coordinación de equipos.

Nuevos procesos. Revisión de los procesos empleados para la definición de los objetivos, las evaluaciones de desempeño, el potencial o las promociones.

Cultura de la diversidad. Gestión de la diversidad en todos sus ámbitos (género, edad, capacidades, origen, etc.), y medidas de inclusión en condiciones de igualdad.

Transformación centralizada. Creación de oficinas de gestión del cambio que coordinen los procesos de transformación de las organizaciones.

Employee Advocacy. Implantación de herramientas para la medición y gestión del compromiso que favorezcan la adhesión de los empleados a la cultura corporativa.

Hipertransparencia. Establecimiento de canales eficaces de comunicación interna que permitan fluir la información tanto vertical como transversalmente, favoreciendo la agilidad en recoger la voz del empleado y responderle, desde múltiples perspectivas.

Microlearning. Apuesta por modelos de aprendizaje basados en contenidos ligeros que favorezcan la actualización de conocimientos y la adaptación al cambio.

Datos de contacto:

Watch&Act
619 14 97 12

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#) [Innovación](#) [Tecnológica](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>