10 tendencias que revolucionan la Gestión del Capital Humano

El área de **Gestión del Capital Humano** es una de las áreas corporativas que más necesita evolucionar en estos tiempos en que la fuerza laboral presenta nuevos y revolucionarios desafíos. El objetivo es identificar y retener a los empleados clave que son aquellos individuos dentro de la organización que desempeñan roles esenciales y estratégicos que tienen un impacto significativo en el éxito y funcionamiento de la empresa. Y para retenerlos las organizaciones necesitan estar al día en la implementación de sus modelos de **gestión del capital humano.**

Las 10 tendencias que revolucionan la gestión de personas:

Las tendencias en la nueva **gestión del capital humano** son patrones emergentes que se aplican en la manera en que las organizaciones gestionan la fuerza laboral y abordan los desafíos relacionados con las personas que las conforman. Estas tendencias reflejan cambios en la manera de percibir y dar respuesta a las necesidades de los empleados, en la forma de trabajar, los recursos e instrumentos que se utilizan y en el impacto significativo que ocasionan a la cultura organizacional.

A continuación, les mostramos las tendencias de mayor impacto en la **gestión del capital humano:**

1. **Análisis de Datos.**

Es el proceso de examinar e interpretar información valiosa para identificar patrones, tendencias y relaciones a fin de tomar decisiones informadas. El análisis de datos es fundamental ya que permite extraer conocimientos significativos a partir de grandes cantidades de información.

2. Automatización:

Por medio de la tecnología se logra la automatización de los procesos, es decir la realización de actividades de manera automática, lo que hace mucho más eficiente la operación y evita el registro de errores. La automatización permite liberar tiempo y recursos para dedicarlos a tareas más estratégicas y creativas.

3. Inteligencia Artificial (IA):

Es el campo de la informática que crea sistemas y tecnologías capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana. Desarrolla softwares que simulan procesos cognitivos humanos, como el conocimiento, el aprendizaje, el razonamiento, la solución de problemas, el procesamiento del lenguaje, etc.

El uso de la Automatización y de la Inteligencia Artificial está en aumento debido a su utilidad en los procesos de selección, evaluación de candidatos, gestión del rendimiento y tareas administrativas. Mejora la eficiencia y reduce la carga del trabajo manual.

4. Experiencia del Empleado:

Los empleados experimentan durante su actividad laboral una serie de percepciones, emociones e interacciones que impactan en su forma de pensar y de sentirse en el trabajo. La experiencia de vida laboral del empleado inicia en el proceso de reclutamiento y acaba en el momento que sale de la empresa. La experiencia que el empleado vive en la empresa impacta significativamente en la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de su desempeño.

5. Aprendizaje y Desarrollo Continuo:

El proceso de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias debe ser un sistema continuo de retroalimentación permanente que favorece la **gestión del capital humano.** En un mundo en constante evolución, donde la tecnología y las demandas laborales cambian a gran velocidad, el aprendizaje y el desarrollo continuo son esenciales para mantenerse actualizado y competitivo en el mercado laboral.

6. Diversidad de inclusión:

La tendencia está en crear entornos laborales en los que se valoren las diferencias individuales y se fomente la participación equitativa de todas las personas, independientemente de su origen, etnia, género, orientación sexual, discapacidad, edad, religión u otras características personales a fin de fomentar la igualdad de oportunidades, la innovación y el respeto mutuo.

7. Trabajo remoto y flexibilidad:

Son enfoques que permiten a los empleados realizar sus tareas laborales fuera de la ubicación física tradicional de la oficina, enfocarse en trabajar por objetivos y adoptar sus horarios para satisfacer sus necesidades personales y profesionales. Estos enfoques han adquirido mayor relevancia en los últimos años debido a los avances tecnológicos, cambios en las dinámicas laborales y la pandemia de COVID-19.

8. Gamificación y Compromiso:

Siempre en busca de lograr mayores niveles de motivación y compromiso, se aplican estrategias de gamificación que son las técnicas propias de los juegos aplicados en contextos no relacionados con el juego, como la educación, el trabajo y el marketing, el objeto es de aumentar el involucramiento, la participación y el compromiso de los empleados al sentirse más motivados.

9. La salud mental y sensación de bienestar en el trabajo:

La salud mental es fundamental para el bienestar de los empleados y para el funcionamiento eficiente de las organizaciones. Un entorno laboral que promueva la salud mental y el bienestar no solo beneficia a los empleados en su vida profesional y personal sino que puede tener un impacto directo en la productividad y logro de resultados de la organización. Mantener un ritmo de trabajo coherente con claridad de los roles y una comunicación eficiente en los equipos de trabajo, reduce el estrés y los riesgos psicosociales que producen efectos negativos en la salud mental de los empleados.

10. Empleados Freelance y Gig Economy:

La economía de los trabajadores independientes (Gyg Economy) representa un cambio significativo en la forma en que las personas trabajan y en la **gestión del capital humano.** Es la manera de flexibilizar el empleo donde los trabajadores pueden optar por tareas o proyectos específicos en lugar de empleos tradicionales a tiempo completo.

Para concluir, la evolución en la Gestión del Capital Humano se vuelve crucial. La retención de empleados clave, fundamentales para el éxito organizacional, requiere una constante adaptación en la implementación de modelos de gestión. La agilidad en este aspecto garantiza la competitividad y eficiencia de las empresas en un entorno en constante cambio. Si requieres más información, o tu organización está presentando los desafíos de Gestión de Capital Humano, Megaron está para apoyarte contactános a **contacto@megaron.com.mx**