

Este espacio orientado a los profesionales de RRHH tiene como objetivo brindar de modo ágil información sobre Tendencias de Capital Humano, "Buenas Prácticas" y Noticias de interés, así como compartir la agenda de las actividades sectoriales de capacitación y actualización.

En un mundo en constante cambio, las empresas nos enfrentamos con el desafío de mantenernos actualizados, vigentes y ser referentes, desarrollando una visión cada vez más integral del negocio en el cual estamos, y de todo aquel que de una forma u otra, integra nuestra cadena de valor.

En este contexto, los responsables de "Gestión Humana" se convierten en actores claves en la organización, desarrollando nuevas estrategias y nuevas funciones que impactan de modo directo o indirecto en todas las personas que forman parte de la misma.

CONTACTO

novedades.gh@elpais.com.uy



Leé más y compartí

Nuevas expectativas laborales y su impacto en las empresas

En el marco del seminario denominado "Aportes de las principales consultoras en Gestión Humana a la promoción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo", organizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Lic. María Laura Volpi, Supervisora de Consultoría en Capital Humano de KPMG Uruguay, presentó un interesante análisis sobre los cambios que se visualizan actualmente en las expectativas de los postulantes frente a la búsqueda de trabajo y el impacto que esto tiene en las organizaciones.

POR CARLA SALVADORI ■

Las nuevas generaciones...
"Identificamos las demandas que presentan las nuevas generaciones pero también los cambios en las necesidades de generaciones anteriores y como esto implica que las empresas deban pensar su adaptación a las mismas actualmente y hacia el futuro", comenzó señalando Volpi.

Mucho se habla de las nuevas generaciones (generación Y o millenials), de cómo han cambiado de alguna manera el mercado laboral y presentan desafíos para las empresas, por lo cual destacamos en primer lugar las demandas y expectativas de las nuevas generaciones frente al trabajo, las cuales visualizamos a partir de nuestros procesos de selección de diferentes roles, áreas y niveles jerárquicos.

Según la experta, ante la búsqueda de trabajo, estos jóvenes demandan usualmente:

+ Información

Cuando se les presenta una oportunidad laboral quieren conocer detalles sobre el cargo y sobre la empresa, hacen diversas preguntas que antes no se planteaban, tanto a los reclutadores como a la empresa.

Flexibilidad

Hoy buscan flexibilidad, por un lado, en los horarios, quieren poder entrar más tarde o salir antes si lo necesitan, no solo ante situaciones de fuerza mayor como por ejemplo ir al médico sino también por

otros acontecimientos de su vida cotidiana.

Participación

Esperan que se les brinden espacios de participación donde poder opinar sobre temáticas relacionadas tanto a su rol como sobre otros aspectos del funcionamiento de la empresa.

Reconocimiento

Quiéren tener devoluciones periódicas sobre su desempeño, no es suficiente el feedback de las evaluaciones de desempeño una vez al año. Necesitan el reconocimiento de las personas con quienes trabajan para reforzar el buen desempeño y continuar trabajando motivados.

No al "derecho de piso"

En muchas empresas es habitual la naturalización del famoso "derecho de piso", donde se le encomienda a la persona "nueva" realizar las tareas que nadie quiere hacer.

Desafíos vs Estabilidad

Les interesan los desafíos más allá de la antigüedad y trayectoria de la empresa en plaza.

Crecimiento a corto plazo

Buscan oportunidades de crecimiento a corto plazo, la tolerancia a tener oportunidades a mediano o largo plazo se diluye. Difícilmente se proyectan 10 o 20 años y más difícilmente toda su vida en la organización.

Alta rotación

Fundamentalmente en cargos comerciales y adminis-



trativos se identifica que cada vez más personas permanecen pocos meses, 1 año o a lo sumo 2 en cada empresa.

Menor tolerancia

Se evidencia una menor tolerancia en general, asociándose a un aspecto cultural actual que se puede ver reflejado hasta en las relaciones interpersonales.

Vida personal

Existe un interés en dedicar mayor tiempo a la vida personal, más tiempo para estar con los hijos y la familia o amigos.

Satisfacción en el trabajo

Antes se planteaba más el trabajo como "sudor y lágrimas", "trabajo duro". Sin embargo actualmente se busca más un ambiente laboral distendido: donde se pueda interactuar, intercambiar ideas y escuchar música por ejemplo, donde existan también espacios de distensión y recreación. espacios asociados a lo placentero en el ámbito laboral.

Del lado de las organizaciones, Volpi reflexiona sobre las nuevas habilidades per-

sonales que más valoran las empresas al momento de incorporar personal.

Existen algunas competencias personales que vienen siendo muy demandadas últimamente por las empresas, tales como:

- Proactividad
- Trabajo en equipo
- Relacionamento interpersonal

A estas competencias se suman nuevas habilidades que se buscan cada vez más en los postulantes a ocupar una posición:

- Creatividad
- Flexibilidad y Adaptación a los cambios
- Visión sistémica
- Liderazgo participativo



Leé más y compartí

Agenda para Profesionales de Gestión Humana

Por informes e inscripciones:

info@adpugh.org.uy
Tel. 2401 0978

14 y 15 de agosto - Salud, Bienestar y productividad sin vaciar la caja. CONARH San Pablo – Brasil (42 Congreso Nacional de Recursos Humanos)

8 de setiembre - Que es el poder? Human Camp Kibon Avanza

14 y 15 de setiembre - XXI Congreso Internacional en Gestión Humana. ADPUGH Torre de las Telecomunicaciones Montevideo

27 de setiembre - "Segundo encuentro de Tendencias en Gestión Humana" Fundación Universitaria Konrad Lorenz – bogota Colombia