

Los empleados primero

Cómo el área de RR.HH. ocupa un lugar primordial en los planes de transformación y crecimiento empresarial

CONTRATACIÓN

En España, el 38% de las empresas aumentará su presupuesto de RR.HH., el 52% lo mantendrá estable y tan sólo un 10% tiene previsto disminuirlo (*versus* un 22% a nivel internacional)

↑ **38%** AUMENTA
Global 27%

= **52%** SE MANTIENE
Global 52%

↓ **10%** BAJA
Global 22%



Jaime Asnai González y Domènec Gilabert en la sede de Barcelona de PageGroup

VUELVE LA BATALLA POR EL TALENTO



48%

55% DE LOS LÍDERES DE RR.HH. ESPAÑOLES esperan aumentar su plantilla en los próximos 12 meses (frente al 48% de los líderes a nivel global)

55%



Jaime Asnai González, *Senior Executive Director* de PageGroup analiza las conclusiones obtenidas del último barómetro de RR.HH. elaborado por Michael Page, a partir de los datos recopilados por más de 2.500 responsables de RR.HH. de 65 países.

Al reflexionar sobre las opiniones de los responsables de RR.HH. se observa como la función del departamento de RR.HH. ha experimentado un cambio radical. Ha pasado de tener una función administrativa a centrarse más en la contratación y el plan de desarrollo de los empleados. A continuación, los aspectos más destacables:

- RR.HH. entra en una etapa de madurez; se adapta a la empresa y se convierte en un colaborador estratégico en la captación, contratación, desarrollo y retención del talento, a medida que las organizaciones conceden un mayor valor a sus empleados. Es cierto que en algunas regiones el departamento de RR.HH. continúa con la difícil tarea de reducir costes impuesta por la recesión económica, dejando de lado las iniciativas más estratégicas. Sin embargo, en los países que han superado esta fase, vemos una renovación para gestionar mejor el rendimiento de los empleados.

- Las grandes expectativas de contratación en muchos lugares señalan una nueva fase de crecimiento económico. Las cifras de países como Alemania, Reino Unido, Irlanda y España son optimistas y transmiten un mensaje positivo sobre los futuros planes de ampliación de plantillas.

- Existen claros indicios de que este es el preludio de la segunda guerra por el talento, que sigue al primer pico de la demanda de

empleo desencadenada por el fuerte aumento de los avances tecnológicos a finales de los noventa. Mientras la tecnología y la industria están en la primera línea de esta nueva batalla, se prevé que otros sectores se unan a esta tendencia de apostar por el talento.

- Por consiguiente, la repercusión y la influencia del departamento de RR.HH. en las empresas está aumentando, como demuestra el interés intensificado en la contratación, desarrollo y gestión del talento. Además, la retención de empleados y la imagen de marca del empleador serán cruciales.

La mitad de las empresas prevé aumentar su plantilla en los próximos doce meses

El departamento de RR.HH. adquiere más protagonismo y se encarga de gestionar el talento

- ¿El área de RR.HH. puede satisfacer la sed de talento de la organización? La mitad de las organizaciones encuestadas prevén aumentar su plantilla en los próximos doce meses. Este dato indica que la contratación será una cuestión incluso más acuciante para el área de RR.HH. cuando la economía mundial vuelva a recuperarse. En este sentido, en España el 38% de las empresas aumentará su presupuesto de RR.HH., el 52% lo mantendrá estable y tan sólo un 10% tiene previsto disminuirlo (*versus* un 22% a nivel internacional).

- El incremento de contrataciones se lleva el porcentaje más alto del presupuesto de RR.HH. Si tenemos en cuenta que la mitad de las organizaciones prevé aumentar su plantilla en un futuro próximo, es interesante preguntarse: ¿Cómo se prepara el departamento de RR.HH. para aumentar la dotación de personal de la organización? En cuanto al número de profesionales, las organizaciones prevén que la estructura de RR.HH. aumente en el próximo año.

- El talento encabeza la lista de prioridades; los responsables de RR.HH. han respondido que las prioridades para sus departamentos son: gestión del talento (33%), formación y desarrollo (33%) y captación de talento/selección (32%).

- Domènec Gilabert, *Senior Director* de Page Personnel, destaca el *Employer Branding* como medio para facilitar la contratación. Además de destinar un mayor porcentaje del presupuesto de RR.HH. a la contratación, las organizaciones deberán prepararse para un aumento previsto para las iniciativas de *Employer Branding*. Éstas ponen de manifiesto las singulares características de la organización y la diferenciación con respecto a sus competidores en el mercado laboral. Casi la mitad de las organizaciones encuestadas declaran que el departamento de *Marketing* se encarga con el de RR.HH. del *Employer Branding*. Sin embargo, cuando se trata de la contratación, el departamento de RR.HH. es el interlocutor principal que con más frecuencia (69%) se encarga de estas iniciativas.

Cabe destacar, como conclusión, que el área de RR.HH. ha pasado de tener una función administrativa, dedicada a gestionar las contrataciones y los despidos, a gestionar de forma activa y sistemática el talento del que depende el éxito de la organización.