

econocom

Talento 2.0

econocom descifra el código
de la retención del talento



Índice



Los retos que afrontan los responsables de Human Talent	3
econom employee choice	6
Mac, una solución de retención de talento poderosa y productiva	8
Las 10 tendencias que se deben adoptar en Human Resources	11

econom

Los responsables de Recursos Humanos deben adquirir **mayor relevancia en las organizaciones** que quieran avanzar hacia un futuro productivo, deben pasar a **ser una pieza clave** en los procesos de transformación y adquirir una capacidad de adaptación a los cambios de las compañías.

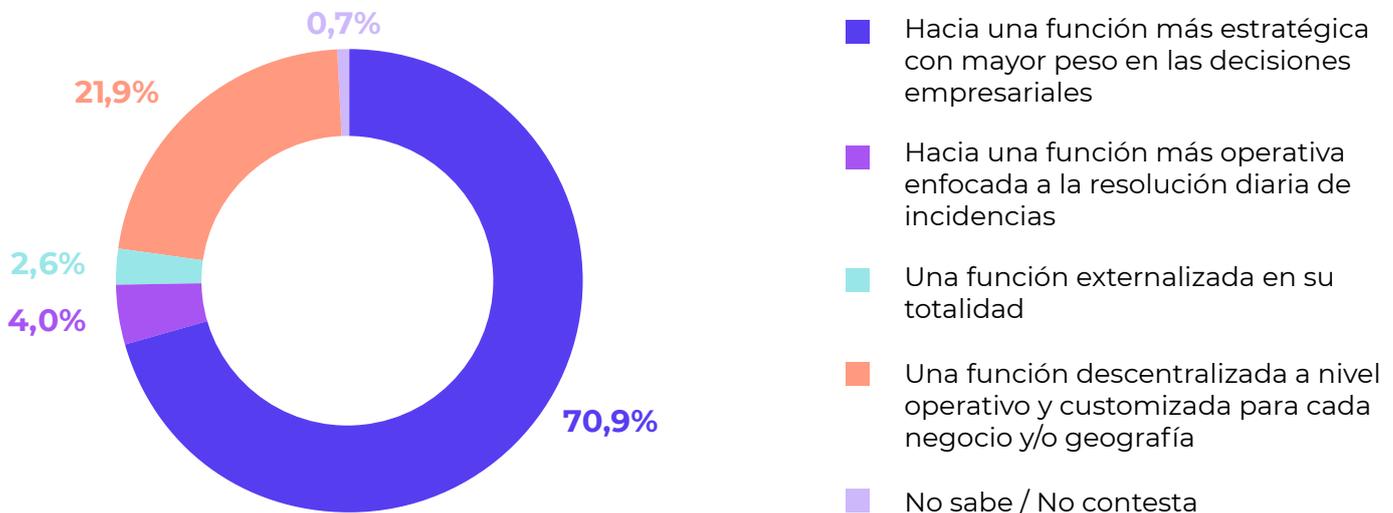
Para conseguirlo, el departamento de Human Talent tendrá que estar muy cerca del negocio productivo, **orientarse al análisis** de la información para diseñar sus estrategias, sacar provecho de las nuevas tecnologías y apoyarse en la red de managers para implantar sus iniciativas y gestionar a los empleados de acuerdo con las nuevas tendencias.

Aunque los departamentos de RRHH de las grandes compañías hace tiempo que empezaron a focalizarse en los procesos de la gestión de personas, este cambio está pendiente en las PYMES.

Para ganar esta posición de influencia, el departamento necesitará **conocer a la empresa y al talento clave**, participar en el diseño de la estrategia de la compañía y poder emplear herramientas de medición y análisis de la información para valorar su contribución.

En este sentido, **el 71% de los profesionales encuestados** por PWC en su informe: "Trabajar en España en 2033", consideró que la función de RRHH evolucionará hacia un papel más estratégico y con mayor peso en las decisiones empresariales.

Evolución de las funciones de los equipos de RRHH, según los profesionales encuestados



Fuente: "Trabajar en España en 2033" - PWC.

<https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/assets/trabajar-en-2033.pdf>

● **En España, son pocas las empresas en las que RRHH está sentado en el Comité de Dirección**

econocom

Los principales retos del departamento de Talento Humano tienen que ver con el **uso de la tecnología, la globalización del talento y la gestión generacional**. El nuevo rol que va a desempeñar en la organización requiere afrontar los cambios del entorno con una gestión avanzada de las personas.

En el mismo estudio, PwC preguntó sobre cuáles serán los retos de los departamentos de RRHH en cuanto a la gestión del personal. El 61% de los encuestados **destacó la retención del talento** y el 59%, **el desarrollo de estrategias** para mantener el compromiso.

Quizá esta visión se deba a la **pérdida de confianza y compromiso de los empleados por las múltiples crisis** que han vivido, a la previsión de fuerte competencia por el talento en un mercado de trabajo globalizado o a la mayor tendencia al cambio de empleador de las generaciones más jóvenes.



En la encuesta anual realizada por PwC a los CEO de todo el mundo, el 93% reconoce que **necesita hacer un cambio o está ya cambiando su estrategia para atraer y retener talento**; el 61% admite no haber tomado ninguna medida todavía, y solo el 32% ha empezado o completado los cambios en sus estrategias de retención.

Principales retos de la gestión de personas en los próximos años



Fuente: Informe trabajar en España en 2033 de PwC
<https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/assets/trabajar-en-2033.pdf>

econocom

Otro reto que destaca el 45% de los encuestados es la **convivencia de distintos entornos de trabajo**, la necesidad de simultanear personas trabajando en la oficina con otras en régimen de teletrabajo o profesionales ubicados en diferentes geografías.

Los retos en la gestión del talento en los próximos años serán: **atraer y retenerlo mediante la motivación y el compromiso de los profesionales**; gestionar la diversidad desde una perspectiva cada vez más amplia y preservar la cultura organizacional; las empresas medianas y grandes suelen ser entornos donde la cultura se desdibuja y se pierde con el paso del tiempo, este reto debe ser asumido desde una gerencia proactiva y responsable.

Atraer, retener y aprovechar el talento a través de la motivación y generación de compromiso en los profesionales será un aspecto crítico para dotar de capacidad de crecimiento a las organizaciones.

Generar y mantener el compromiso de sus empleados es uno de los aspectos más complejos de gestionar para cualquier compañía, que impacta directamente en su rendimiento y productividad,

es primordial retener el talento que la organización necesita **para mantener competitividad y estar a la vanguardia**.

Tras un período de crisis en el que se han producido despidos, recortes en las políticas de RRHH, congelación salarial e incremento de la carga de trabajo, los profesionales que permanecen en las organizaciones han perdido parte de la motivación. La escasa rotación de los últimos años realmente se debe en gran medida a la falta de alternativas y salidas profesionales y no a un compromiso real o a un deseo por permanecer en la organización.

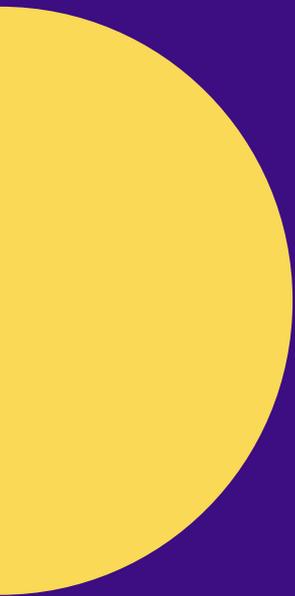
Ahora que la economía y el mercado laboral comienzan a reactivarse, es un reto para las empresas **recuperar la confianza y el compromiso de sus mejores profesionales** para retenerlos.

Para ello, será necesario volver a **generar confianza y compromiso** con medidas y estrategias orientadas a la recompensa o al reconocimiento y con otras que transmitan la consideración de la organización hacia sus empleados, como puede ser el dotarles de **mayor flexibilidad o equipos de trabajo de última generación**.



● El tejido empresarial en España consolidará a las PYMES como principales empleadores

econocom



econocom employee choice

La solución definitiva para dar a elegir



econocom

econocom employee choice

La motivación que tus empleados necesitan

Los programas de elección del empleado ofrecen al personal **la opción de trabajar con los dispositivos que desean**. Por esta razón, Mac se ha convertido en un aliado esencial en las organizaciones que apuestan por el talento esté donde esté.

Implementar econocom Employee Choice, es la opción ideal para que **tus empleados puedan elegir** desde un catálogo definido por tu organización con qué dispositivos desean trabajar. Es necesario encontrar **formas innovadoras de diferenciarte e incentivar** a tus equipos y asegurarte de que tu empresa es reconocida como “el mejor lugar en el que trabajar”.

Los equipos encargados de la provisión y mantenimiento de tecnología deben evaluar la oportunidad de adoptar econocom Employee Choice.

Para ello, ofrecer la elección de Mac y otros dispositivos de Apple **podría añadir un valor significativo para los empleados sin necesidad de incurrir en gastos adicionales** transformándolo en nuevas oportunidades para captar y retener el talento de las organizaciones.

- **El 83% de los usuarios de Mac en entornos personales, elegirían Mac en entornos empresariales.**

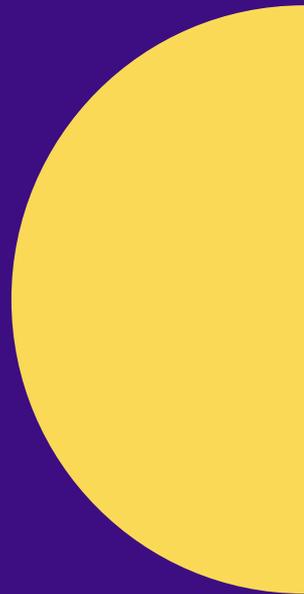
Fuente: www.techspot.com

Si analizamos en detalle el coste total de la propiedad (lo cual incluye tecnología, frecuencia de reemplazo y costes de licencias), **Apple fulmina todos los argumentos comerciales**.

El estudio realizado por Forrester Consulting concluyó que cambiar a Mac ofrece mayor valor. Invertir en esta opción, **podría ahorrar hasta 800€ por dispositivo en un periodo de tres años**.

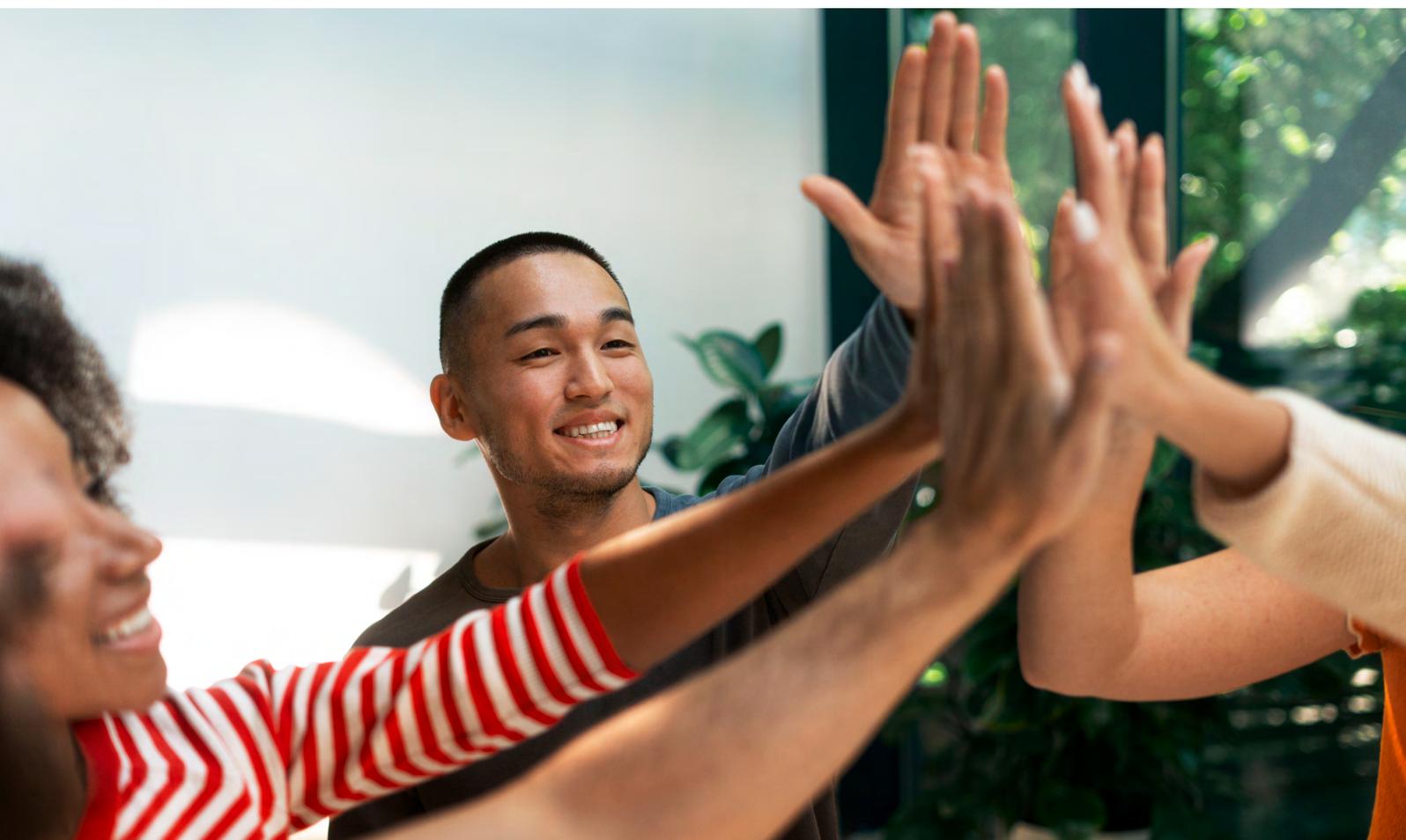
¿Por qué? Mac suele tener un **ciclo de vida de dispositivo más largo, presenta menos problemas técnicos y tiene un valor residual mucho más alto**, lo que proporciona un valioso patrimonio cuando tu tecnología necesite ser renovada.





Mac, una solución de retención de talento poderosa y productiva





Empleados felices, mayor productividad

Desde econom apostamos por la solución por excelencia que **brinda al cliente de la libertad de elegir** con qué dispositivo desea trabajar. **econom employee choice otorga sentido de pertenencia a los empleados** y que forman parte de una gran organización.

Esta solución a nivel empresarial, ayuda a ahorrar costes de contratación y reemplazo de personal.

Además, fruto de nuestra experiencia desplegando soluciones de workplace en grandes empresas en España, vemos que cada vez es más frecuente que las

organizaciones habiliten la propiedad corporativa para extenderlo a un uso personal.

Los empleados pueden iniciar sesión como usuarios corporativos durante el día, pero también **tienen la oportunidad de acceder al dispositivo para uso personal** fuera del trabajo.

Esto se considera un **gran incentivo para los empleados**, ya que pueden usar un dispositivo Mac en su tiempo libre **sin coste para ellos, al tiempo que mantienen los estándares de seguridad corporativa** y protegen los datos sensibles de tu organización.

El Mac y la productividad

El impacto en la productividad es evidente para los empleados que eligen Apple. Estudios independientes indican que **el 97% de los usuarios de Mac sienten que sus dispositivos aumentan su productividad**, mientras que **el 79% cree que no podrían hacer su trabajo tan bien sin un Mac**.

Mac es compatible con las aplicaciones de Office365, Dropbox y todas las demás aplicaciones que tus empleados necesitan para hacer su trabajo.

Adicionalmente, el personal que trabaja con Mac **registra la mitad de las solicitudes de soporte con respecto a un PC**. Esto supone menos interrupciones o consultas a los equipos de IT, permitiendo que puedan ahorrar tiempo para invertirlo en tareas más críticas, **ya que solo el 5% de las consultas planteadas para Mac requieren soporte en persona**.

Los usuarios **pueden recibir su Mac y comenzar a trabajar sin que el equipo de IT tenga que intervenir**. Esto se conoce como la implantación sin contacto y permite reducir la carga a los equipos de IT, automatizando procesos con perfiles predefinidos por políticas de compañía y dar al usuario final la experiencia desde el desembalaje de su dispositivo.

Los responsables de RRHH manejan

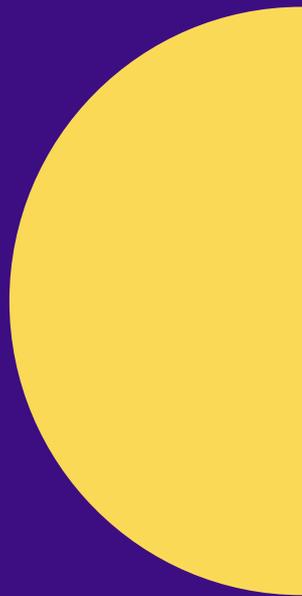
mucha información sensible de los empleados. Certificados digitales, DNI o nóminas... **y es vital que esta información se trate de forma segura** cada vez que se utiliza fuera de la red empresarial.

Los equipos de ciberseguridad deben analizar cómo se pueden minimizar los riesgos humanos en cuanto a seguridad, y la tecnología que proporcionas a tus usuarios desempeña un papel importante en esto.

Con Mac elevas las medidas de protección gracias a las características de seguridad integradas, como el cifrado de datos o el antivirus que se incluyen como estándar.

● **Solo el 5% de las consultas planteadas para Mac requieren soporte en persona**

10 tendencias que se deben adoptar en Human Resources



10 tendencias que se deben adoptar en Human Resources

El Observatorio de Recursos Humanos es un medio especializado en el Human Talent, en muchos de sus estudios y artículos publicados podemos encontrar las 10 tendencias que se están implementando o deberían implementarse en el área de gestión de talentos para que el departamento funcione a **pleno rendimiento**.

1

Más cultura organizacional

El ámbito de la gestión del talento en las organizaciones ha sido tradicionalmente reactivo. Cuando surgía un problema o se producía un cambio, esta área tomaba decisiones y actuaba en consecuencia. Sin embargo, este modelo de gestión ha sido desplazado por la denominada **cultura organizacional**.

2

Una visión 360°

Esta área ha dejado de ser endogámica y cerrada para operar en un sistema abierto. Ahora tiene una visión **mucho más amplia** que refleja un deseo por impactar en el ecosistema. Esta apertura del foco **impulsa la creación** de intercambio de información, alianzas y comunidades, elementos clave en el sector de los recursos humanos.

3

Agilidad y confianza

La burocracia interna de las empresas sigue siendo una traba para los profesionales de recursos humanos. Por ello, **urge crear estructuras más ágiles y dar confianza** a los empleados para que trabajen con mayor autonomía. Esto permitiría reducir los tiempos y mejorar los procesos.

4

Roles más humanos

Es necesario cambiar la concepción tradicional de los puestos de trabajo y empezar a pensar en ellos como roles que cada persona ejerce en la empresa. Los responsables de recursos humanos deben centrarse en diseñar roles que se relacionen con los demás, considerando tanto metas grupales como individuales. Además, la implementación de OKRs y la cultura de ownership son procesos estratégicos importantes.

5

Co-creación de procesos

La gestión del talento debe ser más **ágil y eficiente** para tener un impacto real en los empleados. Para lograrlo, es fundamental impulsar la co-creación y co-construcción en el diseño de procesos.

6

Escucha activa

Los trabajadores necesitan ser escuchados. Las empresas deben **disponer de canales** que faciliten esta comunicación, abandonando la unilateralidad y adoptando una bidireccionalidad multicanal.

7

Gestión de Big Data

Con una buena gestión del big data, los departamentos de recursos humanos pueden obtener **información valiosa**. Esto les permite no solo actuar de manera reactiva, sino también predecir y anticiparse a diferentes escenarios.

8

Aprendizaje ágil

Es crucial crear redes de **aprendizaje dinámico y ágil** para que los trabajadores evolucionen al mismo ritmo que su entorno.

9

La diversidad es primero

Las empresas que no apuesten por la diversidad **quedarán fuera de la carrera** por atraer candidatos y trabajadores.

10

Bienestar como meta

El bienestar en la empresa debe ser una de las principales metas a lograr. Esto no solo se refiere al bienestar de los empleados, sino también a un **enfoque más amplio** que incluya a todos los colaboradores y tenga un impacto positivo en todo el ecosistema.



¡Aprovecha el potencial de Mac para impulsar la eficiencia y el bienestar de tu equipo, atrayendo y conservando a los mejores talentos!



elige econocom