

## Estas son las prioridades de los Recursos Humanos que debes contemplar para este año

**Ciudad de México a 06 de junio de 2022.-** *“El talento debe ser visto como el ingrediente más indispensable para el éxito, pero el éxito también depende de cómo se gestiona ese talento.”*, así apunta el escritor y experto en la materia de talento humano, Allan Schweyer, al resaltar la vital importancia de tener y mantener al mejor personal disponible en cualquier empresa y, también, de los modelos e implementaciones que son siempre cambiantes en el universo laboral.

En un panorama como el de México, estimaciones dicen que el índice de rotación laboral promedio es del 16.7%, (muy alto, tomando en cuenta que los indicadores óptimos deberían estar por debajo del 15%), situando al país con la tasa más alta de toda Latinoamérica. Según Apli, plataforma de software e IA para seleccionar talento, cada año, 23 millones de mexicanos abandonan o cambian de trabajo debido a los altos índices que alcanza la rotación de personal en las empresas, lo cual tiene afectación en un 40% de la Población Económicamente Activa (PEA) del país.

Es por eso que, de cara a este escenario, y pensando en la importancia de crecer con base al mejor talento disponible, Carla Mucharraz, directora de Talento Humano en México y Latam para [another](#), comparte una lista con los desafíos más relevantes en la **gestión de Recursos Humanos** actualmente, así como acciones que, desde su experiencia, pueden ayudar a crear una cultura organizacional óptima, basada en inclusión, responsabilidad e innovación.

### **¿A qué nos enfrentamos?**

Después de un poco más de dos años de pandemia y de las modificaciones que dejó en el ámbito del trabajo, donde lo remoto y lo digital se hizo más importante, las lecciones en cuanto a **selección y reclutamiento de personal** han sido muchas y el 2022 se está convirtiendo en el escenario donde dichos aprendizajes deben convertirse en acciones. Desde mejorar la experiencia del trabajador, hasta el reentrenamiento de la fuerza laboral, el área de Recursos Humanos tiene una lista de retos importantes de cara al segundo semestre del año.

De acuerdo con la empresa PAE, líder en soluciones de capital humano, en escala del 1 al 10, existen 5 temas prioritarios ordenados de la siguiente manera:

- **Retener al talento clave (8.5)**
- **Cuidar el bienestar emocional de los trabajadores (8.2)**
- **Crear sinergia entre Recursos Humanos y los resultados del negocio (8.0)**
- **Implementar políticas de salarios más competitivos (8.0)**
- **Desarrollar el sentimiento de pertenencia en el personal (7.9)**

Teniendo en mente lo anterior, una cosa es segura: el valor de cada individuo no está determinado por sus características personales, (género, orientación sexual, edad,

nacionalidad, etc), sino sus aptitudes profesionales; por lo que el respeto debe ser la base de la colaboración y el trabajo en equipo, y la diversidad y la equidad deben ser prioridad para los encargados en Recursos Humanos.

Algo esencial en la **selección de personal** es la adaptación a los cambios, la innovación y la búsqueda de hacer cosas nuevas y diferentes pues esto puede reflejarse en el sentimiento de identidad y pertenencia. Trabajar de la mano con profesionales recién egresados permite descubrir a jóvenes llegan con ideas disruptivas y conocimientos técnicos acordes con el presente, y a su vez, las compañías pueden acompañarlos en los primeros pasos de su desarrollo profesional.

El salario emocional hoy se ha establecido como un factor de gran influencia al momento de contratar o mantener a la mejor fuerza de trabajo, es importante recordar que las personas no simplemente son empleados, sino que son un todo y hay que cuidar su bienestar. El sistema híbrido de trabajo, asesorías psicológicas y nutricionales, entre otras cosas, con la finalidad de encontrar un balance entre desarrollo personal y profesional, han cobrado mayor relevancia tras la pandemia y contribuyen a que las personas se sientan bien.

Hay que aceptar que la rotación de talento es inevitable, sin embargo siempre debemos procurar que los equipos sientan que su lugar de trabajo es un espacio donde pueden seguirse desarrollando. Para esto, buscamos consolidar una cultura de trabajo fuerte, dinámica que se adapte a lo que está sucediendo y tratar de anticiparnos a lo que viene después son las claves.