

## Estudio Creating People Advantage 2023

### Los datos muestran que la crisis del talento ya está aquí

- **6900 profesionales de RRHH de todo el mundo lo confirman.**
- **La muestra española proviene de los asociados de Aedipe, entidad oficial en la EAPM y WFPMA, que representa los intereses de los profesionales de RRHH en España a nivel europeo y mundial.**
- **Solo el 30% de los departamentos de RRHH utiliza análisis de datos para anticipar los desafíos a los que se enfrentarán en cuanto a gestión de personas en un futuro.**
- **Solo el 35% de los departamentos de RRHH utiliza tecnologías digitales apropiadas.**

**Durante años se ha advertido que la disminución de las tasas de natalidad y de la fuerza laboral, así como el aumento de la población de edad avanzada, sería uno de los mayores desafíos a los que nos enfrentaríamos, no solo como sociedad, sino también en las organizaciones. Ese momento ha llegado. Una nueva encuesta internacional muestra que más del 70 por ciento de los profesionales de Recursos Humanos citan los desafíos en Gestión de Personas y la brecha de Talento como los mayores obstáculos para el desarrollo y éxito de las organizaciones.**

La encuesta internacional "Creating People Advantage 2023: Set the Right People Priorities for Challenging Times" realizada conjuntamente por la consultora **BCG** y la Federación Mundial **WFPMA**, y a la que Aedipe Catalunya ha dado su apoyo, muestra que el 72 por ciento de los profesionales de RRHH abordan la gestión de Personas y la brecha de Talento como el mayor desafío al que se enfrentan actualmente sus organizaciones.

Es probable que otras disrupciones aumenten en frecuencia y gravedad, además de aumentar las brechas de talento, como mercados de talento menos fluido y la creciente necesidad de transformación e innovación digitales, especialmente en torno a la IA.

"Es interesante ver que la misma preocupación es compartida por tantos países de todo el mundo", dice Pere Ribes, Presidente de Aedipe Catalunya y Nacional de AEDIPE, de la que forman parte más de 3.000 profesionales de Recursos Humanos en toda España y que ha participado activamente en la elaboración de este estudio.

La escasez de talento nos está afectando a todos y es, en muchos sentidos, "la próxima crisis previamente anunciada", después de la crisis del Covid 19. La falta de gente disponible también significa que no podemos esperar a llenar nuestro vacío de talento con gente excedente de otros países o empresas. Necesitamos ideas nuevas en todo, desde el diseño organizacional hasta el uso de herramientas digitales y esforzarnos en desarrollar el talento nosotros mismos. Aunque hemos tenido conocimiento de lo que estaba a la vuelta de la esquina durante décadas, en gran medida hemos ignorado lo que se avecinaba y hemos esperado hasta que la crisis esté aquí. Estos hallazgos demuestran claramente que es importante que actuemos. Ahora.

La pandemia del Covid-19 puso de relieve la importancia de la gestión de personas y obligó a las organizaciones a definir claramente las prioridades. Organizaciones de todo el mundo fortalecieron rápidamente modelos de trabajo más flexibles y también desarrollaron capacidades específicas en materia de salud y seguridad de los empleados.

El impacto de la pandemia demostró que las funciones de gestión de personas son buenas para responder a estímulos agudos y pueden aumentar sus capacidades cuando se centran en un conjunto de temas muy concretos. Por ejemplo, la salud y la seguridad son el tema número uno en nuestra encuesta en términos de capacidades actuales, y los esquemas de trabajo flexible saltan 15 lugares en el ranking de capacidades, dijo Philipp Kolo, socio y director asociado de BCG, y coautor del informe.

El mayor desafío consiste en mirar hacia adelante y planificar el futuro a medio y largo plazo. Al cambiar su enfoque hacia temas que producen resultados a medio y largo plazo, las funciones de gestión de personas pueden desarrollar las capacidades adecuadas para dar forma a la agenda general de personas de la empresa de una manera verdaderamente diferenciadora.

Aun así, incluso con un cambio digital importante durante la pandemia, la tecnología digital sigue siendo un desafío para las organizaciones de todo el mundo. La necesidad de tecnología digital es necesaria para anticipar y resolver los desafíos empresariales más destacados. Sin embargo, sólo el 35 por ciento de los profesionales de Recursos Humanos cree actualmente que sus funciones de gestión de personas utilizan tecnologías digitales relevantes. Además, sólo el 30 por ciento está de acuerdo en que RR.HH. utiliza datos y análisis para anticipar los desafíos de las personas.

“Los encuestados reconocen claramente que la mejora en temas prioritarios, como la planificación estratégica de la fuerza laboral, la mejora de las habilidades y la adopción de la IA, es importante para el éxito continuo de sus empresas, pero también que sus capacidades actuales en esas áreas son muy débiles”, afirmó Jens Baier, director general y socio principal de BCG, y coautor del informe.

“Dar prioridad a la inversión proactiva en capacidades digitales y de datos es clave para resolver muchos de los desafíos que limitan el impacto organizacional que las funciones de las personas pueden generar”, continúa.

El desafío de la falta de personas y la brecha de talento enfatizará las nuevas formas de trabajar.

“Las empresas deben priorizar continuamente el desarrollo del talento que ya tienen, y la mejora y la recapacitación, junto con la adquisición efectiva de talento, es fundamental para que esto suceda”, dijo Anthony Ariganello, presidente de WFPMA.

Es importante que las empresas vean la transformación digital no como un objetivo *per se*, sino más bien como un facilitador para otros objetivos, como una mayor eficiencia, mejores niveles de servicio o una mejor experiencia de los empleados. Es un elemento fundamental de los temas de participación de múltiples personas.