

[...] escenario cada vez más complejo. "Su desafío principal es lograr una propuesta de valor competitiva para atraer talento , pero sobre todo retener a personal clave ", resalta a iProUP Matiana Behrends, directora de Capital Humano y socia Advisory en Grant Thornton Argentina.

"Esta propuesta debe estar alineada a la realidad y los resultados de negocio , así como a la proyección hacia adelante. En tiempos de tanta incertidumbre también debe lograr el equilibrio entre motivar y administrar de [...]"

Estos líderes tienen que gestionar la cultura de la organización y retener empleados clave de la manera más eficiente posible en tiempos de crisis. Son tiempos difíciles, en los que las empresas están mirando más atentas que nunca los números . Algunas frenan sus operaciones, otras achican su estructura

Negociaciones cada vez más complejas al hablar de salarios. Todo esto es lo que hoy enfrentan los Chief Human Resources Office (CHRO) CHRO: qué hacen y cuánto ganan

En un país como Argentina, estos perfiles "enfrentan múltiples desafíos relacionados con la retención del talento, la gestión del presupuesto de recursos humanos, la motivación de los empleados en tiempos de incertidumbre y la adaptación a un entorno regulatorio cambiante ", advierte a iProUP Alejandro Servide, director de Professionals, RPO & Technologies de Randstad Argentina.

Marisa Piñeiro, Chief People Officer de VISMA LATAM, asegura a iProUP que "frente a crisis como la inflacionaria y la recesión, el director de RRHH enfrenta retos adicionales, como la gestión de costos laborales".

Martín Gerding, director de Page Executive en Page Group Argentina, asegura a iProUP que "durante una recesión como la actual, "es probable que las organizaciones experimenten cambios significativos en su estructura y operaciones. El CHRO debe liderar la gestión del cambio , asegurándose de que los empleados estén preparados para adaptarse a nuevas formas de trabajar y superar la incertidumbre con resiliencia

"Debe liderar iniciativas para mantener alta la moral y la motivación del personal, comunicando de manera transparente la situación de la empresa, ofreciendo apoyo emocional y reconociendo el esfuerzo de los empleados", completa.

Según Servide, su capacidad de manejar estos desafíos de manera efectiva "puede marcar la diferencia en el éxito a largo plazo de la organización en un contexto económico desafiante".

"En cuanto a retención del talento , la incertidumbre económica puede llevar a una mayor rotación de empleados, ya que estos buscan oportunidades más estables o mejor remuneradas", suma Servide.

Por todo esto, y con un rol cada vez más protagonista, el CHRO hoy está entre los talentos mejor pagos

"En empresas de segmento medio o alto arranca en montos que rondan los \$5 millones , pero pueden llegar a duplicar los montos o superar en función de la escala del negocio , el rubro en el que operan y sobre todo el seniority", aclara Servide.

Fernando Troilo, director del Posgrado en RRHH de la UCEMA, confía a iProUP que "las organizaciones van a necesitar cada vez más de un CHRO y un área de personas que pueda rediseñar a la organización de manera periódica ", advierte .

En este diseño, dice el especialista, se debe incluir también "la propia área de personas, los puestos y formas de trabajo de la compañía, organizar el trabajo de manera diferente de acuerdo con los cambios que se produzcan y planificar el crecimiento futuro desde una concepción de agilidad, es decir comprendiendo que la evolución es constante".

CHRO: sus principales desafíos

Los líderes del departamento de Recursos Humanos tienen por delante un escenario cada vez más complejo. "Su desafío principal es lograr una propuesta de valor competitiva para atraer talento , pero sobre todo retener a personal clave ", resalta a iProUP Matiana Behrends, directora de Capital Humano y socia Advisory en Grant Thornton Argentina.

"Esta propuesta debe estar alineada a la realidad y los resultados de negocio , así como a la proyección hacia adelante. En tiempos de tanta incertidumbre también debe lograr el equilibrio entre motivar y administrar de manera eficiente presupuestos y recursos limitados", añade Behrends.

Para la experta, el líder de RRHH "trabaja en pos de la transformación cultural , la diversidad, la comunicación abierta y el resultado del alto desempeño en un marco ágil de negocios. Está probado que las empresas con un enfoque más inclusivo tienen mejores resultados de negocio y el CHRO está para garantizarlo".

"Creemos que en un mercado laboral incierto, aportar bienestar, seguridad work-life balance y una cultura basada en empatía y comunicación es clave para que los colaboradores puedan dar lo mejor de sí", afirma Gastón Vilachán, gerente de Talento y Desarrollo en Grupo Ceta.

Federico Carrera, cofundador y COO de High Flow. señala a iProUP el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el rol.

Según el experto, "se vio sobre todo en lo que se refiere a facilitar tareas operativas y repetitivas , agilizar procesos mediante la generación de automatizaciones , así como también facilitar el análisis de grandes volúmenes de datos para tomar decisiones informadas y comprender de mejor forma las tendencias que impactan al sector".

"En todos los casos, la IA le presenta al rol el desafío de adaptarse, evolucionar y desarrollar nuevas competencias y capacidades , favoreciendo así la autoformación, el autodesarrollo y la autogestión de cada profesional", dice Carrera.

CHRO: qué buscan las empresas

La demanda de los CHRO nunca se frenó, pero sobre todo lo que sucede es que las empresas requieren hacer cambios en sus departamentos y estructuras.

"La demanda de este perfil está en crecimiento , especialmente a medida que las empresas reconocen la importancia estratégica que tiene el área de HR para el negocio y la concreción de los objetivos de la compañía", explica el COO de High Flow.

No es un perfil que presente escasez, aunque "sí requiere de talento que esté en constante evolución y aprendizaje , mirando cuáles son las tendencias del mercado y desarrollando una amplia gama de habilidades para responder de forma efectiva y exitosa, logrando un impacto en el área, la gente y el negocio", suma Carrera.

¿Qué buscan las compañías? "Líderes que cuenten fundamentalmente con las competencias para acompañar las transformaciones organizacionales y desde un enfoque estratégico, puedan anticipar y asegurar las capacidades humanas requeridas a corto y largo plazo ", responde Troilo.

Pero hay todavía más: estos profesionales también deben estar "abiertos a incorporar tecnología y tener el mindset necesario para dotar a las organizaciones de agilidad, crear un nuevo diseño y ecosistema de talentos".

Es una posición que necesita "un gran desarrollo de soft skills , ya que sin ellas no se puede tomar dimensión de cómo cada decisión afecta

a los colaboradores y en consecuencia los problemas que se pueden generar como rotación o éxodo de talentos clave , que generarán costos importantes a nivel económico y de resultados", aclara Vilachán.

"Los conocimientos requeridos para esta posición abarcan tanto áreas soft, que comprenden la gestión de personas, desarrollo, liderazgo, clima y comunicación, así como áreas hard, que incluyen manejo de leyes laborales, análisis de datos y números ", describe Piñeiro.

Es por esto que los directores de RRHH pueden provenir de diferentes disciplinas, "como psicología, administración de empresas, recursos humanos, economía, abogacía o áreas afines y la clave es complementar siempre la formación de base con otras capacidades para lograr el equilibrio necesario entre ambas áreas: duras y blandas", cierra la líder de VISMA LATAM.