



TUTORIAS

Tu Certificación a un Click

RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS EN 2021

Cinco frentes principales que ha impactado de forma positiva los recursos humanos.

El 2020 fue un año particular en el ámbito empresarial, porque la pandemia de COVID-19 generó un punto de inflexión para muchos profesionales y departamentos de recursos humanos, poniendo a prueba la gestión humana, que se vio en la necesidad de reinventarse para continuar con la actividad empresarial.

Así, para el 2021 hay dos fenómenos que confluyen en este cambio para los recursos humanos; uno es estructural, con el avance de las tecnologías exponenciales y el incremento progresivo de la automatización; el otro es coyuntural: el COVID-19 y todas sus implicaciones en el mundo laboral.

La actual pandemia ha acelerado el cambio hacia un nuevo paradigma en la gestión de recursos humanos. Por eso, ¿qué cambios han llegado para quedarse en el 2021? ¿Cómo conseguirán adaptarse las empresas en esta nueva era de incertidumbres?

De esta forma se analizaron los principales retos a los que se enfrentan los departamentos de RRHH en 2021. Son cinco frentes principales:

Nuevas tecnologías: el empleo y la humanización de la tecnología en el departamento de RRHH se hizo realidad y continuará siendo esencial en procesos de gestión de talento, reclutamiento y selección de personal, pago de nómina, contratación, evaluación de desempeño; además, la pandemia ha propiciado más documentos con firmas electrónicas y la búsqueda de bienestar organizacional.



Aprendizaje escalable: el desarrollo de métodos eficaces para mejorar habilidades, competencias y capacidades de todos los colaboradores, y poder reentrenarlos de manera novedosa en temas que aporten valor a las nuevas formas de trabajo de la organización.

Motivación en el teletrabajo: la pandemia hizo que, durante el 2020, alrededor del 60 % de los empleados en el mundo trabajara desde sus hogares, dos veces más que en el 2019. Mantener motivados a los empleados que teletrabajan no es sencillo, por la distancia que suele originar pérdida de identidad con la empresa; por eso, los departamentos de recursos humanos deben construir una estrategia de employer branding, promover el sentido de pertenencia, recompensar la creatividad, fijar objetivos diarios y tener una comunicación abierta y directa para motivar y promover una cultura empresarial positiva también en el teletrabajo.

Trabajo colaborativo: se generará una tendencia creciente hacia la gestión de proyectos y modelos colaborativos basados en herramientas tecnológicas. Aunque ya se estaban utilizando, se mejorará su uso, con más frecuencia y con mayor conocimiento, aprendiendo las nuevas reglas de usabilidad.



Liderazgo en remoto: los nuevos entornos de trabajo obligarán a desarrollar nuevas formas de relacionarse, de vincular a los empleados y colaboradores y de dirigirlos de una forma más integradora y facilitadora, buscando la reestructuración de los modelos de liderazgo más próximos al coaching que al ejercicio tradicional de la autoridad, en donde se da espacio de crecimiento, confianza y creatividad.

En estos tiempos, con la inmediatez y la hiperconectividad, se intensifican síndromes y trastornos como el fear of missing out, la infoxicación, tecnofilia y el mismo burnout laboral.

Por eso, para evitar estos contratiempos en los equipos de trabajo, hay que monitorear y cuidar a los colaboradores, así como propiciar un correcto equilibrio entre la vida personal y laboral.

El desafío está en utilizar la automatización para potencializar y aumentar la fuerza laboral, en lugar de reemplazarla. Así se podrán generar mejores empleos, no menos. El uso de una solución tecnológica integrada, que permita disponer de información consolidada, de todos los colaboradores y el manejo de todos estos requerimientos “globales”, resultará fundamental para gestionar equipos deslocalizados.

Cada lugar de trabajo, cada oficina, cada pequeño equipo, es un mundo distinto. Y en ese “capital humano” están todos, cada persona con sus particularidades. En este sentido, hay un desafío que es permanente, y se trata de entender que toda empresa está hecha de su gente y que esto se reflejará en cada detalle, en cada etapa productiva.

