



REINVENTAR RH PARA ATENDER LA “NUEVA NORMALIDAD”

El éxito de la adaptación de las empresas y los cambios en los modelos de negocio en el escenario que deja la Covid-19, dependerán directamente de la capacidad de Recursos Humanos para reinventarse y asumir un rol de liderazgo para guiar a la fuerza laboral hacia la nueva normalidad.

Se tiene que empezar a pensar en el trabajo como un concepto amplio. Recursos Humanos tiene que tener una visibilidad sobre qué trabajo se debe hacer, cómo se debe hacer, qué actividades se deben hacer, quién las va a hacer y en dónde se deben hacer. Hay cuatro tendencias en capital humano que destacan:

1. Gestión del conocimiento. Se relaciona con lograr que la organización aprenda de manera constante y el capital humano tenga acceso a la información necesaria para tomar decisiones. Hay un desafío mayor en el contexto actual en el que los equipos de trabajo no se encuentran en el mismo espacio.
2. La ética y el futuro del trabajo. Está ligado con la diferencia entre “el se puede” y “el se debe”. La pandemia obligó a las empresas a hacer cambios drásticos relacionados con la tecnología, nuevas modalidades de trabajo y gestión del talento, lo que presentará nuevos dilemas éticos. Por ejemplo, en el home office quién proporciona las herramientas que usará el colaborador.
3. Pertenencia. Tiene que ver con fortalecer el vínculo entre pertenencia y desempeño organizacional. Las personas buscan contribuir con sus organizaciones cuando comprenden cómo sus talentos, fortalezas y contribuciones únicas están teniendo un impacto en metas más grandes.
4. Diseño del trabajo. Hace referencia a la necesidad de ampliar el enfoque. Antes, el bienestar era visto como un equilibrio entre la vida laboral y personal, después de la crisis, el concepto se ha ampliado; hoy aspectos como la salud física, mental y financiera tienen mayor relevancia



LOGRA UN BUEN CLIMA LABORAL CON ESTAS ACCIONES

Para que los colaboradores puedan desempeñar sus actividades con plena tranquilidad y motivación, es necesario crear un ambiente de trabajo positivo dentro de las empresas. Esto se traducirá en un mayor rendimiento dentro de los equipos.

Ahora que muchas empresas están trabajando desde casa, al no estar cerca de los trabajadores, el reto es más grande para lograr este objetivo, pero si se emplean los recursos tecnológicos que hoy existen, se pueden llegar a las metas.

Las siguientes cuatro acciones pueden llevar a tener un buen clima de trabajo:

1. Conoce sus inquietudes. Saber las inquietudes del personal no solo ayuda a detectar las áreas que se pueden mejorar, sino que también conocer cómo se sienten dentro de la organización, los retos que enfrenta para desempeñar su trabajo, así como todos aquellos detalles que pueden afectar las operaciones.
2. Autonomía. El hecho de darles confianza a los trabajadores para que distribuyan su tiempo como más les acomode para cumplir con sus metas, los hace más productivos y genera una relación más sólida con su empleador.
3. Reconoce los logros. Celebrar y reconocer el trabajo bien hecho es un aliciente para que el colaborador continúe con el nivel de productividad, lo que además se traduce en un buen clima laboral. También, es una forma de mantener motivado al equipo para plantearse nuevos retos que beneficien a todos.
4. Tomarlos en cuenta. Para los colaboradores es fundamental sentirse parte de la organización y participe de los proyectos que ahí se llevan a cabo, por lo que también es necesario conocer su punto de vista antes de implementar cambios o presentar propuestas.