



ARTÍCULO DE OPINIÓN

RETOS Y OPORTUNIDADES DE RH HACIA LA NUEVA NORMALIDAD

- *El auténtico reto es desarrollar la conciencia individual necesaria ante la prevención y sus efectos y ayudar al CEO a hacer los cambios necesarios en la estructura y el negocio, sin menoscabo del clima laboral.*

Por: Mtro. Manuel Javier Hernández Pacheco *

Dentro del ámbito de la administración del talento humano surgen varias preguntas acerca de cómo enfrentar la “nueva normalidad” en el entendido de que la forma de relacionarnos, hacer negocios, comunicarnos y conseguir alcanzar las metas corporativas ahora deben tener un componente pandémico con todos sus efectos.

Los viajes de negocios, las reuniones y convenciones, las actividades para la construcción de equipos de trabajo y los programas de reclutamiento y selección, serán afectados desde distintos ángulos; la eficacia en el desempeño, la cercanía necesaria, la consideración hacia los demás y quizá en el peor de los escenarios, el abandono intempestivo de trabajo por enfermedad y muerte; lo que traerá para las compañías mayor presión para el reemplazo del perfil y para el proceso luctuoso necesario, inevitable e indispensable para los colaboradores cercanos que hayan perdido uno de sus integrantes, por lo que también será necesario establecer programas de: protección sanitaria, manejo de la ansiedad, distancia necesaria al convivir y técnicas de aceptación de lo inevitable como tanatología.

Para el mundo empresarial éste es el panorama previsible de la “nueva normalidad” por lo que las implicaciones dentro de la operatividad de las áreas de Recursos Humanos tienen retos y oportunidades en la búsqueda de perfiles y sus nuevas competencias acorde a la nueva normalidad.

Reinventarse y redefinir estrategias

Derivado de lo anterior, es necesario para las organizaciones establecer una estrategia para cambiar la velocidad de respuesta en sus programas de reclutamiento, capacitación y protección del clima laboral, así como integrar a los presupuestos la consideración de actividades que ahora son indispensables.

Por ejemplo, la batería de pruebas psicométricas debe ser de lo más variado y no responder a un solo estilo, ya que la oferta de puestos de trabajo y la cantidad de

pruebas aplicadas en línea, serán fácilmente identificadas por los candidatos principalmente para las áreas de gerencias y superiores.

La integración de medidas sanitarias en espacios de convivencia, sólo puede ser aprobada una vez que se haya capacitado a la compañía acerca de las prácticas correctas de prevención de contagios, lo que determinará el tener que establecer programas de educación sanitaria y reforzamiento periódico; compartir buenas prácticas así como malas noticias; la observación de obligatoriedad de estas buenas prácticas debe ser integrada en los códigos de conducta y seguramente en la revisión contractual anual, incluso y dependiendo de la gravedad, integrar un tema punitivo en bonos por alguna inobservancia.

Debido a la volatilidad de la pandemia y a la incertidumbre alrededor de la misma, lo más prudente es considerar que dentro de los siguientes 5 años, las empresas deberán reinventarse, reacomodarse en el mercado y redefinir estrategias aún no previstas, para poder sobrevivir y buscar mantener los niveles de ventas establecidos en los presupuestos. Seguramente esto implicará cambios en el personal; reestructuras, aperturas y cierres de divisiones completas a una velocidad sin precedentes, proteger los mensajes de cambio tanto del empleado que se va como del que se queda, así como la forma misma de operar RH, haciendo alianzas con otras compañías para compartir perfiles profesionales y correctos cuándo por estos cambios éstos ya no tengan cabida en la organización.

Sin duda, el auténtico reto es desarrollar la conciencia individual necesaria ante la prevención y sus efectos, asegurar el comportamiento grupal profesional correcto y ayudar al CEO a hacer los cambios necesarios en la estructura y el negocio, sin menoscabo del clima laboral.

Nuevas competencias en el mercado

En cuanto a las oportunidades las compañías deben hacer mayor énfasis en la identificación de competencias en habilidades interpersonales, ya que el trabajo a distancia puede atemperar un perfil que no las haya desarrollado aún y ser muy eficiente en el tema técnico.

Existirán formas de contratar y enriquecer las compañías si sabemos dónde mirar habilidades como: accesibilidad, preocupación por los colaboradores, compasión, manejo de la diversidad, integridad y confianza, habilidad de informar y manejo a través de sistemas, serán las nuevas competencias que el mercado laboral debe valorar como parte fundamental del portafolio conductual en la “nueva normalidad”.

Mantener el enfoque de que pertenecemos a un sistema económicamente productivo y asentar las bases para que lo siga siendo en el futuro, nos dará la pauta para encontrar las demás formas de colaborar para que eso suceda, asistiendo a la empresa desde nuestra posición en la administración del talento humano.

****Experto en Capital Humano en la EBC***

Acerca de la EBC

La Escuela Bancaria y Comercial (EBC) fundada en 1929, a sus 90 años de historia, cuenta con 159,000 egresados y una matrícula de 15,000 estudiantes en la esfera de los negocios.

La EBC cuenta con 8 licenciaturas; Derecho, Mercadotecnia, Comercio y Negocios Internacionales, Contaduría Pública, Finanzas y Banca, Administración, Administración en Negocios de la Comunicación y el Entretenimiento, así como Negocios de Turismo y Hospitalidad y programas académicos de educación continua, educación corporativa y posgrados.

La EBC es pionera en educación a distancia y considerada la Escuela de Negocios de México, cuya visión aspira a que la excelencia educativa sea base de su trabajo buscando el progreso de la comunidad, siendo su misión formar profesionales emprendedores que se distingan en el ámbito de las organizaciones por su saber, por su hacer y por su ser.

Para mayor información consulta: www.ebc.mx

Contacto de prensa EBC

Carolina Nacif

Coordinadora de Relaciones con Medios de Comunicación

c.nacif@ebc.edu.mx

+55 36832400 ext.205