

¿Cómo una empresa debe replantear su estrategia de RRHH después de la pandemia?

A raíz de COVID-19 se han visto varios cambios en las empresas. Comenzando por los ingresos, ya que siete de cada 10 empresarios esperan tener un **descenso en sus ventas de hasta un 40%**, de acuerdo con **estudio realizado por KPMG**. Un escenario de este tamaño definitivamente empuja a que las compañías replanteen sus estrategias.

Y este nuevo diseño de planeación no solo queda en temas comerciales, también se traslada a las demás áreas, y el departamento de Recursos Humanos no queda exento de ello. Estos cambios pueden estar orientados a **nuevas formas de reclutamiento, administración de personal y manejo del espacio de trabajo**.

“El COVID-19 ha acelerado la digitalización en RRHH de muchas empresas. La nueva normalidad, ha empujado el enfoque en buscar tecnología nueva para automatizar procesos en todos los departamentos, incluyendo RRHH. Nuevas estrategias ahora toman mejor provecho de nuevas herramientas tecnológicas, softwares e incluso de inteligencia artificial” indica **Andrea Rojas, Head de HR de Runa**, el software de pago de nómina y Recursos Humanos.

La situación ocasionada por la pandemia ha hecho que las empresas se enfrenten, principalmente, al problema de cómo trasladar sus operaciones a un esquema que requiere menos actividad presencial. Otro punto clave es cómo acatar las medidas sanitarias emitidas por las autoridades en sus espacios de trabajo.

¿Cómo pueden las empresas enfrentarse a estos dilemas y resolverlos? De acuerdo con Runa:

- **Uso de herramientas tecnológicas.** En primer lugar se debe conocer bien la forma en la que opera la empresa. No se puede diseñar un plan de acción si no se tiene conocimiento en su totalidad de los procedimientos que hay. Este paso ayudará a determinar aquellos procesos que pueden apoyarse del uso de herramientas tecnológicas. En el caso de Recursos Humanos, una práctica cada vez más común son las entrevistas virtuales. Parece ser que las entrevistas presenciales han pasado de moda y el uso de las plataformas de videollamadas han demostrado que son más eficientes en este tema respecto al manejo de los recursos.
- **Procesos virtuales.** Otra tendencia que comenzó a presentarse en Recursos Humanos desde antes de la llegada de COVID-19, pero que ha tomado fuerza en los últimos meses, ha sido el proceso de onboarding o de bienvenida del empleado a la empresa. Esto solía tomar varios días y consistía en la presentación de los nuevos miembros con personas clave de los equipos, recorrido por las instalaciones y capacitaciones en los procesos internos. Pero, ahora, este proceso ha tenido que migrar a una versión digital a través de videollamadas.
- **Modelos de trabajo.** El tema del espacio de trabajo es esencial en cada organización y

debe discutirse seriamente. Primero, las empresas deben determinar si necesitan regresar a las oficinas o si el trabajo remoto es una opción viable. En este sentido, muchas compañías optarán por un modelo híbridos, ya sea porque una parte del negocio requiera realizarse de manera presencial y otra de forma remota.

- **Lugar de trabajo.** Se debe buscar el espacio adecuado para albergar a los colaboradores de forma segura y cumpliendo con lo establecido por las autoridades. Ya sea que se adapte el área de trabajo que se tenía antes de la pandemia con más espacio entre las estaciones de trabajo, puntos de sanitización, flujo de entrada y salida y más; o bien que se busque un nuevo lugar que cumpla con estas medidas.