

- Licenciada en Comunicación y en Teatro por la Universidad de las Américas Puebla.
- Maestra en Psicología Organizacional.
- Fundadora y directora de R|A Woman Training & Health.
- Se desempeñó como directora regional de Great Place to Work®Institute México por once años.
- Health coach certificada por el Institute for Integrative Nutrition.
- Quince años orientada a la consultoría organizacional, especialista en bienestar corporativo, desarrollo integral de las mujeres y experta en la aplicación e implementación de la NOM-035-STPS.

MIGRACIÓN DESCONTROLADA DE TALENTO

Las consecuencias de la pandemia siguen siendo evidentes en nuestra sociedad y en las organizaciones. La mayoría de las empresas han logrado adaptarse a ello, sin embargo, el equipo de RR. HH. continúa enfrentando desafíos ante los cambios de esta crisis y de nuestra acelerada transformación social y cultural.

Estos cambios tienen una influencia negativa en la permanencia de los colaboradores, por la posibilidad de trabajar desde otro lugar sin salir de casa, volviéndose una opción viable para muchos, provocando la movilidad del talento, siendo un desafío organizacional asegurar la permanencia de sus colaboradores, garantizando la rentabilidad.

Las organizaciones deben priorizar las habilidades de sus colaboradores por encima de sus funciones, desarrollando líderes con capacidades para manejar este irremediable escenario reteniendo el talento, anticipando y diseñando estrategias para afrontar este desafío.



USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

El reclutamiento es el proceso de RR. HH. más susceptible de ser automatizado, en este 2021 se prevé que existan avances en la utilización de inteligencia artificial y realidad virtual en procesos de selección. Además de realizar el *onboarding* de forma digital, donde pueden utilizarse experiencias virtuales creativas que faciliten la incorporación del nuevo personal reduciendo la incertidumbre por no acudir físicamente al centro de trabajo.

Contar con herramientas que permitan agilizar los procesos de RR. HH., gestionando los trámites administrativos a distancia, optimizando el tiempo de los colaboradores, el diseño de nuevos turnos de trabajo para evitar entradas y salidas masivas, la solicitud de vacaciones y permisos, entre otros.



ESTRATEGIAS DE RESKILLING O UPSKILLING

La tecnología acelera la necesidad de desarrollar nuevas competencias en los colaboradores, así que el *upskilling* digital es clave para el éxito de la organización. Esta estrategia tiene que ver con el desarrollo de los colaboradores para que sean capaces de asumir nuevos roles. El objetivo es reducir la brecha digital formando gente competitiva, capaz de adaptarse a los cambios.

Trabajar a distancia va más allá de utilizar Zoom, hay que poseer habilidades para colaborar con personas que no están presentes físicamente. Los líderes necesitan estas competencias considerando dirigir personas multiculturales y donde cada uno trabaja desde ubicaciones geográficas distintas, observando las particularidades culturales de cada país.



FLEXIBILIDAD EN LA MODALIDAD DE TRABAJO

La pandemia obligó a implantar urgentemente el trabajo remoto, modalidad que llegó para quedarse en muchos casos, permitiendo incorporar modelos híbridos que combinan el trabajo en línea y presencial. Ayudar a que los colaboradores gestionen con flexibilidad sus horas de trabajo y ubicación será una ventaja competitiva para la retención del talento.

Para que este modelo sea exitoso es importante considerar: no imponer la forma, permitiendo la libre elección a trabajar desde casa, generando interacción entre los miembros del departamento; brindar las herramientas necesarias para cumplir con las labores a distancia; igualdad de condiciones (sin importar la modalidad preponderante), y reforzar el propósito del trabajo (clarificando la misión de la organización y la aportación de cada uno).



BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES

Las circunstancias actuales han influido negativamente en la salud de los colaboradores, manifestándose en estados de depresión o ansiedad; enfrentando a los líderes con equipos de trabajo desgastados que no han encajado con la modalidad en línea.

Fortalecer la salud mental de los colaboradores debe ser parte de la estrategia, garantizando un equilibrio emocional que contribuya al bienestar personal, impactando positivamente en los resultados de la empresa. Algunas acciones incluyen ofrecer atención psicológica, herramientas para gestionar el estrés, prácticas de *mindfulness*, asesoría sobre la buena alimentación y aplicación de encuestas para conocer el estado de ánimo colectivo, entre otras.

Garantizar la desconexión digital debe ser parte de esta estrategia; el trabajo en línea ha generado jornadas de trabajo sin descanso, es crucial contar con una política interna que sirva para cultivar el hábito en los colaboradores de desconectarse y no atender *mails* o mensajes fuera de su jornada laboral; así como delimitar los tiempos para organizar las juntas.

Finalmente, considerar como parte de la estrategia, que las personas deben ser el centro de todos los cambios. Para integrar este concepto, es necesario que RR. HH. y los líderes sean capaces de gestionar los diferentes tipos de habilidades de sus colaboradores. Entre mayor sea el avance tecnológico en la organización, más interés debe procurarse al ser humano. **C**