



**Patricia Santoni**  
Directora general de Meta4 A Cegid Company

## Una nueva era para los Recursos Humanos

La aparición del Covid-19 ha desencadenado un cambio de paradigma en todos los ámbitos, especialmente en la función de los Recursos Humanos, que ha tenido que transformar muchos de sus procedimientos y herramientas de trabajo para poder adaptarse a este nuevo contexto de incertidumbre y mantener la continuidad de sus negocios. Sin embargo, y como en toda situación compleja, tras unos meses complicados merece la pena detenerse a reflexionar sobre todo lo vivido hasta el momento para extraer algunos aprendizajes que puedan ayudarnos a avanzar en esta nueva etapa.

Sin duda una de las grandes lecciones de la pandemia, ha sido la demostración de que podemos ser igual de productivos, independientemente del lugar en el que nos encontremos. En este nuevo contexto donde el teletrabajo se ha impuesto de forma mayoritaria, el gran esfuerzo y compromiso que los profesionales han realizado en sus organizaciones ha quedado patente. Es más, durante los meses más duros en los que nos tuvimos que organizar a “marchas forzadas” para poder teletrabajar, se ha demostrado que el nivel de productividad de las empresas se ha mantenido intacto, rompiendo así cualquier reticencia a la adopción de esta modalidad de trabajo.

Por otro lado, también nos hemos dado cuenta de que, en un entorno digital diferente, es conveniente invertir en recursos para proporcionar a los empleados herramientas que les permitan hacer las cosas de una forma distinta. Las empresas tenemos que preparar a nuestros colaboradores para la vuelta al trabajo, tanto en forma remota como en presencial, estableciendo nuevos procedimientos y sistemas que determinen, por ejemplo, qué procesos de negocio pueden llevarse a cabo desde casa o cuáles requieren de presencia física para su desempeño. Esta transformación se sustenta sobre una estrategia basada en la confianza y el compromiso entre organizaciones y empleados, fomentando también la formación de las nuevas habilidades y conocimientos de las plantillas. Aspectos muy recomendables que ayudarán a hacer cosas disruptivas en un entorno cada vez más digital.

Sin embargo, desafortunadamente la pandemia de momento continúa y es un aspecto al que tendremos que seguir prestando atención y dedicando muchos



recursos. El fuerte desgaste psicológico que esta situación ha causado en las plantillas puede empezar a pasar factura en los próximos meses. Bajo toda esta incertidumbre, resulta muy positivo que las compañías demuestren que están pendientes de sus empleados valorando el gran esfuerzo realizado durante la crisis. Además, en este entorno cada vez más digital, será muy importante no perder el contacto físico, una cuestión fundamental para evitar una deshumanización en la relación de las empresas con sus profesionales.

Otro aspecto importante para Recursos Humanos es el diseño y puesta en marcha de medidas específicas que garanticen la vuelta de los empleados al trabajo de forma segura y su preparación para este nuevo contexto *figital*, que combina el trabajo presencial y remoto. Por ejemplo, dotándoles de la responsabilidad necesaria para poder diseñar sus jornadas laborales con flexibilidad en función a sus necesidades y, por supuesto, a las necesidades y objetivos de sus compañías con la implantación, por ejemplo, de modelos como el *Flexiworking* o *Smartworking*, cuya efectividad en los niveles de productividad ha quedado demostrada.



■

## El modelo de teletrabajo impuesto por la situación ha dejado patente el gran esfuerzo y compromiso de los profesionales

■

Como he mencionado anteriormente la gestión del trabajo en este nuevo escenario es algo que nos preocupa muchísimo al tener un impacto directo en las decisiones estratégicas de negocio. Para conseguir mantener la conexión y alineación de los equipos (aún más complicado con el teletrabajo) las organizaciones, abanderadas por sus líderes, pueden dar alas a la creatividad para mantener la cohesión de todos sus colaboradores y adaptarse a estos tiempos extraordinarios que estamos viviendo. Recursos Humanos es el mejor actor para liderar estas políticas enfocadas en adaptar los nuevos modelos de trabajo a los objetivos de negocio a través de políticas sostenibles, cuya receta será diferente dependiendo de la cultura, sector o madurez de cada organización.

Y si hay otro aspecto importante que ha quedado patente en los últimos meses es que, para poder adaptarse con éxito a este nuevo contexto, es necesario contar con la tecnología y en concreto con las soluciones *Cloud* como principal aliado. Muchas compañías llevaban años utilizando soluciones y servicios SaaS para gestionar sus procesos de Nómina y RRHH, sin embargo, lo que ha provocado esta pandemia, ha sido la aceleración de la digitalización de las empresas y la democratización del trabajo a distancia.

En concreto y en el ámbito de los Recursos Humanos, el uso de las soluciones *Cloud* además de favorecer el fomento de la innovación y el intercambio de conocimiento de cara a detectar nuevos proyectos de valor para el negocio, ha permitido a las empresas gestionar aspectos tan críticos como la gestión de los ERES, ERTES, el cumplimiento de nuevas normativas; control del Registro Horario, Ley de Igualdad, así como la gestión en remoto de los procesos de *On-boarding* de las nuevas contrataciones de empleados.

La pandemia nos ha demostrado, por tanto, que podemos gestionar con total seguridad infinidad de procesos en la nube, sin que haya una mayor exposición a riesgos que no seamos capaces de controlar, limitar o gestionar. En el otro lado de la moneda, desafortunadamente las empresas que no disponían de la tecnología adecuada han podido comprobar lo difícil que es adaptarse a este nuevo contexto sin contar con soluciones *Cloud*, siempre disponibles, accesibles desde cualquier lugar y con un alto nivel de escalabilidad. No ha sido el final de los tiempos, sino el principio de una nueva era, donde el modelo de teletrabajo impuesto por la situación ha dejado patente el gran esfuerzo y compromiso que los profesionales han demostrado con sus organizaciones en el transcurso de la pandemia.

---