

Las 5 nuevas tendencias laborales y tecnológicas post - pandemia

Varias empresas ya están programando un retorno progresivo a la oficina, sin embargo, sabemos que esto no será para nada una vuelta a la vieja normalidad. El cambio de paradigma laboral provocado por la pandemia, ha afectado a todas las industrias sin excepción, creando un nuevo escenario para todos sus participantes. En este contexto vale la pena preguntarse

¿Qué tendencias tomarán las oficinas en esta nueva normalidad?

Por un lado, existen las medidas sanitarias que las organizaciones y los departamentos de Gestión de Personas pueda usar para proteger a sus colaboradores, como por ejemplo, [las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud](#). Estas incluyen el distanciamiento social entre colegas y público, un lavado de manos frecuente y el uso obligatorio de mascarillas. Por otra parte, la [Organización Internacional del Trabajo](#) ha creado listas de prevención de riesgos que incluyen el uso de horarios diferenciados para evitar aglomeraciones tanto en el transporte como en el mismo lugar de trabajo. **Sin embargo, hay otro tipo de tendencias y medidas que se tomarán las oficinas post COVID-19 y tienen que ver con la tecnología.**

[De acuerdo a nuestro estudio sobre trabajo remoto en América Latina el 2020](#), el 22% de las empresas en la región están operando de manera completamente remota. Además, el 27% de ellas señala que la tecnología será su mayor fortaleza en esta transición. Tomando en cuenta estos datos ¿Volverán a existir siquiera las oficinas como las conocíamos? No lo sabemos, pero de lo que sí estamos seguros es que habrá cambios en la manera en que funciona el Desarrollo Organizacional de todas las empresas. Afortunadamente, tal como opinaron los líderes de gestión de personas en nuestro reporte: **la tecnología es nuestro mejor aliado.**

Un cambio de contexto requiere un cambio de estrategia, y es por eso que [de acuerdo a una publicación realizada por Gartner](#), **existen 5 tipos de tendencias tecnológicas que serán una parte esencial de la nueva normalidad** y que las organizaciones deben asimilar rápidamente para mejorar su operación remota:

1. Trabajo remoto:

Como está señalado antes, esto es una tendencia que se puede proyectar hacia todo el mundo en gran parte de los mercados. La crisis **convirtió este “beneficio” en una oportunidad** para que las empresas dieran un salto en su digitalización, diversificación del talento y la actualización de sus evaluaciones.

¿Cómo pueden aprovecharlo los líderes de Gestión de Personas?

El primer paso que deberían tomar es el uso de una plataforma tecnológica para unificar la comunicación, evaluación y participación de sus colaboradores en procesos de Gestión de Personas. [De acuerdo a un estudio realizado por Harvard Business Review](#), el 56% de los colaboradores cree que la tecnología aumenta significativamente su productividad en el trabajo, y en términos de conectividad, el 52% de ellos cree que estas herramientas les ayudan a ahorrar tiempo.

Deben tomar esto como una oportunidad para comenzar a evaluar las habilidades que sus colaboradores tienen para desempeñarse de manera remota, incluyendo nuevas formas de liderazgo y capacitaciones. Como introducción a este tema, [recomendamos utilizar nuestro modelo de competencias asociadas al teletrabajo.](#)

2. Employee Data:

[De acuerdo a la Asociación Internacional de Profesionales de la Privacidad](#), la recolección de datos pasiva es aquella que se genera de manera automática, como por ejemplo, el tiempo de navegación en distintas páginas web o la hora de inicio y cierre de sesión. La recolección y el análisis de esta información puede ser clave en la creación de una cultura de alto rendimiento.

¿Cómo pueden aprovecharlo los líderes de Gestión de Personas?

Aprender acerca de los hábitos de trabajo de los colaboradores es fundamental para las empresas, especialmente para alertar acerca de prácticas que puedan perjudicar su salud o desequilibrar su carga laboral. A partir de la recolección de datos pasivos, como el horario de conexión, **se pueden elaborar políticas de desconexión o de distribución y optimización**

de tareas. Además, este tipo de información es esencial para complementar las Evaluaciones de Desempeño, sin embargo, antes de cualquier cosa, los departamentos deben elaborar políticas de privacidad de datos para las personas que forman parte de su organización.

3. Competencias Críticas:

Las prioridades de las organizaciones están cambiando, de la misma manera que cambian las habilidades requeridas para conseguir sus objetivos. Cada vez es más importante mantener un aprendizaje continuo que permita a tus colaboradores adquirir nuevas habilidades, y las organizaciones deben tener esto en mente.

¿Cómo pueden aprovecharlo los líderes de Gestión de Personas?

Este es un escenario perfecto para detectar si es momento de cambiar los procesos de evaluación de desempeño o si hay oportunidad para darle movilidad a los talentos dentro de las organizaciones. Además, al detectar a los colaboradores que necesitan reforzar ciertas competencias o aprender nuevas habilidades, hay que **potenciar el aprendizaje de manera online, masiva y remota.**

Para saber más respecto a procesos de capacitación continua, [descarga aquí la guía](#): “Los beneficios de la Capacitación Continua dentro de las organizaciones”.

4. Re-humanizar el trabajo:

No tenemos que olvidar que seguimos bajo una pandemia que ha tomado la vida de [más de 900 mil personas alrededor del mundo](#). Los colaboradores son humanos, ellos forman las organizaciones y les dan vida. Por más que necesitemos resultados, es importante considerar que detrás de cada integrante de la empresa, hay una persona con una lucha frente a esta situación de crisis.

¿Cómo pueden aprovecharlo los líderes de Gestión de Personas?

Para tratar este tema, es importantísimo que los líderes trabajen en su inteligencia emocional: sólo así podrán entender las necesidades de sus colaboradores. También puedes intentar potenciar las políticas de Diversidad e Inclusión dentro de tu empresa, lo que también traerá grandes beneficios como, por ejemplo, mejorar tu marca empleadora. Si quieres aprender más sobre este tema, [puedes revisar este post](#) de nuestro blog. También

es importante recordar que **el trabajo remoto abre una puerta de diversificación del talento** gigante, fomentando la contratación de personas alrededor de todo el mundo ¡Dales una oportunidad!

5. Resiliencia organizacional:

El punto anterior dice que debemos volver a humanizar el trabajo, esto se trata de aplicar ese concepto a nivel de toda la compañía. No todos los cambios pueden estar orientados hacia la eficiencia, es necesario aprovechar este cambio de paradigma laboral para **ubicar a nuestros colaboradores en el centro de nuestra cultura corporativa**.

¿Cómo pueden aprovecharlo los líderes de Gestión de Personas?

La mejor manera de apoyar a los colaboradores es a través de la flexibilidad. [De acuerdo a nuestro informe sobre trabajo remoto en Latinoamérica 2020](#), **la principal preocupación de los colaboradores tiene que ver con equilibrar su vida con su trabajo** durante el distanciamiento social. Frente a esto, puedes considerar entregar mayor flexibilidad laboral en términos de tiempos de conexión, plazos y metas. Si quieres aprender más acerca de cómo fomentar la resiliencia en tu organización, [puedes revisar nuestro último webinar junto a Transbank](#), donde nos cuentan cómo lograron fomentar una cultura basada en el bienestar gracias a la tecnología.



Por Felipe Cuadra, Co-Founder & CBDO Rankmi