

Así lucirá Recursos Humanos en el 2020

¿Hacia dónde van los departamentos de RRHH en esta nueva década? Estudios en el comportamiento de los empleados de las compañías más exitosas muestran un distanciamiento de las estructuras de trabajo más tradicionales, que viene acompañado de la adopción de modelos flexibles, frescos y, sobre todo, productivos.

La digitalización y el asentamiento de la tecnología como herramienta *de facto* para las empresas no solo ha llegado para quedarse, sino que se convierte en la piedra angular del crecimiento de las compañías que buscan posicionarse como el número uno del mercado.

Y, ¿qué significa esto para Recursos Humanos? Desde el reenfoque en la búsqueda de nuevos talentos hasta la reestructuración de tareas y prioridades gracias a la automatización, los departamentos de RRHH están trabajando sobre una nueva serie de actualizaciones y mejoras para el ambiente laboral de la empresa, que también vienen acompañadas de su porción de retos. De acuerdo a las predicciones del clima organizacional, **así lucirá Recursos Humanos en el 2020.**

The New Office

La flexibilidad es la bandera de las oficinas del futuro. Si bien aspectos como el *dresscode* y los horarios de entrada y salida han venido alejándose del rigor de antaño, RRHH a nivel internacional ha integrado los principios de bienestar a sus políticas de oficina, comprendiendo que la comodidad de los empleados y el espacio para desarrollarse individualmente es clave en la fórmula para lograr grandes resultados como equipo.

Con el auge del trabajo a distancia y la contratación de agentes independientes, las compañías han flexibilizado sus horarios y recalibrado la evaluación de resultados. Todo esto con el fin de que esta última se realice en función a objetivos alcanzados y horas de trabajo que se adapten al modus operandi de cada trabajador.

El **Smart Working** - que ya viene sonando desde hace varios años - toma fuerza como el modelo de trabajo de la compañía moderna por excelencia, siendo posible gracias a la implementación de nuevas tecnologías de trabajo. Es aquí donde Recursos Humanos ofrece la opción de trabajar desde casa, con horarios flexibles y fechas tope para entregar proyectos coordinados con el resto de los departamentos, entendiendo y actuando en base a que la productividad poco tiene que ver con el número de horas trabajadas a la semana.

Los que cambian el juego

La automatización de los procesos de contratación está cambiando el panorama para los Recursos Humanos al liberar tiempo y espacio que pueden ser utilizados en otras áreas. Esto es particularmente notable en la creación de **chatbots** que responden directamente a las preguntas más frecuentes de los empleados; con este espacio cubierto de manera automática, el gerente se enfoca en la creación de estrategias que continúen facilitando los procesos internos.

La **tecnología de reclutamiento** también juega un rol importante en la caza de talentos para la empresa. Los filtros y los sistemas de selección contribuyen a que el proceso de entrevistas y eventual contratación tomen mucho menos tiempo de lo habitual, además de que apuntan a encontrar al candidato ideal a través de la recolección de datos y la identificación precisa de los recursos más valiosos para la empresa.

La globalización ha hecho del mundo entero un campo de oferta y demanda de profesionales, lo que amplía considerablemente las posibilidades de encontrar

exactamente lo que la compañía necesita para cada uno de sus proyectos. Combinado con los principios del Smart Working, en el 2020 veremos cómo en las empresas la economía de recursos irá de la mano con la diversificación y la precisión en los candidatos contratados.

Los retos para el próximo año

Si bien los beneficios de la automatización de tareas son innegables, el principal reto en este 2020 será hacer que las compañías se **adapten e incorporen de manera exitosa** este tipo de procesos. Muchísimas marcas continúan adheridas a los métodos tradicionales de contratación y gestión de personas, lo que retrasa el progreso en una era donde todo se mueve a gran velocidad gracias a la digitalización.

Las empresas que implementan las nuevas tecnologías de comunicación laboral tienen las de ganar; sin embargo, será necesario crear nuevas estrategias de atracción de profesionales si se busca pescar a los mejores partidos. El **Inbound Recruiting** y el **Recruitment Marketing** serán más necesarios que nunca para crear el Employer Branding y hacer que los buscadores de empleo pasivos se conviertan en trabajadores contratados.

La construcción de la marca de una compañía no solo irá dirigida a sus clientes, sino también al mercado de profesionales para atraer al mejor talento y convencerlo de trabajar con la misma. Esto requiere de un gran autoconocimiento por parte del departamento de RRHH para exponer los principios y los beneficios de la compañía, además de presentar todo lo que ofrece para aquellos que encajen con su perfil ideal.

Es por esta clase de desafíos y nuevos puntos de vista que los procesos de automatización solucionarán algunas tareas importantes, pero **exigirán nuevas estrategias y planes de acción** de parte de Recursos Humanos.

Para tener en cuenta

En el 2019 se sentaron las bases para una nueva era en Human Resources, y en el 2020 se potenciarán con el continuo avance de la tecnología y de las herramientas de gestión; sin embargo, no todo se trata de softwares y estrategias. La digitalización siempre ha apuntado a facilitar todos y cada uno de los procesos organizacionales, lo que se traduce en mejores resultados y empleados más satisfechos.

Lo que nos llevamos de observar de dónde viene y hacia dónde va Recursos Humanos, es que la motivación y la inspiración de los empleados será la moneda que más valor le dará a las marcas en el 2020. Hoy más que nunca, los objetivos de todo un equipo se lograrán a través de políticas más inteligentes y de la orientación hacia los resultados, el crecimiento, y el desarrollo de los trabajadores como individuos.