



CO-LEARNING
SPACE



Universidad
Francisco de Vitoria
UFV Madrid

Poner en valor y consolidar la función de rrhh como partners del negocio: nuevo mindset para liderar con éxito el futuro inmediato.

Directivos y profesionales de las áreas de rrhh de distintas empresas, dirigidos por **Marcos Cajina**, se han reunido en el espacio virtual de aprendizaje colaborativo del **IDDI**, para reflexionar y compartir las inquietudes y necesidades que tienen en la gestión del capital humano.

La **necesidad y oportunidad de optimizar la función de rrhh** se ha identificado como aspecto clave para gestionar con éxito el futuro inmediato. En un momento de grandes cambios, en el que todos nos hemos visto inmersos en un entorno de incertidumbre y complejidad, es necesario ayudar a las personas en la gestión del cambio y aprovechar todo este aprendizaje para avanzar y consolidar los cambios que serán constantes.

“El reto es liderar la función de rrhh desde un plano distinto; nos hemos tenido que reinventar de forma innovadora y creativa para dar respuesta a las necesidades de las personas y de nuestras empresas y queremos seguir haciéndolo, porque vemos la respuesta positiva de nuestros profesionales y el auténtico sentido de nuestra profesión”.

“Hemos identificado y trabajado una nueva hoja de ruta de rrhh que abarca nuevas propuestas de compensación, reajuste de políticas y medidas, iniciativas para reforzar la comunicación interna en remoto, procesos de escucha, respuestas para ayudar en estos momentos, etc.. todo esto debemos consolidarlo para seguir aportando valor a nuestros profesionales y a nuestras organizaciones”.

Como aspectos concretos a gestionar han surgido las siguientes prioridades:

1. **Optimizar el teletrabajo estableciendo protocolos adecuados a este nuevo escenario** (horarios, formas de comunicación y relación, etc...) y que permitan una gestión efectiva del tiempo y la productividad. Gestionarlo como una nueva filosofía de trabajo que favorece a todos y mejora la conciliación, pero que requiere también de profesionales más autónomos, corresponsables y comprometidos.
2. **Necesidad de acompañar a los profesionales en el proceso de cambio** escuchando sus necesidades, aportando confianza y certidumbre sobre el futuro en la empresa. Reforzar la seguridad y salud de los trabajadores tanto desde el plano físico como psicológico y emocional (acompañamiento a través del coaching como herramienta de movilización desde la acción).
3. **Equilibrar cuidado y responsabilidad personal**: el liderazgo se entiende como una función a desarrollar y desplegar por cada profesional de cara a su desarrollo y mejora del desempeño. La empresa tiene que cuidar y proteger a los profesionales, pero también ellos deben luchar por el futuro de la compañía. Gestionar las polaridades es clave en el liderazgo.
4. **Incorporar metodologías y cultura de trabajo en agilidad y de forma colaborativa**. Necesidad de fomentar el aprendizaje continuo y la formación en nuevas habilidades tanto de competencias como de negocio (necesidad de priorizar por limitación de presupuestos)
5. **Potenciar y preservar la cultura y la comunidad**. En un modelo de trabajo en remoto, aunque sea parcial, es muy importante definir y reforzar el sistema de comunicación y relaciones para no perder el sentido de comunidad ni la identidad cultural (vinculación a la organización).
6. **Equilibrio entre conexión y desconexión** para respetar y evitar el exceso de intromisión en este nuevo entorno. Integrar el conocer y preocuparnos por las circunstancias personales sin entrometernos en exceso en sus vidas.

La situación de confinamiento nos ha llevado a todos a abordar una nueva forma de trabajo en remoto que va a continuar siendo una realidad en la mayoría de las empresas; han comprobado que las trabas o reticencias por las que hasta ahora se resistían a abordar esta nueva filosofía de trabajo, no eran reales. Los profesionales se han adaptado y están respondiendo de manera responsable a este nuevo entorno a la vez que han podido atender a sus familias en sus necesidades.

Por lo tanto, el trabajo en remoto o teletrabajo se plantea como una nueva realidad a mantener en el futuro y para la que nos debemos preparar y adaptar para poder optimizar las oportunidades que nos ofrece. Este es uno de los grandes retos de los profesionales de rrhh de cara a ejercer su rol como business partners y demostrar la importancia de **tener la cabeza en el negocio y el corazón en las personas**.