

Reskilling, compromiso y adecuación a entornos digitales, claves en la gestión de los RRHH en la nueva era

Watch&Act repasa los principales aspectos a tener en cuenta por las empresas para prepararse ante un escenario incierto, cambiante y en el que lo digital asume el mayor protagonismo

La nueva era empresarial surgida tras el COVID-19 obligará a las compañías a tomar una serie de medidas no solo de prevención para proteger a sus empleados frente a un posible contagio, sino también para reorganizar sus procesos y adaptar las competencias de sus equipos a un entorno cambiante, incierto y en el que lo digital ha adquirido un protagonismo de primer nivel. Así lo asegura Watch&Act consultora española especializada en procesos de transformación y tecnología aplicada a la gestión de los recursos humano (RHH).

"Si las empresas se enfrentan siempre a la necesidad de innovar, incorporar las tendencias del mercado y contar con el talento adecuado para hacer frente a sus retos de negocio, ahora más que nunca tienen el desafío de jugar bien sus cartas para poder salir triunfantes de este nuevo tablero de juego en el que muchas de las reglas han cambiado. Los empleados son un elemento clave de las organizaciones, y en este nuevo escenario lo son mucho más, si cabe", sostiene Ángel Luis Gilsanz, director de Personas y Organización de Watch&Act.

Por ello, una gestión de equipos acertada es vital en el proceso de reorganización y reestructuración que muchas empresas están acometiendo para prepararse internamente de cara a la era post COVID-19. En este sentido, la consultora plantea seis aspectos clave a tener en cuenta:

Ajuste de los procesos organizativos. La experiencia vivida en los últimos meses y la incertidumbre de lo que esté por venir obliga a las empresas a consolidar nuevas estrategias de digitalización y automatización, para lo que se hace necesario un ejercicio de dimensionamiento de tareas y procesos, la incorporación de herramientas que favorezcan la máxima eficiencia en estos entornos digitales y nuevos estándares adaptados a diferentes modelos de relación laboral.

Revisión de la capacitación de los empleados. Es importante tener plena consciencia de cuáles son las habilidades y destrezas que poseen los equipos y cuáles serían los vacíos o gaps a cubrir en este sentido, y acometer los correspondientes procesos de reciclaje profesional (reskilling) y capacitación adicional (upskilling) para tener una plantilla perfectamente cualificada, eficiente y preparada para asumir los nuevos retos.

Nuevos modelos formativos. Para favorecer el cambio o actualización de los perfiles profesionales de los empleados, en la nueva era hay que dar prioridad al denominado uLearning, o 'ubiquos Learning', es decir proporcionarles la posibilidad de obtener un aprendizaje online a la carta, para lo que se

requiere la revisión de las plataformas y los contenidos vigentes hasta ahora.

Gestión del compromiso. La crisis vivida ha demostrado más que nunca la importancia de cuidar el compromiso de los empleados. Si ya se manifestaba como una de las tendencias clave en la gestión del talento para 2020, hoy las empresas tienen clara la prioridad de promover un mayor nivel de implicación de los equipos con los objetivos y la cultura corporativa para ser capaces de impulsar la transformación de la organización.

Humanización y personalización. Los aspectos personales y emocionales de los trabajadores se han convertido en un elemento esencial a tener en cuenta, en unas circunstancias en las que lo familiar y lo profesional se han fusionado como nunca antes. Por ello, todo lo relacionado con la motivación, la conciliación, la flexibilización, el propósito corporativo y la comunicación interna han alcanzado su máximo exponente.

Inteligencia de datos. Si la analítica de datos o business intelligence ya estaba cada vez más presente en las organizaciones, las circunstancias actuales han propiciado la consolidación de la información como elemento clave en la toma de decisiones, con el objetivo de disponer de todos los datos posibles del negocio para ser capaces de mejorarlo. Es una de las áreas estratégicas que requerirá sus propios perfiles profesionales especializados.

Datos de contacto:

Watch&Act

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>