

EL 'SMART WORKING': PALANCA DE TRANSFORMACIÓN EN LA GESTIÓN DE RR. HH.

Enrique Escobar

Country Manager Iberia & Latam de Talentia Software

Si antes de la crisis de la COVID-19 existían algunas reticencias respecto del teletrabajo, el *next normal* las ha eliminado de un plumazo. La productividad en remoto ha mostrado sus beneficios y también sus puntos débiles. Forman parte de una concepción del trabajo, la gestión de RR. HH. y la retención del talento, totalmente diferente. Como también han cambiado las herramientas y estrategias para afrontar la situación. Para disponer de garantías durante esta transición, el *smart working* resulta esencial. ¿Por qué? Porque se centra en los resultados y los objetivos, no en las horas consumidas – a veces de manera baldía– durante la jornada laboral.

LAS BASES QUE SUSTENTAN EL 'SMART WORKING'

El *next normal* ha asestado un duro golpe al “presentismo”. La deslocalización física, obligatoria por la COVID-19, ha eliminado las suspicacias respecto de la productividad lejos del puesto de trabajo. Además, ha favorecido las medidas de conciliación familiar, reducido los gastos y simplificado la logística de transporte. Incluso ha igualado las posibilidades de retención de talento para personas con discapacidad. Pero el teletrabajo es mucho más que la realización de tareas en remoto. El *smart working* va más allá.

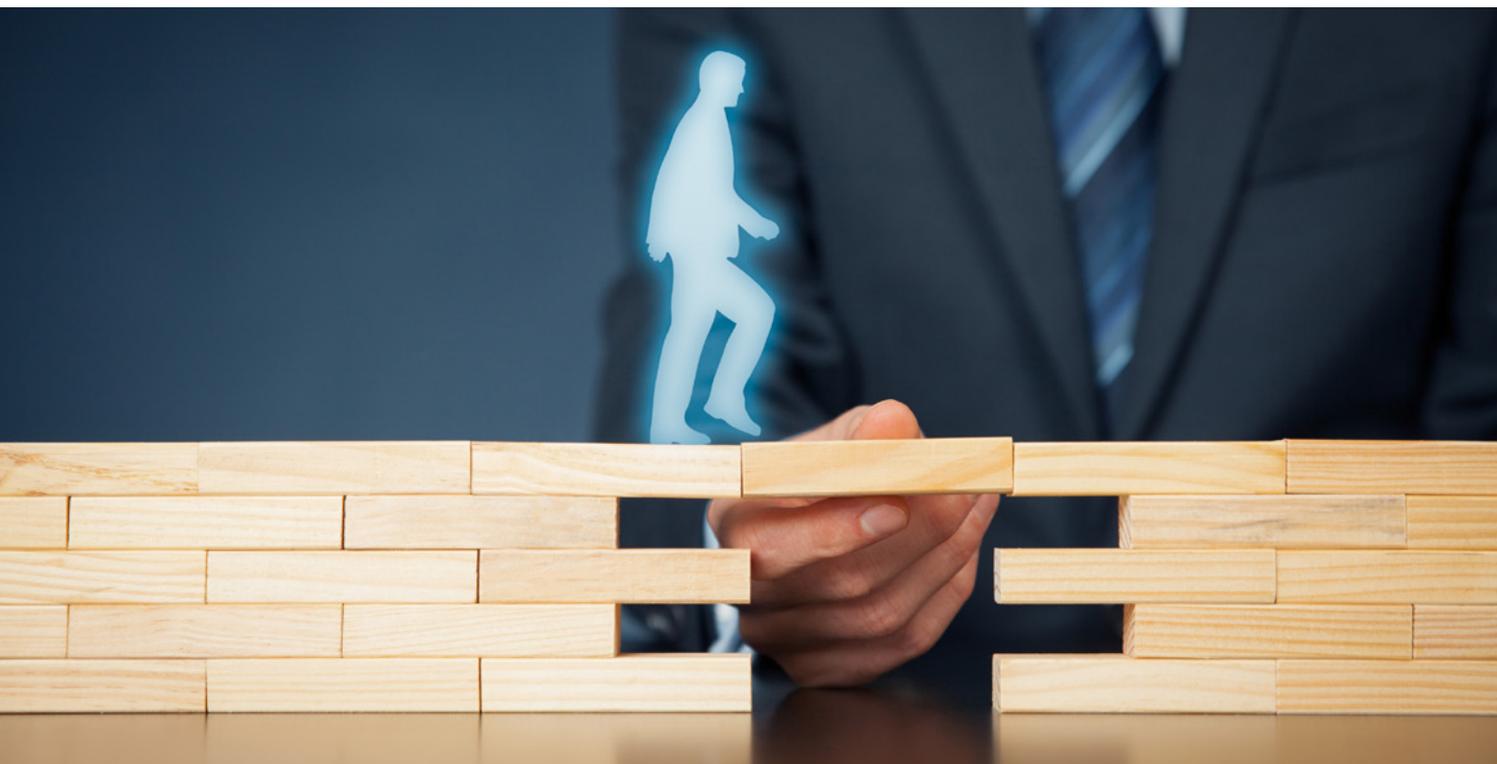
- **Metodologías específicas.** Para que el *smart working* resulte efectivo, hay que definir con claridad qué tareas hay que desarrollar e implementar en esta nueva dinámica. Como también hay que tener excepcionalmente claros cuáles son los objetivos que se persiguen. Y también dónde está el nivel de desempeño óptimo.
- **Una buena estrategia de comunicación.** Uno de los peligros de la implementación del *smart working* es

la ruptura del *engagement*, ya que se pierden dinámicas de comunicación y relacionales propias del centro de trabajo. Desarrollar una estrategia de comunicación apropiada que garantice una comunicación fluida es uno de los retos a considerar. Y no solo con la información relativa estrictamente al trabajo, sino también con la de carácter más informal.

- **Herramientas apropiadas.** El *smart working* no se puede implementar con éxito si no se dispone de las herramientas de software para hacerlo viable y efectivo. Esto implica desde vías de acceso a información “en la nube” hasta equipos con capacidad adecuada. El salto hacia esta fórmula también exige avanzar hacia la transformación digital, en los departamentos de RR. HH., con el uso de softwares de gestión como el que ofrece Talentia, a través de su solución tecnológica Talentia HR Suite.
- **Movilidad y flexibilidad.** Trabajar en remoto no es sinónimo de trabajar desde un domicilio, específicamente. El *smart working* implica poder trabajar en cualquier lugar, incluidos espacios de trabajo compartidos cercanos a la vivienda, por ejemplo. Este es uno de los principales atractivos para la gestión de RR. HH. Como también resulta muy beneficiosa – en términos de productividad y eficiencia– la posibilidad de que sea el trabajador quien gestione sus tiempos, horas de trabajo, carga de trabajo a lo largo de las jornadas, etc.

EL 'SMART WORKING' COMO FACTOR PARA LA FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

Poder abrazar el *smart working* en el *next normal* no solamente supondrá un cambio significativo, en términos de productividad. También será un reclamo de primer orden, a la hora de fidelizar el talento. De



hecho, ya se está modificando bastante la filosofía en la gestión de RR. HH. a la hora de contratar. El principio tradicional de “atraer y retener” está siendo sustituido por “atraer y atraer de forma permanente”.

En un futuro, los directores de Recursos Humanos esperan un aumento significativo en la mano de obra externa. Hasta un 79%, según datos de Nexo Profesional Community, contando profesionales externos temporales y autónomos. En la capacidad de la organización para “seducir” a este talento externo y retener al interno con una buena implementación de *smart working* puede radicar gran parte de su éxito a corto y medio plazo.

Talentia Software está continuamente innovando su Suite HR para facilitar los procesos diarios de recursos humanos y mejorar la comunicación entre el mánager, los empleados y el área de Gestión de personas. En ese sentido, ha perfeccionado estas tres funcionalidades para mejorar la experiencia del empleado.

'Social & Collaboration' es una de las funcionalidades de la Suite HR de Talentia Software que permite mejorar la experiencia de los empleados mediante la comunicación continua. Es una red social corporativa diseñada para fomentar la colaboración y la comunicación entre los equipos. Esta aplicación cuenta con una interfaz UX, y los equipos pueden utilizarla de manera eficaz desde el minuto cero. Esta red corporativa también

mejora el intercambio de información y documentos entre los empleados, garantizando una total seguridad.

Théo, el asistente virtual de Talentia, simplifica la vida de los empleados en sus procesos diarios de RR. HH. Este *chatbot* utiliza inteligencia artificial y un lenguaje natural, para así proporcionar a RR. HH. y los empleados toda la información que necesiten en cuestión de segundos. Théo ofrece un servicio rápido, completo y personalizado. Disponible las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana, Théo mejora la experiencia de los empleados y aumenta la productividad de los equipos de RR. HH.

En estos momentos, disponer de retroalimentación sobre nuestro propio trabajo refuerza la confianza en uno mismo y da opción a mejorar aquellas acciones que no se han valorado positivamente, antes de que sea demasiado tarde. A través de **'feedbacks continuos'** de Talentia, puedes tener una retroalimentación inmediata entre los colaboradores y los mánagers, contribuyendo al reconocimiento de los logros y mejoras, como herramienta de refuerzo positivo y de desarrollo.

Haz clic y comparte:
www.harvard-deusto.com



“El 'smart working': palanca de transformación en la gestión de RR. HH.”.
 © Planeta DeAgostini Formación, S.L.