

TENDENCIAS

Cambios en el área de RR.HH.: un viaje a La Pedrera en 59 segundos

Expertos analizan la situación del mercado y las tendencias laborales que se aceleraron por el COVID-19

 ELISA TUYARÉ
 Viernes, 03 Julio 2020 03:50

Compartir esta noticia



El coronavirus provocó cambios en todos los ámbitos de la vida de las personas. Uno de los más impactantes fue en el laboral. La llegada de la pandemia obligó a muchas empresas a adelantar procesos previstos a implementar en los próximos años e incluso a realizar cambios tecnológicos aún inexplorados de forma vertiginosa.

“Cambios que llegarían en tres o cinco años se dieron en dos semanas. Es como si hubiésemos acelerado el tiempo y viajado hasta La Pedrera en 59 segundos. Ese es el tipo de transformación y es el tipo de aceleración por el que hemos pasado”, graficó Eduardo Mangarelli, decano de la Facultad de Ingeniería de Universidad ORT Uruguay e integrante del *board* de Endeavor, en referencia a las **consecuencias que provocó el coronavirus sobre el mercado de trabajo local**.

[Mangarelli participó como orador de la segunda charla del ciclo de eventos virtuales de El Empresario y El País «Viviendo en el Futuro»](#), junto a Lorena Palmieri, gerente de Capital Humano en Farmashop; y Enrique Herrera, director de Gestión Humana y Relaciones Institucionales de Ta-Ta.

En esta instancia, los expertos analizaron las transformaciones, las **tendencias laborales** que se instauraron y proyectaron **cómo será el trabajo después del COVID-19**, entre otros temas.

«Se desmitificó que el home office era para no trabajar»

El trabajo remoto se instauró en gran parte de las empresas uruguayas. Durante los últimos meses, las personas convirtieron sus livings, escritorios y dormitorios en la «oficina», acelerando una tendencia que se propagaba lentamente en el mercado local. Los números grafican este escenario: en abril el 19,3% de los ocupados teletrabajaron, mientras que habitualmente la cifra se ubicaba en 5,3%, según el INE.

Pero, ¿qué pasará con esta modalidad pos-COVID? Herrera afirmó que en estos meses se demostró su validez: «La pandemia desmitificó que el home office era para no trabajar, sino que es una modalidad más de trabajo y fundamental en estos tiempos».

Mangarelli proyectó a futuro una fusión entre ambos mundos. «Creo que dependerá del tipo de tarea e industria, pero los modelos mixtos van a ser de lo más común y será fundamental la flexibilidad, donde la responsabilidad estará en cada uno de los individuos para gestionar su tiempo. Se definirán tareas en un espacio de contacto, de reunión, de vínculos personales, y otras de forma remota», acotó.

Por su parte, Palmieri destacó la vocación de servicio de los trabajadores. «Toda esta experiencia de teletrabajo nos permite hacer muchos cambios y adaptaciones, pero también revalorizar a todas estas posiciones operativas que han estado al frente y respondiendo a las necesidades de la comunidad», afirmó.

«Nuevas habilidades para adaptarse a nuevos desafíos»

Uno de los efectos de la pandemia fue el aumento del seguro de paro. En abril, el BPS reportó que más de 180.000 personas eran beneficiarias del subsidio. Para reinsertarse en el mercado, los expertos analizaron las habilidades más buscadas.

«La clave es la agilidad de aprendizaje. Sobre eso hay que formarnos, hay que aprender a aprender, porque las herramientas van a cambiar, los desafíos serán permanentes y el cambio es lo único permanente», aseguró Herrera. Y remarcó: «Si no estamos capacitados emocionalmente para adquirir nuevas habilidades y adaptarnos a nuevos desafíos, va a ser muy difícil reinsertarnos al mercado».

Aclaró que «no es que hoy uno tenga que salir corriendo a formarse para poder reinsertarse, sino que es una formación continua donde va más por la capacidad de incorporar habilidades y conocimientos y no tanto en lo que refiere a herramientas técnicas que pueden cambiar rápidamente».

¿Cómo se identifican estas habilidades? Palmieri contó que en su organización se trabaja mucho en las entrevistas por competencias, donde se trata de poner a la persona en determinada situación para que pueda dar ejemplos concretos que evidencien esa capacidad o habilidad que se busca. «No hay que hacer tantas preguntas concretas, sino buscar ejemplos que sean indicadores en los que se desarrolle la habilidad en cuestión o que potencialmente la persona pueda desarrollar», explicó.

«Una reconversión muy grande en el sector tecnológico»

Un estudio de BBVA Research establece que un 42% de los ocupados uruguayos se encuentran en el segmento cuyas funciones tienen altas probabilidades de ser automatizadas, llegando hasta el 74% al incluir las de mediana vulnerabilidad.

¿Cómo deben los gerentes de recursos humanos planificar y tomar decisiones de su equipo de trabajo? «La pandemia no trajo algo nuevo, sino que era un proceso que estábamos viviendo y lo que hizo fue acelerarlo. Hay que perderle miedo al cambio. Esa es la resistencia mayor a adaptarse. Todos tenemos la capacidad de adaptarnos si nos animamos», puntualizó Herrera.

Agregó que en el mercado de trabajo siempre hubo transformaciones: «los procesos de transformación cada equis cantidad de tiempo nos abordan y lo que tenemos que trabajar es cómo prepararnos para encarar esos desafíos: con la formación continua». Subrayó además la importancia de trabajar con las personas en cómo puede impactar la adaptación desde un plano emocional.

Por su parte, Mangarelli apuntó a que la tecnología es un gran habilitador en el ámbito de la formación, autogestión y también en la industria de las TIC. «La industria de la tecnología es un generador de empleo de calidad, con lo cual hoy nos encontramos con personas de distintas franjas etarias introduciéndose en ese ámbito, ya sea a nivel de técnicos, analistas, programadores o ingenieros. Hay una reconversión muy grande en este sector», afirmó.

«Nos desempeñamos mejor cuando hay más flexibilidad»

«La productividad va con nosotros, ya no está necesariamente asociado a un lugar físico», aseguró Mangarelli. En este punto, aclaró que para que se cumpla exitosamente cada uno debe asumir la responsabilidad de su trabajo y tareas a realizar.

«En la mayoría de los casos, las personas tendemos a desempeñarnos mejor y a poner más en términos de creatividad, autonomía, cuando estamos en un marco en el que tenemos ciertos puntos de flexibilidad versus los de control», explicó.

Desde su experiencia personal (fue director de Tecnología para Microsoft Latinoamérica liderando por años un equipo global 100% remoto), el foco siempre debe estar en la confianza en las personas, en el equipo, con objetivos y expectativas claras de qué es lo que «se quiere hacer» y «cómo se quiere trabajar» como equipo. Luego, se debe trabajar eso en esa responsabilidad y autonomía de cada uno de los integrantes de la organización, detalló.

Herrera concordó en que es clave la confianza en las personas. Ta-Ta ofrece la posibilidad de teletrabajo a sus colaboradores desde hace un año y al momento de plantearse comenzar a aplicarla hubo algún reparo sobre si la persona realmente cumpliría sus tareas. «Está comprobado que el que no trabaja en la casa no lo hace en la oficina tampoco. Que la persona esté sentada en su silla frente a su computadora no significa que esté trabajando. Es necesario entender que es un tema de confianza», sostuvo.

«El derecho a la desconexión laboral»

En la modalidad de trabajo remoto la falta de desconexión laboral suele ser un problema. Así lo identificó una encuesta de Equipos Consultores entre trabajadores uruguayos, que entre las «desventajas» señalan las demandas permanentes del empleador y/o cliente (26%) y el no poder cumplir con el trabajo dentro de horas normales (22%).

Mangarelli dijo que el teletrabajo «sin disciplina no funciona». Y aseguró que hay que crear rutinas para poder ordenar su tiempo. «La rutina es fundamental y es muy importante acordar esos marcos de trabajo con el resto del equipo para que no sea algo que choque y que conforme la manera en que trabajamos en esta nueva modalidad», acotó.

En Ta-Ta tuvieron que enfrentar también esta situación. Herrera recordó que cuando iniciaron el régimen de home office las jornadas se hicieron «eternas».

«Era una reunión tras otra, llamadas por teléfono. Entonces, a través de los líderes fue fundamental poner el tema arriba de la mesa, conversar y llegar a acuerdos de cómo trabajar en esta nueva modalidad para definir horarios», puntualizó.

LAS MÁS VISTAS



Codicen resolvió la fecha de las vacaciones de julio para todos los niveles



Este es el aumento que rige para el servicio doméstico a partir de julio



Fernando Cristino no se presentará en Fiscalía por indicación médica y seguirá en Vilardebó



Habló el participante que "roceó" el himno: "¿Es un concurso de talentos o de moral?"



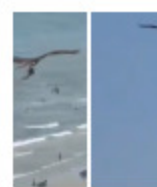
Se vendió el primer Tesla en Uruguay; fue por internet y lo importó una firma nacional



Coronavirus en Maldonado: 86 personas que viajaron en Buquebus con los casos positivos están aisladas



"Puertas que se cierran"; sorpresiva salida de Valeria Alonso de Telenoche



Video viral: el sorprendente momento en el que un águila caza a un tiburón en la playa



Coronavirus en Uruguay: hay cuatro casos nuevos y son 91 las personas enfermas



Luis Ventura reveló que Tinelli tiene tres candidatas tras su separación con Valdés