

FORO EY TENDENCIAS EN RRHH: GESTIÓN DE PERSONAS EN LA ERA POSCORONAVIRUS

El Covid-19 impone flexibilidad en los nuevos modelos de trabajo

GESTIÓN DE RRHH/ La adaptación al teletrabajo ha supuesto un reto para miles de compañías en España, que se encuentran en el centro de un cambio histórico en la forma de trabajar.

Jesús de las Casas. Madrid

En un contexto de máxima incertidumbre, miles de compañías en España tuvieron que implementar el teletrabajo de la noche a la mañana. La adaptación a esta nueva realidad ha multiplicado los retos para las áreas de recursos humanos, que se enfrentan a un cambio inédito en la forma de trabajar. Las claves sobre esta transformación se abordaron en el encuentro *Tendencias en RRHH: Gestión de personas en la era Pos-Covid*, que organizó EXPANSIÓN junto a EY España.

En respuesta a las medidas de confinamiento que comenzaron en marzo, “las empresas han potenciado la intensidad del teletrabajo y han favorecido las estrategias de comercio online”, explicó Aitor Lacuesta, responsable de análisis estructural y estudios microeconómicos del Banco de España. Pese a que una ejecución correcta del teletrabajo incrementa la productividad –en la medida en que evita desplazamientos y reduce pérdidas de tiempo–, Lacuesta matizó que “si la empresa no está preparada y no ha realizado las inversiones necesarias en equipamiento y formación de sus empleados, esta mejora de la productividad no se va a producir”.

Perspectivas

Sobre las previsiones para la recuperación económica, el responsable del Banco de España comentó que “dependerá en gran medida de las políticas que se desarrollen en inversión pública y activas tanto en trabajadores desempleados como en ERTE: hay que fijarse en las buenas prácticas de otros países”.

Desde la perspectiva de las compañías, “en esta crisis se han tomado decisiones muy ágiles que marcarán el futuro de las estrategias de los departamentos de RRHH”, apuntó Jaime Sol, socio responsable de *People Advisory Services* de EY. Aunque destacó los beneficios del teletrabajo, también recomendó que estas áreas trasladen pautas para fomentar la desconexión digital y proteger la salud de los empleados. Además, Sol des-



AITOR LACUESTA
Resp. de análisis estructural y estudios microeconómicos de Banco de España

“Ante el confinamiento, las empresas han potenciado el teletrabajo y han favorecido las estrategias de comercio online”



ALFREDO BONET
Secretario general del Círculo de Empresarios

“La crisis ha demostrado el gran valor adquirido por el talento como base para la competitividad de las organizaciones”



JAIME SOL
Socio Responsable de 'People Advisory Services' de EY

“En esta crisis se han tomado decisiones muy ágiles que marcarán el futuro de las estrategias de las áreas de RRHH”



LUIS PÉREZ CAPITÁN
Director del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

“El teletrabajo carece de una regulación suficiente en el Estatuto de los Trabajadores, y es preciso abordar determinados problemas”



JUAN PABLO RIESGO
Socio del área de 'People Advisory Services' de EY

“Se debe impulsar la flexiseguridad, reforzar la inversión en los trabajadores y dar seguridad y confianza a los agentes económicos”



JOAQUÍN NIETO
Dtor. de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo en España

“El teletrabajo ha llegado para quedarse, pero en la nueva normalidad tendrá que ser muy diferente al actual”



JORGE AGUIRRE
Socio del área de 'People Advisory Services' de EY

“Las organizaciones del futuro serán más tecnológicas y ágiles, pero deberán encontrar equilibrio entre la automatización y el valor humano”

“la necesidad de una evolución de la normativa laboral para adecuarla a lo que antes llamábamos el futuro del trabajo, que se ha convertido en presente”.

En la misma línea, Alfredo Bonet, secretario general del Círculo de Empresarios, señaló que “la pandemia ha acelerado una transición que ya se estaba produciendo en la manera de gestionar el talento”, impulsada por la digitalización, la conectividad e incluso la evolución sociodemográfica. En los últimos tres meses, los departamentos de recur-

tos humanos han dado un paso al frente y la gestión de los equipos se ha convertido en una cuestión prioritaria para las compañías. “La crisis ha demostrado el enorme valor que ha adquirido el talento como base para la competitividad de las organizaciones”, afirmó Alfredo Bonet, secretario general del Círculo de Empresarios.

En cuanto al papel del ámbito público, “las Administraciones deberían acompañar a empresas y trabajadores para superar el Covid-19 impulsando la flexiseguridad, refor-

zando la inversión en capacitación de los profesionales y dando seguridad e infundiendo confianza a los agentes económicos”, aseveró Juan Pablo Riesgo, socio del área de *People Advisory Services* de EY. De este modo, Riesgo incidió en que “las empresas necesitan una legislación que les permita implantar estructuras ágiles en su seno, mientras que la Administración debe proteger esa doble visión de flexibilidad y seguridad para los trabajadores”.

Por otra parte, “el teletrabajo carece de una regulación

suficiente en el Estatuto de los Trabajadores, y es preciso abordar problemas como las jornadas excesivas y la falta de desconexión”, remarcó Luis Pérez Capitán, director del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT. Asimismo, Pérez Capitán reclamó consenso y diálogo social: “La gestión de recursos humanos debe entender que el representante de los trabajadores es un elemento fundamental para que la compañía cumpla sus objetivos con éxito”.

La pandemia ha incidido

FORMACIÓN

Las empresas deben mejorar la capacitación tecnológica de sus empleados y garantizar la asistencia en remoto para reducir barreras al teletrabajo.

sobre las situaciones de desigualdad existentes entre sectores y países, y ha ahondado brechas digitales en las que confluyen factores de edad, renta y experiencia. Ante esto, se deberá acelerar el proceso de digitalización. Los expertos coincidieron en que la forma de trabajar evolucionará hacia un nuevo modelo. “El teletrabajo ha llegado para quedarse, pero en la nueva normalidad tendrá que ser muy diferente al actual, que ha sido a tiempo completo, no voluntario y en condiciones especiales”, manifestó Joaquín Nieto, director de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en España.

Espacios de trabajo

En este sentido, “se va a reconfigurar el modelo de trabajo y la oficina será un *hub* o un punto de escala para los trabajadores”, puntualizó Jorge Aguirre, socio del área de *People Advisory Services* de EY. Esta evolución de los espacios de trabajo se asienta en un cambio de paradigma: las compañías se replantean su modelo operativo y avanzan hacia los canales digitales. Aguirre concluyó que “las organizaciones del futuro serán más ágiles y tecnológicas, pero también más humanas para equilibrar la automatización con el valor que aportan las personas”.