

¿Cómo se preparan las organizaciones desde RRHH para 2021?

www.rhactitud.com



El estudio



Participaron 410 empresas de Argentina

Durante Enero, realizamos una encuesta a diferentes empresas de industrias y servicios buscando tener información real sobre cómo las empresas están implementando las acciones en este contexto de incertidumbre

53% de los encuestados ocupan posiciones de Dirección o Gerencia

El estudio está basado en las respuestas de 410 líderes de Recursos Humanos, ocupando en su mayoría posiciones de Directores / Gerentes (53%), Jefes/Coordinadores (34%) y Analistas (13%)



49% mantendrá su estructura

La expectativa que podamos volver a recuperarnos a nivel económico, también impacta en la expectativa de sostener los puestos de trabajo.

Las empresas que lograron saltar el 2020, están focalizadas en sostener la fuente laboral de sus equipos

Sólo el 15% indicó que piensa reducir su nómina durante 2021.

35% aumentará su estructura

A diferencia de los resultados de Junio 2020, muchas más son las empresas que piensan aumentar su nómina. Esta diferencia de un 25% las empresas que están planificando aumentar su dotación da una visión positiva sobre el crecimiento de la economía.

Las empresas de tecnología lideran el ranking y hoy en el sector hay un 100% de empleabilidad.

¿Qué nuevas prácticas implementaron las organizaciones durante 2020?



89% Teletrabajo

Por obligación, por necesidad, por mantener las fuentes laborales, el teletrabajo se instaló y ya no genera dudas sobre sus resultados

En comparación a junio 2020, la variación es un 4% superior.



63% Capacitaciones on line

Un 20% más de empresas optaron por entrenar a sus equipos de forma remota en comparación con 2020.

Las empresas valoran otro tipo de instancias y metodologías que se potencian en forma remota como puede ser salas de escapes virtuales, talleres interactivos y otro tipo de juegos virtuales que apoyan a la capacitación



35% Trabajo presencial opcional para el colaborador

La decisión de seguir exigiendo la presencialidad ya es cada vez reconsiderando por las organizaciones.

Utilizar un sistema mixto entre virtualidad y presencialidad es lo que se viene para 2021. No sólo es lo requerido por los colaboradores, sino que también genera ahorro de costos tiempos y satisfacción en la experiencia del colaborador



21% Transporte pago por la empresa

En comparación al 2020, se duplicaron las empresas que asumen a su cargo el transporte a fin de evitar contagios y por lo tanto días caídos de trabajo.

Sumado a la restricción del transporte público para trabajadores esenciales, las empresas que necesitan la presencialidad, comenzaron a reintegrar combustible o bien disponibilizar medios de transporte propio

¿Qué nuevas prácticas implementaron las organizaciones durante 2020?



13% Herramientas financieras

El apoyo financiero a los colaboradores se transforma en un beneficio esencial.

Sin embargo, no hubo más empresas que lo implementaran comparando los resultados obtenidos en Junio 2020.

El préstamo y el adelanto de sueldo son las herramientas más utilizadas por las empresas



9% Reintegro de internet, mobiliario, equipamiento

De a poco, las empresas empiezan a reconocer gastos que surgen del teletrabajo.

Si bien es muy incipiente esta práctica, cada vez más los colaboradores exigen la compensación por el uso de los servicios que hasta el momento lo usaban en forma personal.

Muchas personas aumentaron su ancho de banda, tuvieron que redistribuir sus hogares a fin de hacer espacio para home office



8% Plan de salud adicional

Si bien es un beneficio instalado en muchas organizaciones, no hubo un aumento considerable a pesar de la pandemia.

Hoy es un beneficio muy valioso pero también implica un costo considerable para las organizaciones.



1,8% otras prácticas

Entre las prácticas que las empresas nombraron se encuentran:

- Monto para que se destine a servicio de cafetería para los que hacen teletrabajo
- .After office virtual
- .Desayunos sorpresa en la casa como reconocimiento
- .



¿Qué acciones de acompañamiento has implementado para acompañar a tus colaboradores durante 2020?



65% WHATSAPP

Lidera el medio de comunicación estrella en esta pandemia. Las empresas empezaron a usarla como medio efectivo de comunicación.

La comunicación se hace inmediata y efectiva, siempre con el cuidado de mantener la confidencialidad y lograr un equilibrio en su uso para no tornarlo invasivo

64% CHARLAS VIRTUALES CON RRHH

Los espacios de acuerdo con RRHH se sostuvieron a través de videollamadas. La contención a distancia se transformó en un nuevo desafío para las áreas que gestionan el capital humano de la organización.

Desde Junio a esta parte, aumentaron un 10% las empresas que lograron implementarlo con éxito



57% CHATS INTERNOS

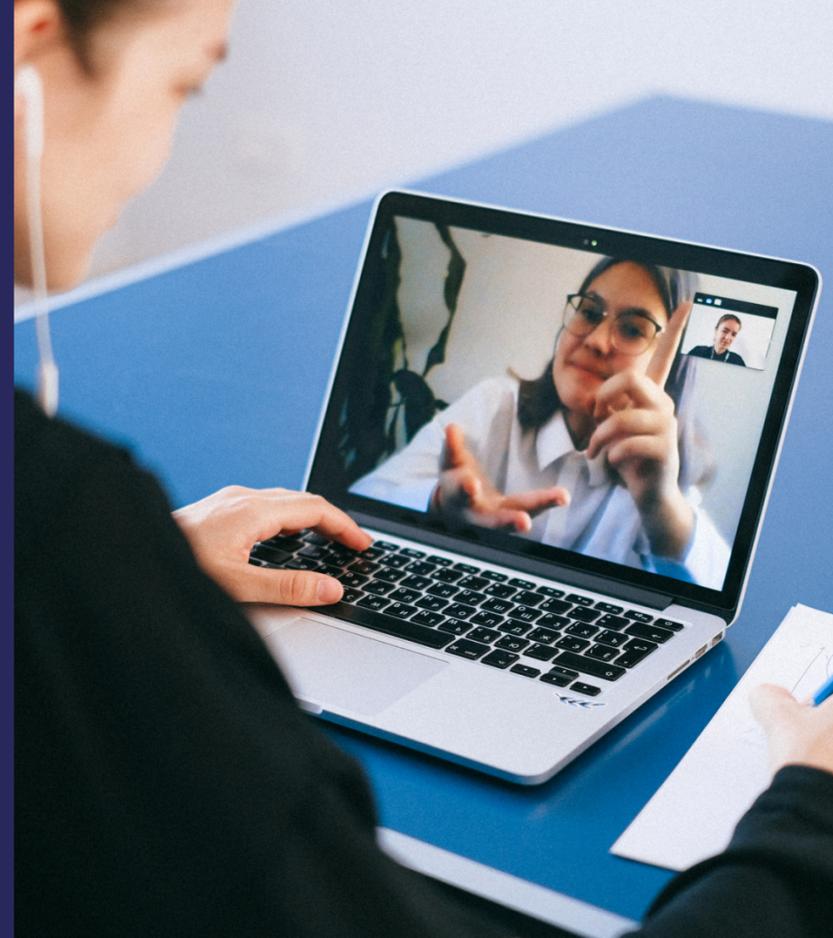
El uso de Teams, Slack y otras herramientas de mensajería interna, fueron implementadas en este contexto.

Logra la inmediatez necesaria sin invadir el espacio personal como puede ser Whatsapp.





¿Qué acciones de acompañamiento has implementado para acompañar a tus colaboradores durante 2020?



20% Reubicación de puestos

Algunas empresas lograron redefinir las posiciones con el fin de mantener la fuente laboral. Esto fue posible a través de capacitaciones, buenos métodos de detección de talentos y evaluaciones de potencial.

También habla de la flexibilidad tanto de la organización como del colaborador para pensar fuera de la estructura. Repensar a las personas desde su potencial fue el desafío del 2020

17% Test de Covid Periódicos

Cuando la presencialidad es una obligación, una de las estrategias para mitigar el riesgo de contagio, es la realización de test periódicos a los colaboradores.

Si bien sólo una minoría lo está haciendo, esta acción previene el ausentismo en gran parte así como los periodos de ausencias prolongados. Sin embargo el costo es alto teniendo en cuenta la periodicidad necesaria.



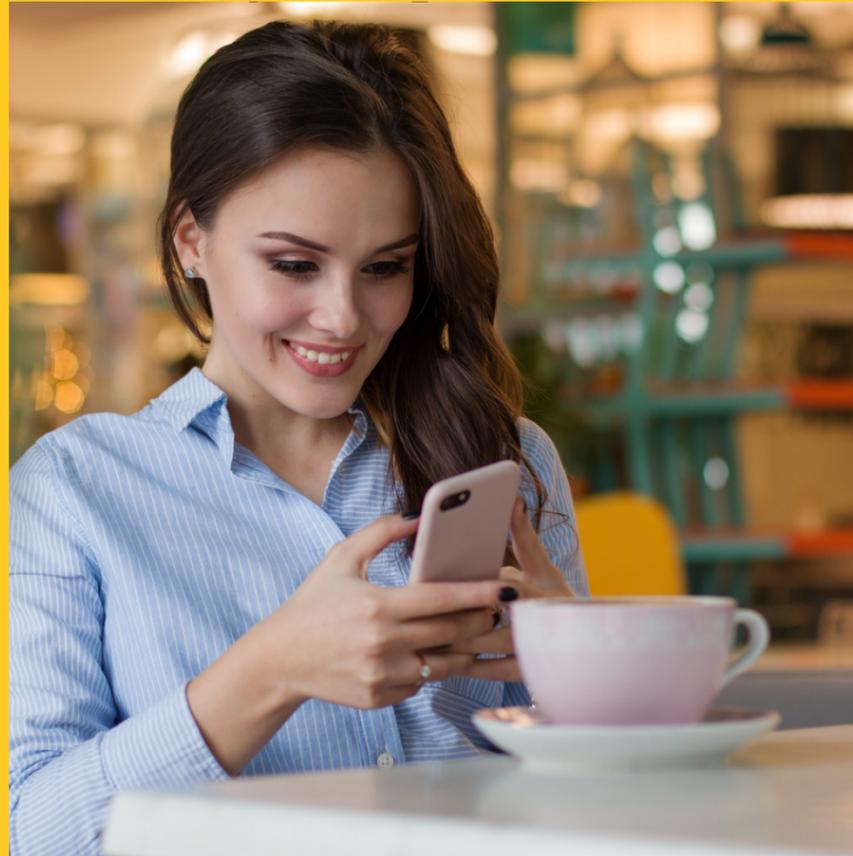
12% Bonos especiales para colaboradores que requieren presencialidad

Cuando conviven colaboradores cuyo trabajo puede hacerse remotamente y otros que requiere de estar presente, el riesgo y la exposición al contagio es reconocido por algunas empresas.

Una pequeña parte de las empresas reconocen esta exposición y lo retribuyen a través de un bono, así como también con otros medios como puede ser Gift Card, Voucher de supermercado, entre otros.



78% utiliza Whatsapp como medio de comunicación principal



Alternando entre un medio de comunicación personal y profesional, hoy las empresas toman como principal medio de comunicación Whatsapp. La inmediatez que ofrece esta herramienta ante las situaciones de cambio constante, hace que sea la más efectiva. Por su parte, el exceso de conectividad por este medio puede afectar negativamente a la experiencia del colaborador

73% usa videollamadas como medio de comunicación principal



Todos aprendimos a usar las herramientas de video llamadas, como Zoom, Meet y/o Teams que se transformaron en la oficina virtual. Esto trajo aparejado horas de conexión y por otro lado, adecuar el día a día para poder hacerlo. En el último tiempo, el uso de la cámara en las videollamadas mermó bastante, dado que genera una exposición diferente a que el uso de la voz. Si bien el aspecto positivo de poder ver los rostros de los interlocutores en estos momentos es importante, también genera más necesidad de atención plena generando más stress cuando pasamos largas horas frente a la pantalla.

45% Chat interno

En tercer lugar encontramos los sistemas de mensajería interna, que también generan inmediatez como informalidad a la conversación.

Sin embargo, sigue siendo un medio de comunicación alternativo entre otros disponibles

37% Llamadas telefónicas

Hoy nos acostumbramos a "preguntar" si podemos llamar a alguien cuando hace un tiempo, solo accionábamos la llamada.

Las llamadas telefónicas cada vez más son vistas como algo excepcional y solo en el momento que habilitemos el espacio para hacerlo.

De esta manera es que pierde eficacia y fue reemplazado en gran medida por largos mensajes de voz por Whatsapp

42% Mail

Cada vez menos utilizado, el mail está en cuarto lugar como medio de comunicación utilizado principal.

Sin embargo la formalización y el respaldo que otorgan los mails no puede ser comparado con otros medios de comunicación.

En este sentido, es importante pensar si pueden convivir la inmediatez y la formalidad en un solo medio de comunicación

16% Intranet

Es un espacio de consulta donde requiere que la persona sea proactiva hacia la información.

Compite con todos los demás medios de comunicación donde la información se dirige a la persona. La intranet espera que la persona llegue a esa información. Es por este motivo que es uno de los medios de comunicación menos utilizados.

Para un buen manejo de este medio, es necesario generar estrategias donde combine necesidad del colaborador con temas que nos interese comunicar.

¿Cuál es la mayor dificultad que presentan los líderes?



67% Manejarse en la incertidumbre

Trabajar desde casa manejando equipos remotos, , reunirse virtualmente y en especial sentir que no sabemos cómo los equipos están realizando el trabajo, genera incomodidad en todos los líderes.

Esta incomodidad genera miedos sobre cómo actuar en un ámbito donde los líderes son referentes del camino a seguir.

58% Manejo de crisis propia y del equipo

Bajo la incertidumbre , también sobre viene las crisis propias y de los equipos a cargo.

Lidiar con estos temas es muy complejo si encima le sumamos la falta de contacto físico, que genera además la complejidad en la relación.

Las empresas han pasado por crisis tales como reestructuraciones, cambios de estrategias, hasta cambio de modalidad de trabajo. Esto exige a los líderes desarrollar su flexibilidad y adaptación al cambio

40% Adaptación al cambio

Hoy es una de las competencias más solicitadas por las empresas. Hablamos de liderazgo ágil pero la realidad es que la mayoría de los líderes están en el proceso de desarrollo de dicha habilidad.

Sin embargo los tiempos son mucho más rápidos y hacen que se vean expuestos aquellos líderes que hoy no lograron desarrollar esta competencia.

22% Redefinir su orientación a resultado

Frente al cambio, también los resultados esperados son diferentes.

Sumado a la flexibilidad necesaria y el manejo de la incertidumbre, hoy los líderes tienen la dificultad de definir cuál es el resultado esperado para su equipo, para su trabajo.

Y no sólo desde el aspecto cuantitativo sino del cómo se deben realizar las tareas.



COVID

¿Cuáles son estas acciones que están vigentes en tu organización?



74% Eliminación de reuniones presenciales

Si bien se está viendo que hay una necesidad clara de volver a algún tipo de presencialidad, hoy la mayoría de las organizaciones siguen sosteniendo la virtualidad para las reuniones



57% Eliminación de procesos de selección presencial

RRHH fue un precursor en este punto. Con ayuda de la digitalización de los procesos, muchas empresas lograron reemplazar el proceso presencial por uno virtual logrando el mismo éxito.

Esta acción sin duda llegó para quedarse



74% Grupos reducidos de trabajo

Desde distribuir trabajo presencial y remoto durante la semana, hasta definir burbujas de trabajo, esta acción es tomada por la mayoría de las empresas con el fin de garantizar la continuidad en caso de contagios masivos



56% Eliminación de viajes laborales

Sumado a los impedimentos de cada país para los viajes, hoy las empresas se cuestionan la necesidad de generar estos movimientos. Tanto en costo como en tiempo, hoy las empresas están redefiniendo sus políticas de viajes y hasta si la movilidad internacional hace al desarrollo de las personas



Tendencias en RRHH

¿Cuál de estas tendencias en RRHH son más aplicables a tu organización?

60%

Lugar de trabajo híbrido (virtual y presencial)

59%

RRHH como socio estratégico y centrado en las personas

47%

Desarrollo de la flexibilidad en los colaboradores

39%

Virtualización de la experiencia del colaborador

35%

Evaluación de desempeño constante y flexible

32%

Personalización de beneficios y compensación

16%

Foco en el liderazgo ético

¿Qué acciones en relación a su equipo de trabajo está analizando para garantizar la continuidad de su empresa



Identificar los roles críticos a través de mapa de talento

57%

Ante situaciones de crisis como la que estamos atravesando, las compañías le dieron uso a los mapas de talento que siempre fueron usados con fines de desarrollo. Hoy las empresas que tenían este proceso activo vieron una ventaja competitiva al momento de garantizar la continuidad del negocio



Implementar planes de retención para posiciones críticas

47%

De la mano del mapa de talento, casi la mitad de las empresas reconocieron que realizaron acciones puntuales para la retención de ciertas posiciones que se tornaron críticas



Ampliar las funciones de líderes para que asuman nuevas tareas

44%

Con la finalidad de mantener las fuentes laborales y para aquellas organizaciones que están en proceso de expansión, se redefinieron los roles de los líderes. Cada vez más buscando una estructura ágil con información compartida



Contratar personal eventual o por contrato

21%

Dada la legislación vigente, y las restricciones para los despidos, esta modalidad creció ampliamente. Las empresas utilizan esta herramienta para poder crecer en estructura tratando de minimizar los riesgos

Trabajamos juntos?

Acompañamos a empresas a desarrollar su potencial a través de sus equipos



Gracias!



hola@rhactitud.com



www.rhactitud.com



0054 9 11 33282825