

LA NUEVA NORMALIDAD

Contratación y despido, otro cambio mundial

CORONAVIRUS ALERTA

POR ERÉNDIRA ESPINOSA

erendira.espinosa@gimm.com.mx

César Ortuño, vicepresidente regional de Cornerstone OnDemand para Latinoamérica, una firma enfocada a la gestión de talento a escala mundial, reconoció que con la crisis sanitaria la forma de contratar, capacitar e incluso despedir a los empleados se ha tenido que trasladar al terreno digital.

“Las empresas están sufriendo una transformación, en México la capacitación es un tema muy importante, más o menos 90%-80% era capacitación presencial, 10-20% era online, pero con la nueva realidad eso se volteó completamente”, dijo Ortuño.

Además, mencionó que ya no se necesita ir a una entrevista de trabajo, sino que es posible hacerla virtualmente y después seguir con el proceso de contratación, lo mismo ocurre con los despidos, para lo cual, dijo, la empresa debe contar con un protocolo.

“Los despidos se pueden hacer muy mal de forma digital y de forma presencial, hay empresas que lo hacen muy mal, tiene que ver más con la cultura y profesionalismo de las áreas de recursos humanos. A través de medio un digital puedes hacer

un protocolo de salida muy profesional, no tienes que ser un patán, debes tener un respeto por la gente que trabajó en tu empresa”, sostuvo.

CAPACITACIÓN EN LÍNEA

De acuerdo con el especialista, la capacitación en línea se disparó dos mil 600% en México debido a la crisis sanitaria, pues las empresas están evitando el contacto físico en los procesos que así lo permitan.

“Había muchos paradigmas acerca de poder ofrecer capacitación en medios digitales, pero hoy es una realidad. En México estas tecnologías permiten llegar a más gente a menos costos, que es una

Foto: Especial

cuestión también relevante en estos momentos”, dijo.

Explicó que mediante las aplicaciones que ofrece Cornerstone OnDemand a empresas de todos los tamaños se puede cumplir con el ciclo completo en recursos humanos, “desde la atracción del talento hasta buscar gente, ofertas de trabajo, atraer, evaluar, seleccionar, hacer la contratación, la inducción, gestión de su desempeño, de sus objetivos, competencias, capacitación, los planes para competencias de nuevas posiciones y hasta su retiro”.

Antes de la crisis sanitaria, el director de recursos humanos ocupaba alrededor del séptimo puesto en importancia para el director gene-

ral, estaba después del de finanzas, ventas, operaciones, entre otros. Sin embargo, actualmente ocupa el segundo puesto en relevancia, pues es clave para mantener el negocio.



Los despidos se pueden hacer muy mal de forma digital y de forma presencial, tiene que ver más con un tema de cultura y profesionalismo de las áreas de RH.”

CÉSAR ORTUÑO

VICEPRESIDENTE REGIONAL DE
CORNERSTONE ON DEMAND

