



WWW.THEPOWERMBA.COM



Muchas gracias por el interés vertido en este que es, el primer estudio que analiza los impactos de la pandemia en el área de **RRHH en México**. La pandemia por COVID-19, es una emergencia sanitaria global que ha transformado dramáticamente el panorama empresarial en todo el mundo. Este estudio busca comprender las repercusiones, tendencias y estrategias que los especialistas en Recursos Humanos en México están adoptando en sus organizaciones.

La razón por la cual este estudio se enfocó a este departamento, es porque en nuestro análisis descubrimos que los héroes de esta historia son precisamente ellos, al ser los que han mantenido las empresas y plantillas a flote, a pesar de todas las dificultades personales y profesionales que esta pandemia ha puesto sobre sus hombros; es por eso que en este estudio nos referimos a ellos como los **First Responders Corporativos**, pues fueron ellos quienes se encargaron de desarrollar en urgencia, incertidumbre y sana distancia, nuevos modelos laborales que hoy son prácticas corporativas “habituales” como el teletrabajo; así como innovadoras estrategias, para asegurar que el impacto de “la nueva normalidad” sea el menor posible dentro de la organización y sus trabajadores.

Este estudio busca poner en números, tendencias que hoy parecen obvias, como la abrupta adaptación o en algunos casos, completa transformación digital que están cruzando las empresas.

¿Qué tan fuerte ha sido verdaderamente el impacto? - ¿Cuántas empresas pueden empatizar con el gran reto que ha sido la digitalización acelerada que antes de la pandemia dejábamos para después?.

Así como los desafíos y estrategias para la retención de talento o funcionamiento con plantillas disminuidas, a distancia y con problemas de motivación y salud mental en sus trabajadores.

Para mi el descubrimiento más interesante de este estudio, fue notar que las adaptaciones en los procesos y modelos de negocio hoy se llevan a cabo de abajo hacia arriba y no más en un modelo jerárquico piramidal.

Hoy más que nunca la transferencia de ideas e innovaciones viene del fondo de la estructura y no necesariamente desde la punta; esto refrenda mi compromiso por un mundo donde la democratización del conocimiento de negocios sea un given y no algo a lo que solo unos cuantos pueden acceder.

Hoy es un pilar en nuestras culturas organizacionales, que todo colaborador tenga el mindset correcto para poder llevar a la organización al siguiente nivel, América Latina está lista para tomar la ola de la 4ta revolución industrial, y es posiblemente la última oportunidad como región de aprovecharla, para ello se debe re-enfocar la perspectiva de la empresa en su base y no solo en la punta, permitirá realmente una transformación y no solo una mera adaptación.

En estos cambios de paradigma económico y hacer cosas fácticas, los sentimientos que vivamos durante el proceso nos dejarán huella para toda la vida; es por eso que en esta etapa debemos centrarnos en el ser humano y su dignidad por encima de todo.

Espero que este estudio te permita encontrar hallazgos tan valiosos como los que yo he encontrado para mi organización, pero sobre todo que permita empatizar y reflexionar sobre el momento que estamos cruzando y quizás entender un poco mejor “la nueva normalidad” en la que hoy y mañana viviremos.

Oscar Jimenez

Director General de **ThePowerMBA** México



Y CUANDO DESPERTAMOS

IMPACTO DEL COVID-19 EN RRRHH



LA FMI PREVÉ UNA RECESIÓN GLOBAL DEL 3% DURANTE 2020, LAS TASAS DE DESEMPLEO HAN AUMENTADO EN TODO EL MUNDO, INDUSTRIAS ANTES TODOPODEROSAS COLAPSADAS, O DETENIDAS DE ALFILERES Y OTRAS TANTAS (LA GRAN MAYORÍA) INNOVANDO SU MODELO DE NEGOCIO EN UN ENTORNO ABSOLUTAMENTE INCIERTO. AEROPUERTOS CERRADOS, DISTANCIAMIENTO FÍSICO, UNA NUEVA COLECCIÓN DE CUBREBOCAS EN CASA, ADICCIÓN AL GEL ANTIBACTERIAL, A LAS COMPRAS EN LÍNEA, UNA CUENTA EN TIK TOK, JUNTAS CON CAMISA ARRIBA Y PANTALÓN DE PIJAMA ABAJO, “TE QUEDASTE CONGELADO” Y “ESTÁS EN MUTE”, NUEVOS CONOCIMIENTOS CULINARIOS Y UN LARGO ETCÉTERA.

ESTA ES “LA NUEVA NORMALIDAD”.

Y EL OBJETIVO DEL ESTUDIO ES ANALIZAR Y ENTENDER LAS NUEVAS CONDUCTAS ORGANIZACIONALES DEL NUEVO MOMENTO ECONÓMICO, DE LA MANO DE 150 ESPECIALISTAS DE RRHH Y DIRECTIVOS DE TODO TIPO, TAMAÑO Y GIRO DE EMPRESAS EN MÉXICO.



**Y
CUANDO
DESP-
ERTAMOS**



19.03.20

COMENZÓ EN MÉXICO
UN NUEVO MOMENTO
ECONÓMICO Y LA ABRUPTA
DIVISIÓN ENTRE NEGOCIOS

45.5% **ESENCIALES**

VS

NO ESENCIALES 54.5%

Por esenciales entiéndase actividades de primera necesidad o del sector primario. (Tipo pesca, agricultura, etc.)

En su gran mayoría actividades del sector de servicios o sector terciario que engloba ramas como comercio, comunicaciones, finanzas, turismo, hotelería, ocio, cultura, espectáculos, etc. Es el sector que da ocupación a más de la mitad de la población trabajadora del país (OCDE, Banco Mundial) y genera más del **70% de los ingresos totales**; y que es por tanto (o era antes de la pandemia), el sector más dinámico de la economía nacional.

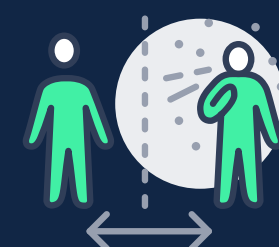
PERO ESTE IMPACTO NO SOLO OCURRIÓ EN MÉXICO; ESTAS ACTIVIDADES QUE REPRESENTAN EL 64% DEL PIB EN EL MUNDO SE ENCUENTRAN EN LA GRAN MAYORÍA DE LOS CASOS DETENIDAS, CON LA PROMESA DE UN DESCONFINAMIENTO EVENTUAL O REAPERTURA CON GRANDES CAMBIOS Y RESTRICCIONES EN EL MODELO OPERATIVO.

ESTO MIENTRAS LAS EMPRESAS “ESENCIALES” ENFRENTAN CONTINUAR CON SUS ACTIVIDADES ANTE NUEVAS Y ESTRUCTAS NORMAS SANITARIAS QUE SE IMPUSIERON PRÁCTICAMENTE DE UN DÍA PARA OTRO PARA PALIAR EL AVANCE DEL VIRUS.

ESTA DIVISIÓN GENERÓ TRES MACROTENDENCIAS SEGÚN NUESTRA INVESTIGACIÓN



DIGITALIZACIÓN



MUNDO FÍSICO



Adaptación



ANTES DE LA PANDEMIA

49.7% DE LAS EMPRESAS NUNCA HABÍAN HECHO TELETRABAJO, MIENTRAS QUE UN **20.3%** DE LAS EMPRESAS ESTABAN (EN PLENO 2020) EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN.

ESTO ES PORQUE EL **60.1%** DE LAS EMPRESAS ANTES DE LA PANDEMIA, ESTABAN MÁS EN CONTRA QUE A FAVOR DEL TELETRABAJO.

HOY

90.9% DE LAS EMPRESAS DESARROLLAN SUS ACTIVIDADES A TRAVÉS DE TELETRABAJO Y NUEVAS PRÁCTICAS DIGITALES

AÚN AL DÍA DE HOY, **44.8%** DE LOS LÍDERES EN LAS EMPRESAS NO ESTÁN DEL TODO CONVENCIDOS DEL TELETRABAJO, MIENTRAS QUE UN **6.3%** SIGUEN EN CONTRA DE ÉL.

HACIA EL FUTURO

58% DE LAS EMPRESAS CONSIDERA EL HOME OFFICE COMO UNA ACTIVIDAD QUE ES ESENCIAL A DESARROLLAR Y PERFECCIONAR EN LA PLANTILLA.

AÚN ASÍ EL **28%** LA CONSIDERA RELEVANTE PERO NO INDISPENSABLE Y UN **11.2%** AÚN CONSIDERA QUE ES UNA PRÁCTICA QUE NO SE AJUSTA A SU OPERACIÓN.

MUNDO

FÍSICO

ESTE PASO OBLIGADO A LA DIGITALIZACIÓN HA PUESTO A LOS LÍDERES EMPRESARIALES A REIMAGINAR LA DINÁMICA LABORAL, LIDERAZGO, EL TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN Y SOBRE TODO, EL **ESPACIO FÍSICO**.



LA NORMALIDAD QUE CONOCÍAMOS
NO REGRESARÁ PRONTO.

QUIZÁS NUNCA.



ADAPTACIÓN DE LOS MODELOS DE NEGOCIOS

LA TERCERA MACROTENDENCIA QUE HA ARROJADO EL ESTUDIO Y QUE PROBABLEMENTE ES LA MÁS ALARMANTE, ES QUE EL **95.1% DE LAS EMPRESAS CONTACTADAS CONSIDERAN QUE HAN TENIDO QUE MODIFICAR SUS MODELOS DE NEGOCIO POR LA PANDEMIA.**

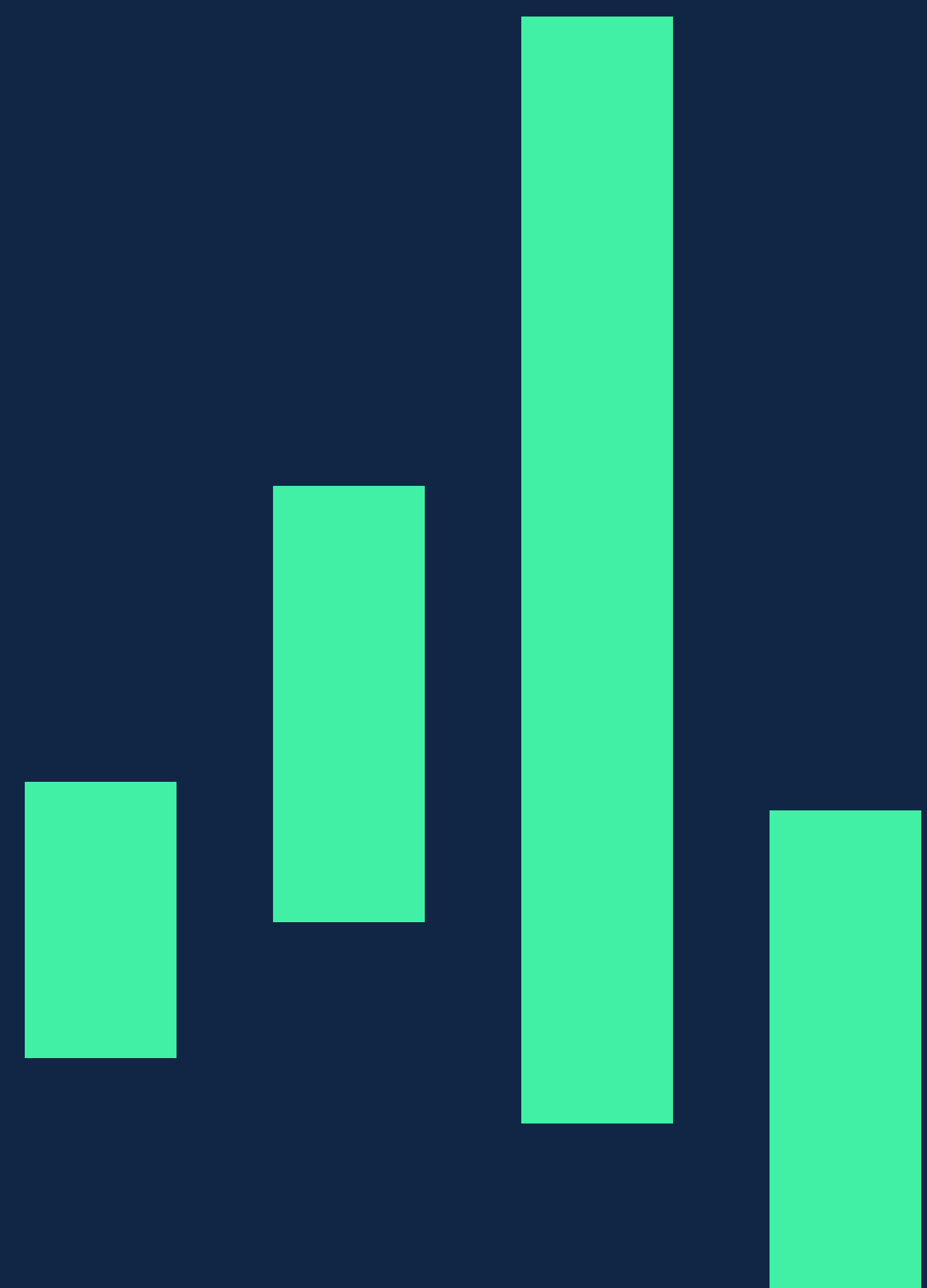


EN MÉXICO SOLO 4 DE CADA 100 ALUMNOS PUEDE ESTUDIAR UN MASTER DE NEGOCIOS (OCDE).

CONOCIMIENTO INDISPENSABLE PARA MODIFICAR UN MODELO DE NEGOCIO RESPONSABLEMENTE. ESTO DENOTA LA AGRAVANTE NECESIDAD DEMOCRATIZAR DE UNA VEZ POR TODAS EL ACCESO A LA EDUCACIÓN DE NEGOCIOS EN MÉXICO.

ESTOS CAMBIOS TAN IMPREVISTOS HAN PROPICIADO DOLOROSOS IMPACTOS EN LA COMUNIDAD EMPRESARIAL, PERO TAMBIÉN LA RESILIENCIA Y SOLIDARIDAD DE LAS Y LOS MEXICANOS:

58.7% SUFRIERON UN DECREMENTO EN SU FACTURACIÓN.
33.6% HA LOGRADO MANTENER SU FACTURACIÓN PROSPECTADA.
7.7% HA AUMENTADO SU FACTURACIÓN A RAÍZ DE LA PANDEMIA.



**“Y AQUÍ SIGUES, DONDE LA TIERRA SE ABRE,
Y LA GENTE SE JUNTA”**

Juan Villoro “El puño en alto” 2017.

MÉXICO SABE COMO ENMENDAR SUS MALES CON SOLIDARIDAD, CREATIVIDAD, EMPATÍA, VALENTÍA Y ESFUERZO, ESTE ESPÍRITU QUEDA DE MANIFIESTO AL NOTAR QUE A PESAR DE QUE 58.7% DE LAS EMPRESAS SUFRIERON UN DECREMENTO EN SU FACTURACIÓN.

42%

HAN LOGRADO MANTENER
LA MISMA PLANTILLA.

33.6%

HA HECHO RECORTES
EN SU PLANTILLA.

12.6%

HA TENIDO QUE HACER RECORTES
PERO A SU VEZ ESTÁN DESARROLLANDO
NUEVOS DEPARTAMENTOS

11.9%

DE LAS EMPRESAS HA
AUMENTADO SU PLANTILLA.

PERO...


A photograph of a person's hands typing on a laptop keyboard, overlaid with a semi-transparent teal color. The text is centered in the middle of the image.

**¿CÓMO SE GESTARON ESTOS
CAMBIOS TAN ABRUPTOS DENTRO
DE LAS ORGANIZACIONES?**

—

¿QUIÉN MARCÓ EL RITMO
Y AJUSTÓ A LOS EQUIPOS A NUEVAS
PRÁCTICAS LABORALES
REESCRITAS DE UN DÍA PARA OTRO?

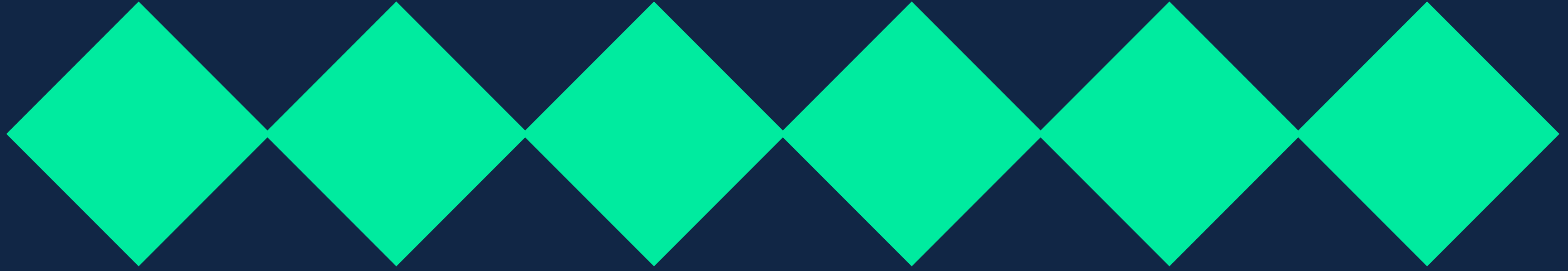




¿QUIÉN PROPUSO LAS SOLUCIONES,
DIÓ LAS CAPACITACIONES Y AFRONTÓ
LOS DOLOROSOS MOVIMIENTOS
INTERNOS EN LA ORGANIZACIÓN
DURANTE LA PANDEMIA?



RRRHHH

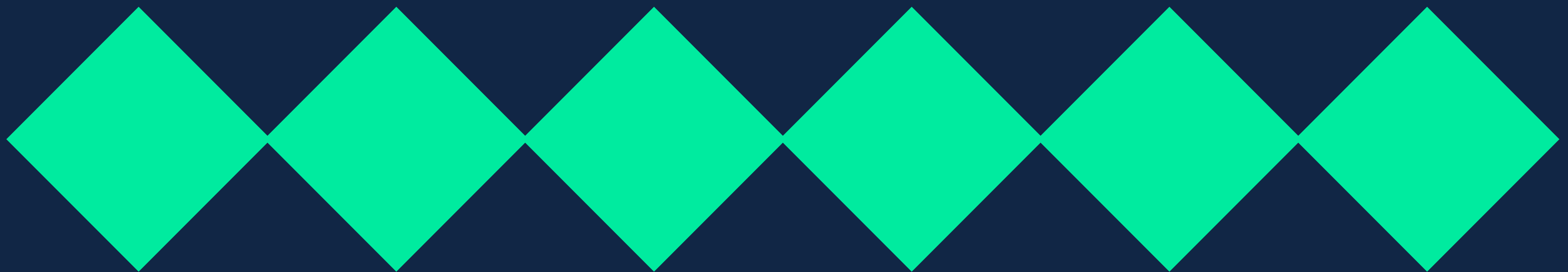


LA ASIMILACIÓN Y RÁPIDO ACOPLAMIENTO DE LOS MEXICANOS A
"LA NUEVA NORMALIDAD" TAMBIÉN HA SIDO SORPRENDENTE.

¿CÓMO CALIFICAN LA GESTIÓN DE
SU EMPRESA DURANTE EL COVID-19?



¿CÓMO CONSIDERAN LA ADAPTACIÓN
DE SU EMPRESA A ESTE NUEVO PANORAMA?





7 DE CADA 10 CREEN QUE LA PLANTILLA HA APORTADO IDEAS INNOVADORAS Y EXITOSAS PARA CONTRARRESTAR EL EFECTO DE LA PANDEMIA EN SU CORPORACIÓN, LO CUAL HABLA DE UNA GRAN APERTURA POR LA OPINIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS IDEAS DE SUS EQUIPOS DE TRABAJO.



23%

DE LOS ENCUESTADOS NO CREE QUE SU EQUIPO DE TRABAJO CUENTE CON LAS CAPACIDADES PROFESIONALES SUFICIENTES PARA ENFRENTAR ESTOS CAMBIOS.





DOS GRANDES DESAFÍOS QUE HA VIVIDO EL ÁREA DE RRHH ES LA RETENCIÓN Y ATRACCIÓN DE TALENTO DURANTE EL CONFINAMIENTO.

¿COMO EVITAR LA FUGA DE TALENTO DE SUS CORPORACIONES?



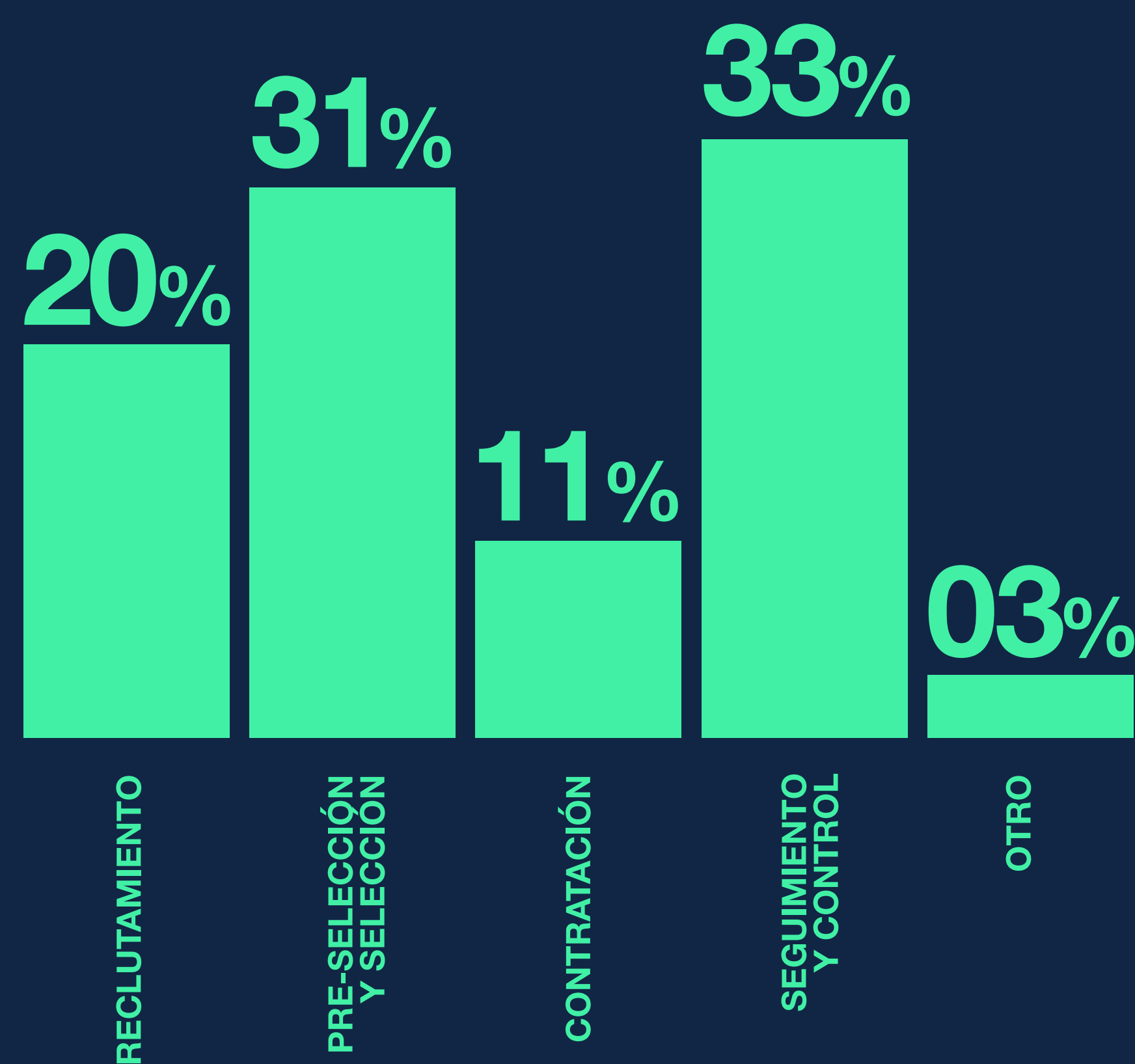
ESTRATEGIAS PRINCIPALES IDENTIFICADAS: **FLEXIBILIDAD EN EL TRABAJO (35%) Y FORMACIÓN PROFESIONAL (33%)** "LO CUAL DENOTA LA NECESIDAD DE IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE DESARROLLO HUMANO PARA LA MOTIVACIÓN DE SUS COLABORADORES DELANTE DE LA INCERTIDUMBRE, ASÍ COMO MODELOS HÍBRIDOS DE TRABAJO PARA MANTENER EL NIVEL DE COMPROMISO PROFUNDO QUE EXISTÍA EN SU CULTURA LABORAL ANTES DE LA PANDEMIA".

UNA DE LAS TENDENCIAS MÁS INTERESANTES QUE ARROJÓ EL ESTUDIO ES QUE UN 69% DE LOS ENCUESTADOS CONSIDERA HACER MOVIMIENTOS INTERNOS POR PRODUCTIVIDAD Y FORMACIÓN PARA OCUPAR LOS PUESTOS ABIERTOS A LA PLANTILLA, EN VEZ DE CONTRATAR A ALGUIEN DE FUERA.



¿POR QUÉ?

QUIZÁS POR LA DISRUPCIÓN RADICAL QUE HA SIDO LA CONTRATACIÓN REMOTA DE TRABAJADORES EN “LA NUEVA NORMALIDAD”. ESTOS SON LOS RETOS MÁS IMPORTANTES QUE HAN ENFRENTADO EN EL ÁREA DE CONTRATACIÓN:



LAS SOFT SKILLS SE TRANSFORMAN EN ESSENTIAL SKILLS

INTERESANTEMENTE, A PESAR DEL ABRUPTO CAMBIO DIGITAL QUE ESTAMOS ATRAVESANDO, LA MITAD DE LOS EMPLEADORES CONSIDERARON COMO LA MAYOR LIMITANTE EN SUS TRABAJADORES, LA FALTA DE SOFT SKILLS COMO BUENA COMUNICACIÓN, HABILIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS, LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, INTELIGENCIA EMOCIONAL, ADAPTABILIDAD, ÉTICA DE TRABAJO, ETC. POR ENCIMA DE HARD SKILLS COMO SON TECNOLOGÍA COMPUTACIONAL, ANÁLISIS DE DATOS, MARKETING, GESTIÓN DE PROYECTOS DISEÑO, COMPUTACIÓN EN LA NUBE O MONITOREO DE TELETRABAJO.

SOFT SKILLS VS HARD SKILLS

SOFT SKILL

49%

HARD SKILL

28%

AMBAS

23%

AÚN ASÍ LA NECESIDAD DE HARD SKILLS O AMBAS ES NOTORIA, LO CUAL DEJA EN CLARO, QUE LOS EQUIPOS DE TRABAJO NECESITAN CAPACITARSE Y APRENDER NUEVOS CONOCIMIENTOS HOY MÁS QUE NUNCA PARA PODER MODIFICAR LOS MODELOS DE NEGOCIO SATISFACTORIAMENTE.

¿CUÁL CONSIDERA LA MEJOR OPCIÓN
PARA LA ACTUALIZACIÓN/FORMACIÓN
DE LAS PLANTILLAS LABORALES EN
“LA NUEVA NORMALIDAD?”

08%

CONFERENCIA
PRESENCIAL

84%

PROGRAMAS
DE CAPACITACIÓN
ONLINE

06%

REDES
SOCIALES

02%

OTROS

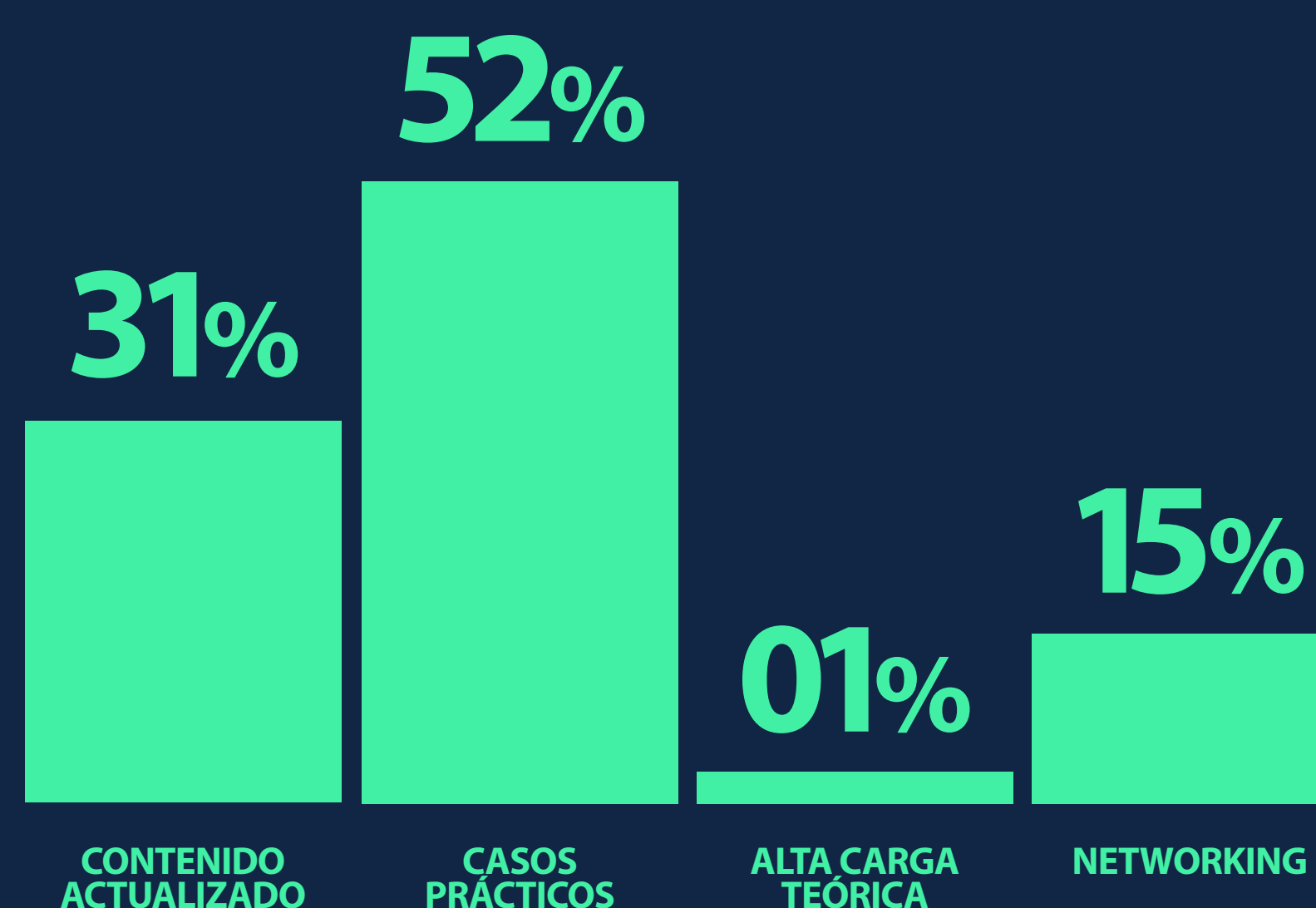


8 DE CADA 10

EMPLADORES
CONSIDERA PROGRAMAS
DE CAPACITACIÓN EN
LÍNEA COMO LA MEJOR
OPCIÓN



¿QUÉ CARACTERÍSTICAS CONSIDERAN LOS EMPLEADORES COMO ESENCIALES EN UNA PLATAFORMA DE EDUCACIÓN EN LÍNEA EN ESTE MOMENTO?

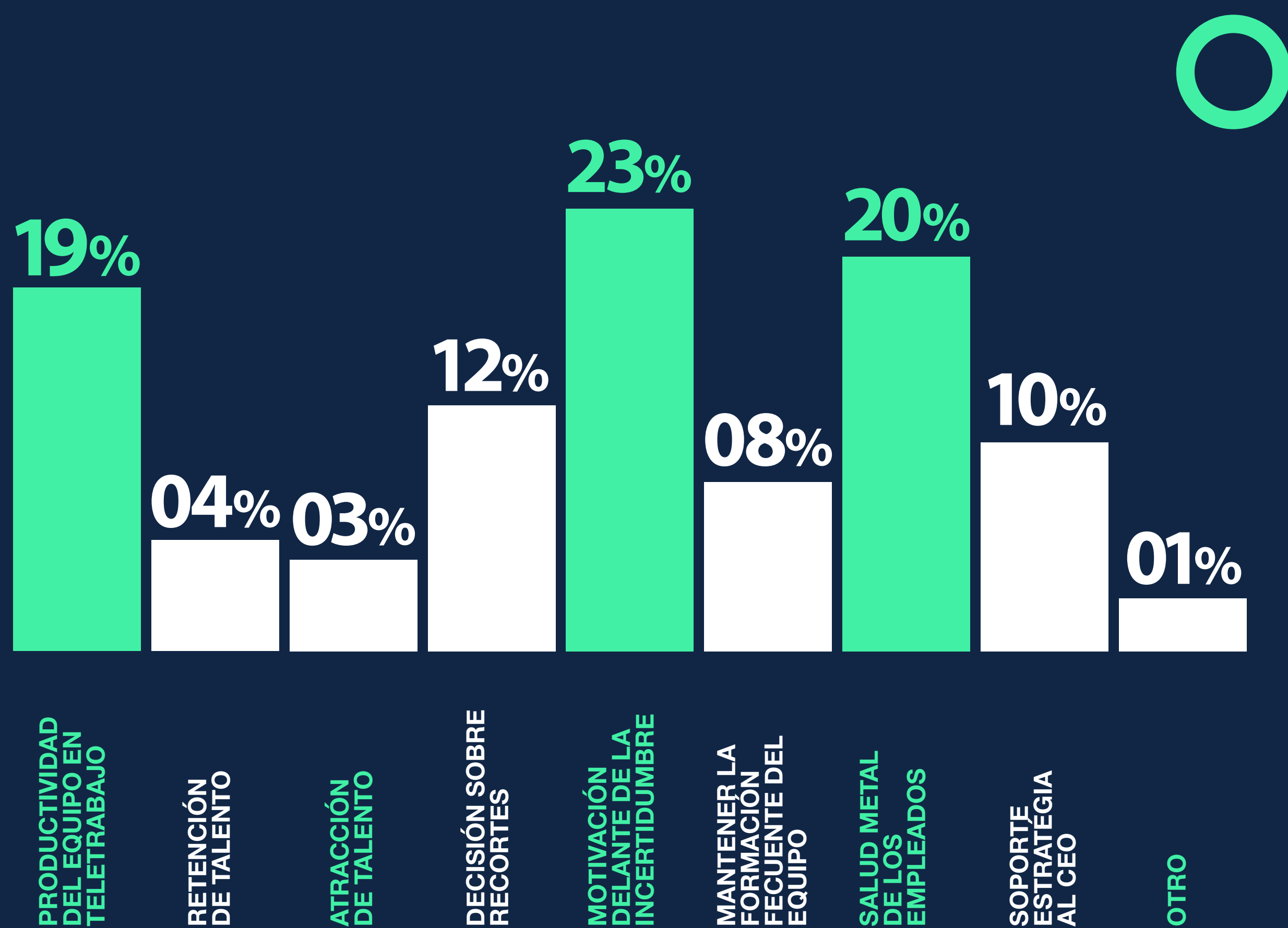


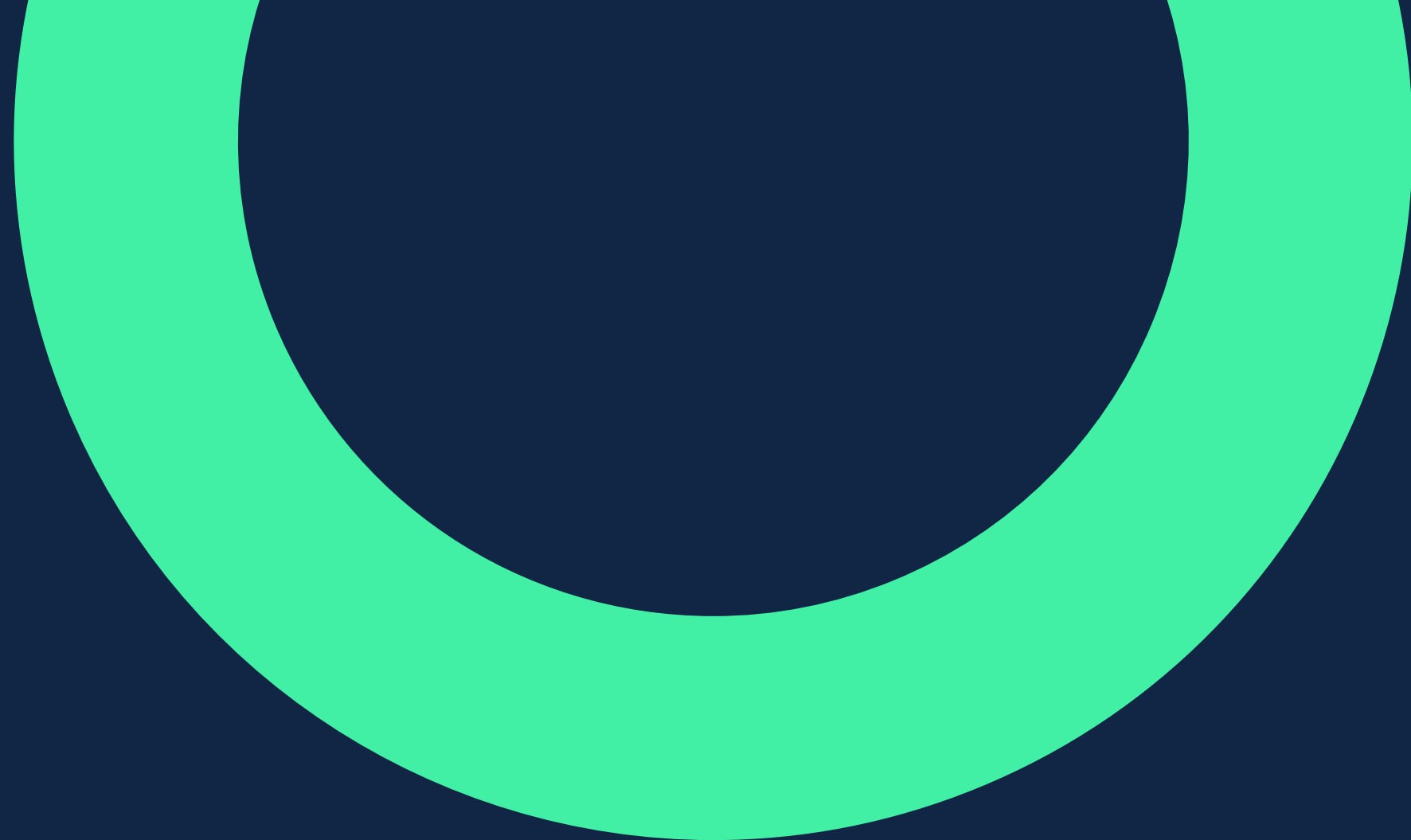
SEGÚN LOS FIRST RESPONDERS CORPORATIVOS, NO HAY MÁS ESPACIO PARA PROGRAMAS CON ALTA CARGA TEÓRICA. LO MÁS VALORADO SON LOS **PROGRAMAS ALTAMENTE ACTUALIZADOS Y CON CASOS PRÁCTICOS** QUE PERMITEN HACER CAMBIOS SUSTANCIALES.

AMBAS CARACTERÍSTICAS SON PARTE ESENCIAL DE LOS PROGRAMAS DE **THEPOWERMBA**.



PERO ESTE ESTUDIO TAMBIÉN NOS HA ENSEÑADO QUE LOS GRANDES ANTAGONISTAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO HOY Y EN EL FUTURO NO SON NINGUNO DE LOS PUNTOS ANTES MENCIONADOS; LOS MAYORES DESAFÍOS DURANTE EL CONFINAMIENTO SON LA FALTA DE MOTIVACIÓN Y LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES.





Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA

2020 2021

LOADING...



LYZ top voice in ESCALANTE



“LOS DATOS DE ESTE ESTUDIO NOS MUESTRAN QUE EL PRINCIPAL RETO AL CUAL SE HAN ENFRENTADO LAS EMPRESAS DURANTE ESTA CRISIS DEL COVID-19, NO ES LA MODALIDAD DE TRABAJAR EXTRA MUROS DE LA OFICINA, SINO LA SALUD MENTAL DE SUS COLABORADORES. CÓMO COMBATIR LA ANSIEDAD, ESTRÉS Y DEPRESIÓN; ASÍ COMO MANTENER EL NIVEL DE COMPROMISO PROFUNDO QUE EXISTÍA EN SU CULTURA LABORAL ANTES DE LA PANDEMIA, A TRAVÉS DE MODELOS DE MOTIVACIÓN QUE PARTEN DEL DESARROLLO HUMANO.”



SOCIÓLOGA Y CIENTÍFICA
DE LA CONDUCTA CON MÁS
DE 24 AÑOS DE EXPERIENCIA
EN CAPITAL HUMANO.



EXPERTA EN DESARROLLO
DE MODELOS DE COMPETENCIAS
LABORALES TRANSVERSALES,
TÉCNICAS Y LABORALES.

The
Power **MBA**



Es un hecho que la Pandemia provocó un cambio significativo en la manera en como actualmente trabajan las empresas, ya que en el momento en que ésta llegó solo aproximadamente el 30% de las empresas trabajaban con la modalidad de teletrabajo, mientras el 20% se vieron forzadas a implementarlo de manera inmediata; o bien, están en proceso de hacerlo al 100%, mientras el resto no lo ha establecido al día de hoy; sin embargo, más del 60% de las empresas encuestadas consideran el teletrabajo una práctica indispensable a seguir desarrollando durante y después de pandemia; o bien, implementar esquemas híbridos de trabajo con horarios más flexibles fue el resultado que arrojó el 47% de las empresas encuestadas.

Pero el principal reto al cual se han enfrentado las empresas durante esta crisis del covid19, no es la modalidad de trabajar extra muros de la oficina, sino la salud mental de sus colaboradores, por lo que el 57% de las empresas encuestadas han implementado programas para la motivación de sus colaboradores delante de la incertidumbre, a fin de combatir la ansiedad, estrés y depresión; así como mantener el nivel de compromiso profundo que existía en su cultura laboral antes de la pandemia, a través de modelos de motivación que parte del desarrollo humano.



Para llevar a cabo procesos de contratación externas el 30% de las empresas encuestadas manifiestan interés en llevar a cabo procesos de pre-selección y selección ante el covid19 de manera virtual; dejando de lado los paradigmas del pasado donde recursos humanos se veía forzado a que todos los procesos fueran presenciales, dando la oportunidad a que la dispersión geográfica deje de ser un obstáculo, más que otras modalidades que actualmente llevan a cabo como son, la contratación, reclutamiento, seguimiento y control.

Independientemente que el 61% de las empresas encuestadas esté en contra de la modalidad de teletrabajo, siguen abiertas a la posibilidad de implementarlo, pero solo en algunos puestos como son los administrativos y los enfocados a las ventas y relación con el cliente final.

A pesar de la situación de crisis que estamos viviendo consecuencia del covid19, el 34% de las empresas encuestadas establecen planes de desarrollo profesional como una estrategia de retención, mientras que el otro 34% retienen a su personal con planes de flexibilidad en el horario laboral y teletrabajo, nueva modalidad que está siendo muy atractiva en las organizaciones.

El 38 % de las empresas manifestó que su personal contaba con las capacidades profesionales suficientes para enfrentar los cambios del covid19; sin embargo, aproximadamente el 30% manifestó lo contrario, lo que ocasiona que uno de los retos más importantes de recursos humanos será formar de manera óptima a los colaboradores en las competencias necesarias para lograr que las empresas se mantengan en un nivel competitivo.

Las empresas encuestadas manifestaron que las habilidades que han sido necesarias desarrollar e impulsar durante esta crisis es en un 50% las Soft skill, las relacionadas al liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación y ética al trabajo entre las más relevantes y el 28% opino que las Hard skill las relacionadas con tecnología, marketing, control y gestión, restando en un 22% el interés de capacitar en ambas.

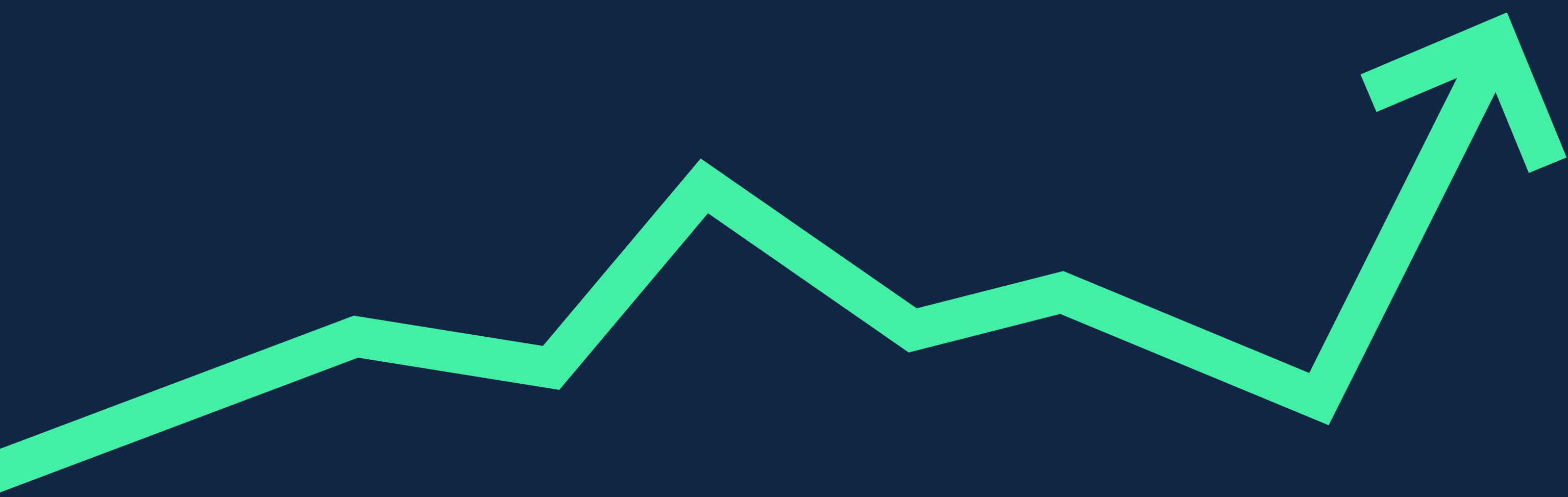
El 82% de las empresas encuestadas mantendrán esquemas “on line”, programas de capacitación empresarial en línea, seminarios web, modelos e- learning, como la alternativa más viable para continuar con la formación y desarrollo del personal de las empresas.

Sin embargo; y a pesar de la situación emocional de sus empleados y la falta de competencias y habilidades para enfrentar esta nueva forma de trabajo, el 45% de las empresas encuestadas no harán cambios de personal, ni de equipos de trabajo, y el 70% de las empresas está dispuesta a conservar y seguir formando a sus colaboradores, así como llevar a cabo movimientos internos de promoción.

El 48% de las empresas encuestadas manifiestan tener la competencia de Adaptabilidad, lo que les permite aceptar e implementar el cambio inesperado de una manera más gestionable, teniendo la oportunidad de que el 73% haya propuesto, promovido e implementado ideas innovadoras que impactaron y contuvieron los estragos negativos de la pandemia, por ejemplo: la creación de grupos de trabajo que permitan la transformación del negocio, a través de impulsar la creatividad de colaboradores que ahora son consultados para entender las alternativas de acercamiento hacia los clientes.

El 97% de las empresas encuestadas considera que es necesario hacer ajustes en su modelo de negocio para competir en este nuevo entorno económico, porque con gran sorpresa varias empresas no esenciales transformaron sus productos y servicios adaptándose a las nuevas exigencias y necesidades del mercado.

Lo anterior en conjunto con otros factores más estratégicos ha provocado, que más del 50% de las empresas encuestadas, sufrieran un decremento en su facturación.



“ESTE ESTUDIO NOS HA DEMOSTRADO QUE LA SALUD MENTAL ESTÁ TOMANDO UN LUGAR IMPORTANTE EN LAS CONVERSACIONES EN LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS. LO QUE ANTES ERA UN “NICE TO HAVE” HOY SE CONVIERTE EN UNA PIEDRA ANGULAR DE LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO, PUESTO QUE NO PODEMOS TENER PRODUCTIVIDAD CON UNA FUERZA LABORAL ENFERMA, ANGUSTIADA O FRUSTRADA POR EL CONTEXTO QUE ESTAMOS VIVIENDO”

★
**ESPECIALISTA EN
CREACIÓN DE EQUIPOS Y CULTURA**
POR LA UNIVERSIDAD DE PENNSYLVANIA
Y EN NEUROCIENCIA MÉDICA POR LA
UNIVERSIDAD DE DUKE

★
**MAESTRO EN COACHING
DIRECTIVO** POR LA UNIVERSIDAD
DE BARCELONA



UREÑA top voice 
ALEJANDRO

CEO WELLNESS IN BUSINESS

El mundo ha cambiado y no volverá a lo que era antes, estamos transitando una transformación completa. El mundo de antes nos permitía fallar. Dentro de las dificultades que vivíamos, ninguna era tan grande como para obligarnos a replantearnos la forma en la que vivimos. Hoy en día, al preguntar a los tomadores de decisión de las principales empresas del país, nos damos cuenta de que un abrumador 95% de las empresas han cuestionado y reformulado su modelo de negocios. Incluso las grandes empresas trasnacionales, símbolo de estabilidad, muestran que ya no es posible mantener los mismos esquemas que antes.

No hay un solo rubro de las organizaciones que no haya sido afectado por la pandemia y la actual recesión económica mundial. Es un momento sin precedentes de transformación y lo interesante es que está sucediendo desde el corazón de esas empresas: La gente. Al ponerse en tela de juicio una de las necesidades primordiales de la humanidad: **La salud**.

Así mismo se pone en entredicho lo que es importante para las empresas. Hoy vemos que a pesar de que hace unos meses la mayor parte de los jefes estaban en contra de las modalidades híbridas de trabajo en la que los horarios son flexibles y se puede trabajar de forma remota por proyectos y objetivos,

Otra tendencia increíble, es que la salud mental está tomando un lugar importante en las conversaciones en los departamentos de recursos humanos. Lo que antes era un “nice to have” hoy se convierte en una piedra angular de las estrategias de desarrollo, puesto que no podemos tener productividad con una fuerza laboral enferma, angustiada o frustrada por el contexto que estamos viviendo, se torna entonces en una responsabilidad corporativa el entregar herramientas de tratamiento y capacitación en salud mental lo más pronto posible, así como capacitación online en productividad y ejercicios de motivación en equipo.

Al tomar el pulso de las empresas, reafirmamos que los seres humanos crecemos en las crisis, son momentos que nos permiten innovar más que nunca para resolver los enormes desafíos que tenemos que enfrentar. Vemos que en más de un 65% de las empresas han sido los colaboradores y no los jefes los que han hecho propuestas de cambio y desarrollo en innovación.

Es un momento de cuidar lo interno, esto es evidente también en el reclutamiento, hoy en día el mercado laboral no está abierto, más bien, las necesidades de capacitación interna de forma ágil y en línea se hacen indispensables. Más del 90% de las empresas concuerdan en que la única forma de capacitación requiere métodos digitales, basados en casos y con alto nivel de actualización. Además de esto, al no haber reclutamiento externo, recurrimos a la fuerza estable dentro de la organización para tomar otros puestos claves y seguir avanzando en las nuevas estructuras y modelos de negocio.

hoy prácticamente es la única manera en la que podemos mantener a flote el negocio. Más del 80% de las empresas, independientemente de su tamaño, hoy ven como la única solución el plantear la modalidad híbrida a todos los trabajadores que se pueda.

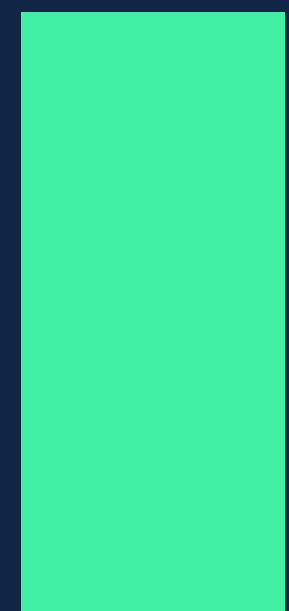
Algo sumamente interesante es que más allá de las políticas, estamos viendo una transformación en las compensaciones que esperan los colaboradores de sus empresas, ya no es suficiente tener prestaciones de ley. No necesitamos un auto, ni pases para el gimnasio, etc. Nada de eso tiene importancia en un mundo en reclusión en el que parece, según los últimos datos de la OMS, que estaremos por un buen tiempo.

Ahora otras cosas toman importancia, en primer lugar, la flexibilidad. Más del 60% de los trabajadores buscan esquemas en los que puedan compaginar sus vidas privadas, el quehacer de sus hogares, la educación de sus hijos y los objetivos laborales. La pregunta ya no es si el trabajo remoto es necesario, el verdadero cuestionamiento es cómo seguir haciéndolo de forma efectiva.



Vamos a salir adelante a punta de transformaciones y hoy más que nunca, el departamento de recursos humanos y desarrollo organizacional, dejan de ser sólo un área y tienen la oportunidad de convertirse en el corazón de las organizaciones, verdaderos aliados estratégicos de la dirección general para gestionar los cambios que se necesitan, la motivación y el compromiso para pasar a través de las tormentas. Probablemente, después de todo, encontremos un nuevo mundo.

top voice 
ALEJANDRO UREÑA



ESCUELAS DE NEGOCIOS Y EMPRESAS SE UNEN PARA REINVENTAR LA NUEVA NORMALIDAD CORPORATIVA.

Liderar en tiempos de crisis es uno de los mayores retos que se puede enfrentar un profesional. Los héroes de nuestra historia, los profesionales de recursos humanos, han demostrado que tienen la fibra necesaria para ayudar a las organizaciones a reinventarse. Pero caminando solos, no llegarán lejos.

Así como en una buena película, en la que todo héroe se encuentra con un maestro que le dirige a encontrar las habilidades que le faltaban para vencer su desafío, los first responders corporativos encuentran en las escuelas de negocios el apoyo necesario para seguir capacitando sus equipos.

Desde **ThePowerMBA**, deseamos formar un equipo de alto rendimiento con los líderes y trabajadores de las organizaciones mexicanas. Queremos acompañarles a cada paso de esta jornada misteriosa que se nos plantea la nueva normalidad.

Para ello, hemos asumido algunos compromisos de antemano que creemos demostrar nuestra inversión en un mercado laboral más promisor:



Contenido de personas que han vivido la experiencia de emprender o intra-emprender.



Diversidad cultural y profesional, aportar ideas e innovación a nuestros los alumnos.



Accesibles a quines busquen aprender, no importando su formación anterior o experiencia profesional.



Experiencia digital más cómoda que se adapte al día a día de nuestros alumnos.



Escuchar a los profesionales de RRHH, para aportar al máximo en la transformación de sus organizaciones.

Realizar este estudio es, para nosotros, más que un motivo de orgullo, es una responsabilidad y parte del compromiso que asumimos con la comunidad empresarial mexicana. Es un primer paso para entender las necesidades y las tendencias de una nueva normalidad que nos asoma a todos.

Juntos, tu organización y la nuestra, podemos ofrecer las habilidades que los trabajadores necesitan para enfrentar el COVID-19 más preparados. Falta apenas que des también este paso.



LOS HÉROES DE ESTA HISTORIA,
LOS FIRST RESPONDERS
CORPORATIVOS, NOS DEJAN SUS
CONCLUSIONES Y CONSEJOS PARA
ENFRENTAR "LA NUEVA
NORMALIDAD" DE LA MEJOR
MANERA

ESCUCHA ACTIVA Y CON MAYOR
FRECUENCIA, COMUNICACIÓN ABIERTA Y
GENUINA CON LA GENTE.

Alejandro Sotomayor Medina



INVOLUCRARSE ACTIVAMENTE EN LA
ESTRATEGIA DEL NEGOCIO Y SER EL
PROMOTOR DE UNA ESTRATEGIA
DIGITAL EN LA COMPAÑÍA.

Edgar Carrera Bautista

StanleyBlack&Decker

PRIMERO LA GENTE.

Juan Domínguez



NO PANIC.

Pablo Martín



INVOLUCRAR A TODAS LAS ÁREAS DE
LA EMPRESA EN LA CONSTRUCCIÓN DE
LA NUEVA REALIDAD.

Berenice López Hernández



ACTUALIZACIÓN EN TEMAS DIGITALES Y
HUMANISMO, SOBRE TODO HUMANISMO.

Benito Garnica Torres



PRESTAR ESPECIAL ATENCIÓN EN LA
SALUD MENTAL DE LOS EMPLEADOS,
SU MOTIVACIÓN Y BRINDARLES
HERRAMIENTAS PARA ENFRENTAR
ESTA NUEVA NORMALIDAD.

David Castañeda Silva

Bershka **INDITEX**

SENTIR LA CONFIANZA DE QUE LOS COLABORADORES HARÁN UN TRABAJO DE CALIDAD, ASÍ COMO QUE ELLOS SIENTAN EL SOPORTE NECESARIO PARA SU MEJOR DESEMPEÑO Y CRECIMIENTO DENTRO DE LA EMPRESA.

Víctor Manuel Morales Garza



MADURAR EL LIDERAZGO DE LOS MANDOS MEDIOS DE LA ORGANIZACIÓN Y LA IMPLMENTACIÓN DE ACCIONES PARA MANTENER MOTIVADOS A LOS COLABORADORES.

Alejandro Haro Trueba



ENTENDER EL NEGOCIO DESDE SU RAÍZ, ENTENDER LAS NECESIDADES DE LA GENTE Y DE AHÍ PARTIR PARA DESARROLLAR CUALQUIER ESTRATEGIA QUE SATISFAGA SIEMPRE A AMBAS PARTES.

Gonzalo Hernández



ES IMPORTANTE CAPITALIZAR LOS APRENDIZAJES Y NO INTENTAR REGRESAR A LO YA CONOCIDO POR MIEDO AL CAMBIO , ES EL MEJOR MOMENTO PARA PROPONER AQUELLAS COSAS PENSADAS PARA UN FUTURO DE POR LO MENOS 5 AÑOS . NO JUSTIFIQUEMOS LA COMODIDAD CON ADAPTACIÓN.

Ángela Maria Garcia Escalante



AYUDAR NO A LOS EMPLEADOS, SI NO A LOS DIRECTIVOS A SABER GESTIONAR ESTE CAMBIO.

Miguel Castuera Micher



HOY MÁS QUE NUNCA ES IMPORTANTE IDENTIFICAR EL ESTADO EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES, YA QUE INDISTINTAMENTE SI ESTÁN EN OFICINA O CASA, PUEDE AFECTAR SU PRODUCTIVIDAD.

Javier Ramon Peña Castillo



CONFÍA EN TU PERSONAL, DALES LA OPORTUNIDAD DE DEMOSTRARTE LO QUE VALEN, CONVÉNCELOS DE QUE SON PARTE IMPORTANTE DE LA EMPRESA Y QUE ENTRE TODOS SALDREMOS ADELANTE, PUES LO MÁS IMPORTANTE DE UNA EMPRESA ES SU RECURSO HUMANO.

Jose Genaro Hernandez Alcala

Linktech®

ES IMPORTANTE E INCLUSO NECESARIO ESTAR INFORMADO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA PANDEMIA, LAS NUEVAS REGULACIONES POR PARTE DE GOBIERNO Y AL DÍA CON LOS CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN. RESPECTO A LAS PERSONAS ES IMPORTANTE GENERAR UNA MAYOR SENSIBILIZACIÓN DE TODOS SOBRE LA IMPORTANCIA DE ASEGURAR EL SEGUIMIENTO DE LOS PROTOCOLOS ESTABLECIDOS EN LA ORGANIZACIÓN TANTO EN EL TRABAJO, EN EL TRAYECTO A CASA Y EN CASA; DESARROLLAR O FORTALECER UNA CULTURA DE AUTO CUIDADO PARA PODER CUIDAR DE LOS DEMÁS. POR QUÉ NO, GENERAR CONSCIENCIA QUE ESTE DEBE SER UN PARTEAGUAS EN NUESTRAS VIDAS PARA PLANTEARNOS NUEVAS FORMAS DE HACER LAS COSAS.

Erick Balandran Beaven

 Coppel®

BUSCAR ESTRATEGIAS PARA RETENER EL TALENTO HUMANO, EL PERDER PERSONAL CLAVE PUEDE OCASIONAR PÉRDIDAS MUY FUERTES EN LAS ORGANIZACIONES.

Ricardo Hidalgo Guerra

 G R U P O
xcaret

BUSCAR HACER SENTIR SEGUROS A LOS EMPLEADOS, QUE LA EMPRESA SE PREOCUPA POR ELLOS DE MANERA SINCERA, ESO ES LO QUE RECORDARÁN DE LA ORGANIZACIÓN TRAS LA PANDEMIA.

Ricardo Gutiérrez Xochimitl

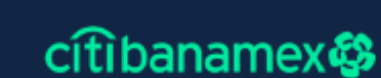
Walmart 
México y Centroamérica

APROVECHAR LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS PARA OPTIMIZAR PROCESOS Y PODER ENFOCARSE EN ASESORAR MÁS A SUS EMPRESAS Y CANDIDATOS PARA RECLUTAR AL TALENTO MÁS ADECUADO A SUS NECESIDADES.

Rocío Pérez

 IRON
HACK

RRHH





WWW.THEPOWERMBA.COM