

There are no translations available.

Circular 1284-2020

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado en el diario “El Economista” en día 20 de julio 2020, respecto a la necesidad de reinventar los Recursos Humanos después de la pandemia del Covid-19.

Reinvención de Recursos Humanos, clave para el mundo laboral post pandemia

La emergencia sanitaria obligará a las áreas de gestión de talento a replantear sus funciones dentro de las empresas para que asuman el liderazgo y guíen a los colaboradores a la nueva normalidad.

“La pandemia y la realidad del futuro del trabajo que están ocurriendo ahora van a llevar a **que Recursos Humanos tome su lugar** en la mesa, igual o más importante que el de Finanzas o el de Marketing”, expresa Orlando Mejía, socio de Capital Humano de Deloitte.

El éxito de la adaptación de las empresas y los cambios en los modelos de negocio en el escenario que deja la Covid-19, expone, dependerán directamente de la capacidad de Recursos Humanos para **reinventarse y asumir un rol de liderazgo** para guiar a la fuerza laboral hacia la nueva normalidad.

“Se tiene que empezar a pensar en el trabajo como un concepto amplio. Recursos Humanos tiene que tener una visibilidad sobre qué trabajo se debe hacer, cómo se debe hacer, qué actividades se deben hacer, quién las va a hacer y en dónde se deben hacer”, puntualiza en entrevista.

La emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus aceleró procesos de transformación en las empresas y ha puesto un énfasis mayor en el futuro del trabajo. En este contexto, las [áreas de gestión de talento jugarán un rol clave](#) para generar conexiones entre la tecnología, los colaboradores y la organización mientras se busca garantizar el bienestar del capital humano, destaca Deloitte en el reporte *Tendencias de Capital Humano 2020*.

.

De acuerdo con el informe, el **82% de los encuestados en México** afirma que la evolución de Recursos Humanos tendrá un alto grado de importancia.

“En el camino a la recuperación, debemos evaluar si Recursos Humanos cuenta con el posicionamiento y capacidades correctas para [desempeñar un rol de liderazgo](#), expandir su foco y extender su influencia para ayudar a la organización y a la fuerza de trabajo a adaptarse al nuevo mundo del trabajo”, se expone en el documento.

Tendencias en México

Hay cuatro tendencias en capital humano que destacan en nuestro país en esta nueva edición del reporte de Deloitte: gestión del conocimiento, ética y el futuro del trabajo, pertenencia y diseño del trabajo para el bienestar.

Orlando Mejía detalla que la **gestión del conocimiento** se relaciona con lograr que la organización aprenda de manera constante y el capital humano tenga acceso a la información necesaria para tomar decisiones. Desafío mayor en el contexto actual en el que los equipos de trabajo no se encuentran en el mismo espacio.

“Las organizaciones mexicanas enfrentan el reto de poder capitalizar dichos conocimientos para convertirlos en verdaderas capacidades colectivas. La gestión del conocimiento está tomando un valor importante gracias a la aparición de [herramientas basadas en inteligencia artificial \(IA\)](#), las cuales proponen información a los colaboradores cuando la necesitan”, destaca el reporte.

El tema de la **ética y el futuro del trabajo**, por su parte, está ligado con la diferencia entre “el

se puede” y “el se debe”. La pandemia obligó a las empresas a hacer cambios drásticos relacionados con la tecnología, nuevas modalidades de trabajo y gestión del talento, lo que presentará nuevos dilemas éticos. Por ejemplo, en el home office quién proporciona las herramientas que usará el colaborador

“Ahora, en las próximas etapas de recuperación de la contingencia, los líderes deberán afrontar la amplia gama de desafíos éticos que conlleva el futuro del trabajo. Estos desafíos, visibles mayormente en la intersección entre personas y tecnología, están relacionados con el impacto de las tecnologías emergentes en los colaboradores”, se expone en el estudio.

La tercera tendencia más destacada en México tiene que ver con fortalecer el **vínculo entre pertenencia y desempeño organizacional**

. “Las personas buscan contribuir con sus organizaciones cuando comprenden cómo sus talentos, fortalezas y contribuciones únicas están teniendo un impacto en metas más grandes”.

Por último, el diseño del **trabajo para el bienestar** hace referencia a la necesidad de ampliar el enfoque. Antes, el bienestar era visto como un equilibrio entre la vida laboral y personal, después de la crisis, el concepto se ha ampliado; hoy aspectos como la salud física, mental y financiera tienen mayor relevancia.

“Es obligatorio [integrar el bienestar en el diseño del trabajo](#) donde se amplía el enfoque del bienestar individual al bienestar de la organización y de la comunidad”, se enfatiza en el reporte.

Las brechas

Existe una brecha entre la importancia que le dan las empresas a estas tendencias y la preparación de la organización para enfrentar lo que esto implica para sus organizaciones.

Por ejemplo, el 86% de las organizaciones en nuestro país considera importante la gestión del conocimiento en la nueva normalidad, pero sólo **53% de los encuestados** se siente listo para enfrentar el desafío. En tanto, 82% de las compañías afirma que la ética y el futuro del trabajo son relevantes, pero sólo 62% está preparado para abordar esta tendencia.

La brecha en sentido de pertenencia no es diferente, 85% de los encuestados considera el tema como relevante, pero sólo 57% está preparado para mejorar el vínculo de sus colaboradores. El panorama es similar en el caso del bienestar de los empleados, pues mientras para 82% es un aspecto importante, únicamente **62% cree estar listo** para hacer los cambios pertinentes.

A nivel individual, en cada organizaciones es necesario **identificar las brechas y cerrarlas**, porque las organizaciones más exitosas ante un evento como la pandemia de Covid-19, son las que tienen más alineadas sus necesidades con su preparación, concluye el especialista.

Para planear cualquier tipo de contratación, nos ponemos a sus ordenes y recordamos que tenemos las Políticas y Programas para trabajo *Home Office* a su disposición.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”