

There are no translations available.

Circular 1816-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández, el 21 de mayo 2021 en el diario “El Economista” sobre las tendencias del mundo de trabajo.

Pandemia revivió a Recursos Humanos; es el área con más contrataciones
En 2018 los líderes de negocio no tenían previsto el crecimiento de los departamentos de capital humano. Una pandemia después, éstos tienen el mayor nivel de contrataciones, por arriba de los departamentos de Tecnologías de la Información.

Como hemos sostenido desde la Reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la creación de nuevos organismos obreros, es necesario modernizar y reforzar los departamentos de Recursos Humanos y a los operadores sindicales para poder enfrentar agitación en el medio laboral.

La pandemia no sólo posicionó a Recursos Humanos como socio estratégico del negocio, también la impulsó como el área con mayor nivel de contrataciones. El ritmo de incorporación de talento en estos departamentos en el último año superó al de departamentos de Tecnologías de la Información y atención a clientes.

En 2020, las áreas de capital humano tuvieron un crecimiento neto de 15% en sus plantillas. En dos años, el cambio en la tendencia de contrataciones fue drástico, de acuerdo con el estudio Reinicio de la revolución de habilidades: Las 3Rs - renovar, reaprender, reorientar de Manpower.

Las empresas no tenían planes de aumentar la plantilla de Recursos Humanos, incluso algunos empleadores planteaban una reducción. Dos años después y, en buena medida por el contexto de la pandemia y por la transformación digital, las prioridades empresariales cambiaron y el crecimiento del personal que labora en los departamentos de gestión de talento es superior al de las áreas de Tecnologías de la Información (14%) o atención a clientes (12%).

“La crisis sanitaria, económica y social ha posicionado a RR.HH. de forma más crítica que nunca, ya que las empresas han tenido que adoptar un enfoque de People First y un departamento firmemente arraigado en su

estrategia empresarial”, destaca el estudio.

Mauricio Reynoso, director general de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh), considera que el crecimiento en estos departamentos y la relevancia que ha tomado la gestión de talento están relacionados con la necesidad de implementar nuevas estrategias de liderazgo, reentrenar a los trabajadores, cuidar al capital humano y las nuevas regulaciones laborales.

“La pandemia trajo un aumento en la plantilla de Recursos Humanos, pero en el terreno estratégico. Esta área tiene una vigencia crítica en las organizaciones para la estabilidad laboral, las operaciones y la continuidad de los negocios”, expone en entrevista.

El especialista destaca que la pandemia posicionó los departamentos de gestión de capital humano en un nivel integral: relaciones laborales, bienestar de los colaboradores, compromiso de los trabajadores, productividad, administración de la plantilla, atracción y retención de talento.

“Sin la pandemia, la función de Recursos Humanos no se estaría llevando a cabo con el enfoque integral que tiene ahora, eso es lo que fortaleció, por un lado. Pero también complicó por otra parte la agenda de trabajo y el posicionamiento que tenemos en las organizaciones”, apunta.

El director general de la Amedirh afirma que la relevancia que adquirieron estos departamentos a raíz de la crisis sanitaria llegó para quedarse; sin embargo, dependerá de los profesionales de talento mantener su nuevo posicionamiento al interior de los negocios.

Políticas de bienestar al centro

La crisis sanitaria impactó también en las prioridades para los ejecutivos de Recursos Humanos. El 63% de los líderes de capital humano afirma que en el mediano plazo la salud y el bienestar de los colaboradores serán las prioridades más importantes.

La relevancia que le darán los gestores de talento al tema de salud y bienestar de la gente es mucho más alta que los nuevos modelos de trabajo o la capacitación, la segunda y tercera prioridad más importante según 37 y 30% de los directivos de capital humano, respectivamente.

“La prioridad para los trabajadores es salud y bienestar, en ella se incluye todo el tema de las prestaciones extras que procuren la salud física y mental, así como los programas de wellness, muy de la mano de cómo enfrentar la pandemia y cómo adaptarse a los nuevos modelos de trabajo”, indica Tania Arita, gerente regional RPO México - Talent Solutions de Manpower.

El enfoque que tendrán los líderes de Recursos Humanos en el bienestar de los colaboradores, la resiliencia, la planificación dinámica de la fuerza laboral y la reinención de los espacios de trabajo serán un detonante para que estas áreas demanden más digitalización para la recolección protección y análisis de datos.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”