

There are no translations available.

Circular 1887-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Rogelio Salcedo, Socio y Director de Olivia México, el 20 de julio de 2021 en el diario “El Economista” sobre la necesidad de modernizar y reforzar a los departamentos de Recursos Humanos, que va bien con nuestra estrategia para enfrentar los retos laborales que se vienen.

¿Si no es ahora, cuándo? ¿Si no es Recursos Humanos, quién?

Éste es un momento crítico para la función de los profesionales de la gestión talento, donde deberán ser resilientes para llevar a las compañías a una transformación de prosperidad y no sólo de subsistencia.

Desde que inició la pandemia intuíamos que la efectividad de la función de **Recursos Humanos** iba a ser crítica para poder transitarla, ya que se avecinaba una crisis de salud que finalmente culminó en crisis económica y de humanidad. Los temas asociados al encierro en casa, el cambio de forma de trabajo, las nuevas capacidades asociadas a liderar a distancia, las reestructuras, las desvinculaciones, el cuidado de los resultados y su medición, la plantilla y costos ideales, abandonar las oficinas o reforzar las fábricas para seguir laborando, las implicaciones de las reformas en materia sindical, los riesgos psicosociales, la subcontratación y el teletrabajo, son algunos de los desafíos que desbordaron **la agenda táctica y estratégica** de las áreas de capital humano.

Muchos de los profesionales de esta disciplina tomaron esta coyuntura como un reto, y lograron transformarse para convertirse en un eje fundamental de la evolución de las compañías: desbordaron entusiasmo, capacidades, liderazgo y se abocaron a acompañar a los líderes y a las personas en este proceso de cambio, enfocándose en la sobrevivencia del negocio y en la experiencia del colaborador. [Aquéllas que lo hicieron correctamente](#), han logrado transformarse exitosamente y sobrepasar ese nivel de compromiso, acompañando a su

gente en los momentos más críticos y disruptivos.

Sin embargo, existen muchas organizaciones que no han logrado todavía responder **las preguntas básicas**

que el talento humano sigue cuestionándose ¿Cuáles son las habilidades actuales, las futuras necesarias, y el tamaño de la brecha a cerrar? ¿Cuál es el propósito de la empresa, el propósito de mi trabajo, y cómo encaja esto en mi propósito personal? ¿Qué modelo de trabajo tendremos de aquí hacia adelante, y cómo impacta esto en mi calidad de vida, la flexibilidad de mi jornada y mi salud física y mental?

En estos 15 meses de pandemia, las áreas responsables del talento han tenido que desarrollar una visión de corto plazo, resolviendo los temas más urgentes, así como una de mediano plazo, en donde han tenido que acompañar a la organización en su transformación más radical, sus modelos de negocio, y las nuevas capacidades requeridas para poder sobrevivir. Adicional a esto, han tenido que trabajar orientados en las personas, asegurando su compromiso y foco en seguir sirviendo al cliente.

En este sentido, ahora la pregunta es ¿qué están haciendo aquellos ejecutivos que impactan positivamente a su organización, incrementando el valor de su contribución y generando credibilidad interna y externa?

Primero. Enfocándose a las prioridades que marca la compañía. Están en la mesa de las decisiones importantes e involucrados en contribuir a esta agenda asegurando que el negocio, la sociedad y las personas estén igualmente representadas y se cuide ese balance delicado en este triple impacto.

Segundo. Están usando diferentes métodos cualitativos y cuantitativos, con tecnología y empatía, para asegurar que acompañan a las personas en estos momentos complejos, usando la comunicación como vehículo para brindar seguridad y certidumbre. Adicionalmente, aseguran que el equipo directivo se comuniquen frecuentemente con su gente, de manera empática y con respeto, ya que ninguna app logrará sustituir la cercanía entre personas.

Tercero. Continúan co-creando soluciones para resolver las distintas problemáticas, promoviendo la colaboración y la innovación de toda la organización para cumplir las metas

colectivamente. Trabajan con agilidad y generan espacios para desarrollar una competencia en toda la organización, ya que la toma de decisiones y el tiempo de ejecución es clave.

Cuarto. Se preocupan por tener a los colaboradores adecuados y competentes en el equipo de Recursos Humanos. Conocen sus limitantes, trabajan para cerrar las brechas e implementan iniciativas para la formación de habilidades críticas en esta función clave.

Quinto. Están obsesionados mejorando la experiencia de las y los colaboradores, imaginando y simplificando los procesos, eliminando los puntos de dolor en el viaje completo del empleado, desde el reclutamiento hasta el retiro, utilizando tecnología para automatizarlos y disponibilizarlos digitalmente.

Finalmente, están conectando el objetivo de la organización con el propósito del trabajo y del individuo. Logrando esa cohesión lógica para que la gente dé lo mejor de sus talentos, logrando ser felices sin disociaciones ni disonancias. Se obsesiona por asegurar una fuerte cultura organizacional y ajustarla y transformarla si se requiere, para generar capacidades y comportamientos nuevos.

En resumen, este es un momento crítico para la función de los **profesionales de la gestión de talento**, donde deberán ser resilientes para llevar a las compañías a una transformación de prosperidad y no sólo de subsistencia. El escenario está puesto, el momento es ahora.

**El autor es Socio y Director de Olivia México ([@RogelioSalcedo](#))*

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