## Edición Núm. 91



El reto de la contratación y retención del personal después de la COVID19





# Bienvenido

Somos un equipo de especialistas con más de 20 años soluciones en inteligencia empresarial en materia de contabilidad fiscal y administrativa, tecnológica, de capital humano, procesos y soporte jurídico.

Estamos convencidos de que la formación, la experiencia, el compromiso y la innovación son la base para ofrecerte

En COMPETIMEX entendemos tus necesidades y hacemos nuestros tus objetivos garantizando una plataforma sólida para tu operatividad, rentabilidad y competitividad.

### **Nuestros Servicios**











Tecnologías de la Información

Jurídico

Soporte Contabilidad Fiscal y Administrativa

Capital Humano

Meiora de Procesos

Si deseas consultar nuestros servicios o tienes algún comentario respecto a la publicación, por favor envía un correo a info@competimex.com o llámanos a (55)56167283 ext. 101





Contabilidad Fiscal y Administrativa

Capital Humano

Tecnologías de la Información

Mejora de Procesos

Soporte Jurídico



#### El reto de la contratación y de la retención del personal después de la Covid-19

Edición Número 91. Mayo 2022

- Las modalidades de trabajo ofrecen retos para organizaciones y talentos. Presencial, virtual o híbrido, su éxito dependerá de ofrecer mejor propuesta de valor a la persona.
- Además de la modalidad, el riesgo oculto también está en la menor preparación por el rezago educativo. Un problema latente que las organizaciones empiezan a afrontar.
- El claro diagnóstico al reclutar y el humanismo con el personal, son clave para el éxito.

El aislamiento social aceleró el trabajo desde casa y provocó un rezago profesional, cambios que llegaron para quedarse. El talento ya instalado y los nuevos postulantes hacen del home office un factor de decisión en medio de la necesidad de una mejor preparación. Más que infraestructura y organización, se trata una dinámica laboral y de productividad diferentes ¿Estamos listos?, ¿cómo lograr un mejor equilibrio laboral?

Home Office, el cambio que llegó para quedarse

En abril del año 2020, según la Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral del INEGI, más de 7.7 millones de personas trabajaron desde casa por la COVID-19, equivalentes al 23.4% de las personas ocupadas en dicho periodo. Se necesitó de una pandemia para hacer que 1 de 4 personas ocupadas trabajará a distancia, por lo que resulta imposible hacer que en menos de dos años regresen a las formas de trabajo tradicional.

Al principio y pese a la adversidad económica, las organizaciones hicieron importantes esfuerzos para ofrecer un ideal ambiente de trabajo en casa, pero no por ello sustituye a la interacción presencial. En la actualidad, el componente tecnológico-operativo y todo lo que implica ya no

debería ser un factor que reste productividad; sin embargo, en varios sectores económicos ya empieza a ser necesario el retorno a las oficinas por el tipo de trabajo y la interacción social con la que se relaciona.

La productividad del *Home Office* aun es incierta. En algunos sectores funcionó y en otros no. Algunas organizaciones no respetaron los horarios de trabajo y el derecho de desconexión; y también algunas personas aprovecharon su flexibilidad para realizar otras ocupaciones. Lo cierto es que hoy por hoy, el que 8 de cada 10 mexicanos prefiera el *Home Office*, implica esfuerzos extra en la contratación y en la retención de talentos.





Presencial, virtual o híbrido, se dice fácil, pero lograr el equilibrio entre empleados y empleadores es una ecuación difícil de resolver. Quizá por ello es que ahora el teletrabajo sea una prioridad-y un retopara los reclutadores. Según la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh), el 52% de los gestores del capital humano afirma que el Home Office es el principal reto seguido de la seguridad informática y de los proyectos digitales.

Humanismo digital, el giro de tuerca que se necesita

En Competimex, S.C. hemos confirmado que el humanismo digital es ese giro de tuerca que organizaciones y talentos necesitan para mejorar el ambiente laboral.

En nuestra experiencia hemos detectado que implementar programas laborales que ofrezcan una mejor propuesta de valor al talento han derivado en mayor productividad para organizaciones y en mayor satisfacción de colaboradores, estos han incluido la reestructuración de las jornadas de trabajo, los programas de desconexión digital, la modificación de las modalidades de contratación y los cambios en la compensación y beneficios.

Sin embargo, no a todas las organizaciones les funciona el *Home Office*; o bien, buscan potenciar las relaciones entre compañeros y el *engagement* con la empresa. En esos casos hemos corroborado que la mayor atención en la seguridad física y mental de los colaboradores, el mayor énfasis en el salario

emocional y la promoción de un ambiente de trabajo sano y colaborativo, han dado resultados positivos.



México. Personas que realizaron actividades adicionales al trabajo desde casa (personas ocupadas), abril 2020.



Nota. Los parciales no suman el total porque las personas pudieron realizar más de una actividad. Fuente: Competimex, S.C. con datos del INEGI.

## Rezago educativo igual a rezago profesional

Adicional a los retos de las modalidades de trabajo, varios de nuestros clientes nos han comentado su percepción de que, en algunos casos y en ciertas profesiones, el talento humano ha perdido cierto nivel de preparación siendo un nuevo reto por afrontar para las organizaciones.

No es una percepción, es una realidad. Según el estudio Simulating the Potential Impacts of the





COVID-19 School Closures on Schooling and Learning Outcomes del Banco Mundial, la pandemia causó en México un rezago que equivale a dos años de escolaridad ya que, al menos 628 mil jóvenes estudiantes interrumpieron sus estudios.

En estos casos la solución idónea ha sido el diseño de planes de inducción integrales combinado con programas de mentoría confeccionados como traje a la medida. La clave está en un buen diagnóstico de los aspirantes y en la cercanía con los colaboradores para lograr el *match* óptimo entre tutores y aprendices. La empatía y la confianza han permeado en una mayor calidad del aprendizaje.

#### Dos soluciones, un beneficio

Interpretar estas problemáticas en las organizaciones para darles una solución se traduce en menor rotación laboral, mejor ambiente de trabajo y mayor productividad y satisfacción de los colaboradores. Más que un gasto, es una inversión más sencilla y accesible de lo esperado.

En Competimex, S.C. contamos con más de 20 años de experiencia siendo más que los administradores de nuestros clientes. Además de brindar servicios integrales de gestión administrativa, generamos información relevante para el cumplimiento de objetivos y brindamos la asesoría que las empresas demandan.





Copyright © Competimex, S.C. Mayo 2022 Todos los derechos reservados

### in⊌f www.competimex.com

Iglesia No. 2, Torre E, Despacho 1203 Col. Tizapán San Ángel México, 01090, D.F. Tel: (52) 55 56167283