



## Entrevista

**Mauricio Reynoso,**

DIRECTOR GENERAL DE LA AMEDIRH.



● El especialista advierte que algunas organizaciones no han entendido que las expectativas de los colaboradores se modificaron y han cometido el grave error de retornar a prácticas previas a la pandemia sin ser autocríticas.

Gerardo Hernández  
gerardo.hernandez@eleconomista.mx

“**T**oda vía encontramos organizaciones que no despiertan del confinamiento y hay muchas cosas por hacer, como la legitimación de contratos colectivos, las medidas de bienestar, la implementación del trabajo híbrido, entre otros”, expresa Mauricio Reynoso, director general de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh).

Desde la perspectiva del especialista, las empresas se encuentran en dos extremos. Por un lado, están las organizaciones que son más conscientes de la importancia del factor humano en el trabajo y ya están transformando sus modelos de gestión de talento. Por el otro, hay compañías que no han transformado sus estrategias de Recursos Humanos de acuerdo a

las tendencias y a las nuevas expectativas de las personas.

“Todos entienden que el cambio es la única constante, pero lo que algunas organizaciones no han entendido es que la velocidad del cambio ya nos rebasó. Y a lo mejor esas organizaciones que están medio dormidas ni cuenta se dieron que el cambio las rebasó por la derecha y la izquierda y siguen aferradas a sus prácticas”, expone en conversación con **El Economista**.

Pero sin importar el estado en el que se encuentran las empresas, considera que es un hecho que el papel de Recursos Humanos en los negocios es más relevante que nunca, sobre todo en un entorno en el que las prioridades de los colaboradores han cambiado tanto.

Un ejemplo claro de organizaciones que no han transformado su gestión de talento es el de quienes solicitaron el retorno inmediato de todo el personal una vez que el semáforo epidemiológico lo permiti-

tió. “Quisieron regresar a prácticas prepandémicas sin entender que la mentalidad de las personas cambió, los hábitos de trabajo cambiaron y en estos dos años y medio, en el marco del T-MEC y nuevas regulaciones, hay cambios radicales que tienen sus tiempos específicos para ser logrados”.

La percepción de Mauricio Reynoso se confirma con algunas mediciones, como un informe de Citrix que evidencia que el 81% de las personas que volvieron a la oficina no tuvieron elección, el retorno fue una exigencia de su empleador. En esa misma línea, otro reporte de la firma muestra que el 52% de los trabajadores en México coincide en que no cuenta con el nivel de flexibilidad laboral que esperan, un elemento cada vez más valorado por los empleados.

El especialista es contundente: “Nadie había vivido un momento tan incierto y tan cambiante como el que vivimos estos años y que



Página 1 de 3  
\$ 129570.00  
Tam: 617 cm2

Continúa en siguiente hoja

Fecha <b>08.08.2022</b>	Sección <b>Finanzas Personales</b>	Página <b>14</b>
----------------------------	---------------------------------------	---------------------

nos presionara a transformar tan rápido”. Y en medio de la incertidumbre y la disrupción, hay una gran oportunidad para que los departamentos de gestión de talento se afiancen como un socio estratégico de los negocios.

De acuerdo con el estudio de *Tendencias globales de talento 2022* de Mercer, estamos en una era en la que las personas “ya no desean trabajar para una compañía”, lo que quieren es “trabajar con una compañía”. El 96% de los ejecutivos de capital humano reconoce que el mercado laboral actual está centrado en las personas, pero sólo el 28% de los colaboradores encuestados afirma que su empleador satisface sus necesidades.

**Digitalización de RH**

La digitalización puede ser una de las principales aliadas de Recursos Humanos para transformar sus estrategias y atender las expectativas de los colaboradores. Como menciona Mauricio Reynoso: “Hay muchas ventajas que aprovechar en materia digital para mantener esta cercanía y consciencia de que las personas están al centro de las organizaciones”.

Los departamentos de talento son uno de los más rezagados en transformación digital al interior de las organizaciones y aunque en los últimos años ha avanzado mucho en sus procesos de automatización, ha sido en mayor medida en lo transaccional como el pago de nómina, pero lo estratégico estaba desatendido por la digitalización.

En este contexto llegará la edición 57 del Congreso Internacional de Recursos Humanos de la Ame-

dirh, a celebrarse el 7 y 8 de septiembre, un espacio que este año estará enfocado en las estrategias centradas en las personas en un mundo digital, pero que abordará también temáticas como el bienestar de los colaboradores, liderazgo consciente, el futuro del rol de los gestores de talento, ética empresarial, inclusión y diversidad, entre otros enfoques.

“El Congreso llega en un contexto en el que Recursos Humanos está jugando un papel estratégico en las organizaciones por diversos temas como el bienestar de las personas, también por un trabajo intenso en la depuración de las relaciones laborales de acuerdo con la nueva legislación que tenemos en vigor y con un entorno de incertidumbre económica que se vive en el país y en el mundo y que afecta el ánimo de las personas y su nivel de productividad. Recursos Humanos está al centro de las decisiones”, expone el director general de la organización.

 **Todos entienden que el cambio es la única constante, pero lo que algunas organizaciones no han entendido es que la velocidad del cambio ya nos rebasó”.**

 **Nadie había vivido un momento tan incierto y tan cambiante como el que vivimos estos años que nos presionara a transformar a rápido”.**

**El 7 y 8 de septiembre** se llevará a cabo el 57 Congreso Internacional de Recursos Humanos de la Amedirh, el cual estará enfocado en las estrategias centradas en las personas en un mundo cada vez más digital.

Fecha <b>08.08.2022</b>	Sección <b>Finanzas Personales</b>	Página <b>14</b>
----------------------------	---------------------------------------	---------------------

