



Visión
Futuro HR
by @rankmi



10 Consejos de líderes para gestionar el futuro de HR

Diez de los líderes más destacados en Gestión de Personas de México, comparten su visión y consejos con toda la comunidad de RR. HH. de Latinoamérica sobre cómo enfrentar de mejor manera los desafíos que se vienen por delante.





#VisiónFuturoHR by @rankmi

Diana Geofroy
VP Recursos Humanos
Colgate Palmolive

- ### Hay que reinventarse todos los días

Lo único constante es el cambio y tenemos que retarnos para hacer las cosas de manera diferente, para así, mejorar la experiencia de nuestros colaboradores. Recursos Humanos hoy tiene un rol protagónico para guiar la transformación y generar nuevas maneras de trabajar en un contexto de cambio continuo.

- ### Abiertos a la experimentación

Debemos estar dispuestos a experimentar para elevar nuestra creatividad e innovación. Esto implica que tenemos que sentirnos cómodos con el “fracaso”, si las cosas no salen como queríamos, tendremos el aprendizaje que nos deja el proceso. Crear una cultura de experimentación es vital en este ambiente retante en el que vivimos permitiéndonos romper paradigmas y visualizar un futuro totalmente diferente.





#VisiónFuturoHR by @rankmi

Eduardo de la Garza
Chief People Officer
Walmart México & CAM

● Re-energizar, Re-conectar y Re-enfocar en la nueva realidad

En el 2020 se comprobó la teoría acerca de que “la única constante es el cambio”; por lo que ahora, más que nunca, debemos ser conscientes de **la importancia que tiene la adaptación y la resiliencia ante las adversidades que enfrentamos** y asimilarlas como una fuente pura de aprendizaje que nos hará crecer y nos dará las herramientas necesarias para nuestra próxima batalla.

Si pudiera resumir mis principales aprendizajes serían:

- La importancia de **re-energizarse** ante situaciones complicadas manejando el desgaste físico y emocional en tiempos de crisis.
- Tantas horas en el trabajo pueden hacer que perdamos de vista lo que es realmente

importante, es por eso que debemos **reconectarnos** con nosotros mismos y con la familia.

- **Redefinir** nuestras prioridades y re-enfocar nuestros esfuerzos en las cosas que son relevantes y trascendentes para nuestra vida.

● Recursos Humanos jugando un rol estratégico en tiempos de crisis

Es importante desde el rol de RR. HH., entender las necesidades del negocio para de esta manera posicionarnos como un socio estratégico, asegurando la continuidad de la operación y siempre teniendo al asociado en el centro de nuestras decisiones. ¡Hoy es el momento de demostrar tu entereza, valores y balance en las decisiones de negocio para el bien de todos!





#VisiónFuturoHR by @rankmi

Francisco Martínez
Head of HR Latam
LafargeHolcim

● Líderes en crecimiento, generan crecimiento

Esta crisis nos ha demostrado que los líderes que son capaces de reinventarse, reinventar su negocio y hacer crecer a sus equipos, son quienes consiguen el éxito.

Toda adversidad trae consigo una oportunidad de aprender y desarrollar nuestras capacidades. Un líder es quien se autodesarrolla rápidamente para ganar en el entorno y tiene la inteligencia para desarrollar a sus equipos. Un líder que crece personalmente siempre será humilde y capaz de hacer crecer a su equipo.

● Quien llega primero gana dos veces

En este entorno es imperante la agilidad y más que eso, la velocidad para conseguir resultados. La agilidad y velocidad se dan solo en equipos donde sus líderes promueven un alto grado de confianza y colaboración, equipos dispuestos a arriesgar juntos para conquistar cualquier desafío.

Los líderes de esta nueva normalidad dejarán atrás los rígidos procesos de planeación, ¡los cambiarán por metodologías ágiles lubricadas con colaboración y confianza!



#VisiónFuturoHR by @rankmi

Gerardo Valdés
Director Ejecutivo de Talento Humano
SURA Asset Management
Presidente AMEDIRH

El liderazgo en un entorno ágil

En años recientes la función de Gestión Humana ha venido instrumentando acciones para ir adaptando la forma de acompañar la transformación de los negocios de cara a los nuevos retos que detonan la era digital, el entorno complejo y volátil, así como la reciente problemática humanitaria y económica que se nos ha presentado por la pandemia de COVID-19.

Dicho entorno tan complejo hace retomar un sentido distinto al liderazgo para ser exitosos en este 2021, mismo que debe focalizarse fuertemente en reconocer el “humanismo” como parte fundamental en la gestión de personas. En esta línea, **dicho entorno demanda un liderazgo mucho más profundo en el entendimiento y acompañamiento de nuestros colaboradores, líderes más cercanos e interesados en entender y atender las diferentes problemáticas**

personales, sociales y financieras. Una profunda escucha y entendimiento de la complejidad integral de las personas, el ofrecer y acompañar con acciones realmente comprometidas y sentidas, y no solamente como una actividad más a desarrollar en la lista de pendientes.

El entorno virtual que ha perfilado esta nueva realidad demanda tener una cercanía dentro de la lejanía física, y debe ser una actividad que debe representar en un mayor porcentaje de dedicación al que veníamos integrando en nuestra agenda de liderazgo habitual, para lograr conectar con cada uno de nuestros colaboradores, generar un entorno de confianza, seguridad y por ende una alineación del propósito de nuestros colaboradores con el liderazgo de la empresa.





#VisiónFuturoHR by @rankmi

Héran García
VP Talent & Experience
Tecnológico de Monterrey

- **La clave es la confianza y siempre poner a la persona en el centro de todas nuestras decisiones para crear experiencias extraordinarias.**

En las organizaciones hemos desarrollado procesos, políticas y sistemas para ser eficientes, productivos y con el objetivo de “controlar” o de garantizar una toma de decisiones alineada a los intereses de las organizaciones. La pandemia nos ha hecho entender que las personas son las que generamos el valor y que para lograrlo debemos confiar en ellas, para que puedan florecer y desarrollar al máximo su potencial, creatividad e innovación.

Es clave que los colaboradores(as) en nuestras organizaciones sientan que confiamos en ellos y para esto necesitamos cambiar muchas de nuestras prácticas. Es importante revisar y ajustar lo actual para lograrlo. Por favor, por

ningún motivo implementen sistemas para monitorear el trabajo desde casa, hay nuevos sistemas/habilitadores tecnológicos para ello. Esto detona en la persona una desconfianza y una gran falta de empatía. Mi recomendación sería la siguiente:

- **Mantén conectado al equipo con el liderazgo:** propicia sesiones constantes con los colaboradores, tanto por el líder directo como con otros líderes de la organización.
- **Apoya a los colaboradores con distintas herramientas** tecnológicas y de salud emocional para garantizar una buena jornada de trabajo desde casa.
- **Fomenta la flexibilidad en horarios:** si alguien necesita tiempo para resolver temas de carácter personal, dáselo y por favor no lo controles.
- **Desarrolla “Journey maps”** tanto para tus clientes como para tus colaboradores para identificar los procesos, sistemas, prácticas o reglas de negocio que se han convertido en “dolores” o burocracia que no agrega valor.

Generar experiencias extraordinarias y basadas en la confianza es nuestra responsabilidad.

MAKE IT PERSONAL!





#VisiónFuturoHR by @rankmi

Juan Dominguez
Chief Human Resources Officer
Citibanamex

- **La dignidad humana por encima de cualquier consideración**

En épocas donde la representación social está ausente de líderes, a las empresas nos corresponde una labor inmensa, y es la de garantizar las condiciones realmente dignas para nuestros colaboradores y su entorno.

Es un momento de poner las consideraciones económicas de lado y volver a un humanismo profundo que tenga como objetivo garantizar que el trato, el cuidado y la compasión hacia los nuestros sea la prioridad. Sin perder la claridad de que es la empresa la fuente de empleo, se debe entender que el discurrir económico y corporativo depende de las personas que nos acompañan en ese proceso y las comunidades que servimos.

Estos principios son los que hoy nos han permitido distinguir quienes son los actores sociales y empresariales que valoran a la humanidad y aquellos que los consideran simplemente un recurso. **El talento, como la vida, no son reemplazables, pero ninguno de**

ellos son viable si no garantizamos los principios básicos de la existencia. Estos son los que constituyen la dignidad, necesaria para ser, crecer y permanecer.

- **No hay que cambiar, no hay que transformarse, ¡hay que EVOLUCIONAR!**

Las lecciones que recibimos a diario, las buenas y las malas, constituyen un capital que no se puede sustituir. En estos tiempos hablamos mucho de “la necesidad de cambiar”, o de la “transformación como base de la supervivencia”. Estos conceptos, traídos de paradigmas de tiempo atrás, parten de un rompimiento con la historia, el afán de crear una “nueva normalidad” que no sabemos ni qué es ni cómo se va a ver.

Por ello, debemos empujar fuertemente el crecimiento, el que se logra de los aprendizajes del pasado y de una curiosidad permanente por lo que está por venir. Esto es evolucionar, que tiene como base el crecimiento, el desarrollo, la mejora y el cumplimiento del propósito. Es el momento de crecer desde adentro, desde lo que somos y hemos sido como personas, como empresa y como sociedad.





#VisiónFuturoHR by @rankmi

Karina Awad
Chief Human Resources Officer
Coca-Cola FEMSA

Avanzando hacia una cultura más humana: si no es hoy ¿cuándo?

La cultura, más allá de nuestras definiciones y teorías, es finalmente el cómo nos comportamos en la organización, el cómo tomamos decisiones, es aquello que nos guía a actuar, tiene que ver con aquello que tememos, con aquello que valoramos y que no siempre decimos, la cultura se define en nuestro actuar y sentir dentro de la organización.

Es en situaciones de crisis donde la cultura “real” se nos aparece, no hay tiempo para recordar definiciones, ni presentaciones. **En crisis se ACTÚA y el cómo actuamos a su vez modela y refleja nuestra cultura.**

Detengámonos a mirar si la forma como nuestra organización, nuestros equipos, nuestros líderes respondieron a la crisis es “la cultura” que queremos vivir en nuestra organización, no perdamos de vista la necesidad de seguir

alineando a nuestros equipos en torno a esta cultura deseada. **Una cultura sólida y consistente que apalanque la estrategia del negocio funciona como un enorme catalizador en periodos de crisis**, porque no hay tiempo para “recordar” la cultura, en periodos de crisis se actúa en automático entonces, si la cultura deseada se ha permeado exitosamente, esta nos autorregula, permite que sea la misma organización la que expulse comportamientos no deseados o no “pactados”, es el telón de fondo que nos permite confiar, o no, en que mi empresa está tomando el curso correcto en la crisis.

Como responsables de HR no nos quedemos tranquilos solamente con esa cultura que hemos definido, **es ahora el momento para ver cómo la vive nuestra gente**, qué impera en nuestras interacciones, las acciones de nuestros líderes, y si vemos que no es la cultura que deseábamos (o necesitábamos) pues es el momento de humanizar estas definiciones y declaraciones para seguir haciendo que nuestra gente se sienta realmente incluida y motivada en el lugar donde trabajan.





#VisiónFuturoHR by @rankmi

Mónica Flores
Presidenta LATAM
ManpowerGroup

Empresas más humanas

El trabajo remoto, la automatización de procesos y el distanciamiento social hizo que necesáramos estar más cerca y conectados que nunca, a pesar de estar lejos físicamente. Muchas personas también entraron en un proceso de reflexión, evaluando y modificando sus prioridades. Según un [estudio de ManpowerGroup](#), 8 de cada 10 personas quieren un mejor balance entre la familia y el trabajo, ya que el 30% ahora tienen que ser maestros, empleados, padres y cuidadores durante su jornada laboral. Además, **hoy las personas buscan ser parte de un propósito mayor, más allá de su individualidad.**

Por ello, necesitamos empresas y liderazgos más humanos, que tengan presentes las repercusiones de esta nueva normalidad. Las compañías deben cambiar sus estrategias, poniendo la salud física y mental de los colaboradores como la prioridad número uno, mientras que **los líderes tienen que ser también superhéroes, asesores educativos, expertos en bienestar y equilibrio, guiando y motivando a sus equipos a la distancia y dejando atrás su rol de consumidores de Talento, para convertirse en constructores de Talento.**

Liderazgo inspirador basado en la confianza

Históricamente se ha perdido la confianza en las instituciones, autoridades, empresas y líderes, ya que no han respondido a las necesidades y requerimientos de las personas como estas esperaban. La expectativa siempre es superior. Al mismo tiempo, vivimos en un mundo mucho más transparente, donde no se puede engañar con apariencias y se puede ser juzgado fácilmente, perder la reputación por un comentario o mala conducta que se hace pública en redes sociales, donde la congruencia siempre está bajo la lupa.

Los líderes estuvieron a prueba durante la pandemia, donde debieron preocuparse y ocuparse por el bienestar de sus colaboradores por encima de la rentabilidad de sus organizaciones. Necesitamos empresas y líderes éticos, humanos y humildes, que inspiren, que reconozcan que no lo saben todo y que necesitan un equipo motivado y comprometido.



#VisiónFuturoHR by @rankmi

Oliver Sahlmann
Managing Director &
Leader People Strategy
Volkswagen Group Academy México

con eso no basta, también los colaboradores que tienen la suerte de contar con un líder así, reportan tener una vida familiar más feliz y se pueden observar tasas de divorcios más bajas en este grupo.

¡Sé consciente del impacto que tienes como líder!

Cómo líderes influimos en la vida profesional, y aunque no lo crean, también en la vida personal de nuestros equipos de trabajo y de manera muy importante. Un estudio del Instituto Karolinska en Suecia, reveló que **los colaboradores que perciben en su jefe un estilo de liderazgo negativo, tienen un 25% de probabilidad más alta de sufrir un ataque al corazón.**

¡Literalmente, como jefes, podríamos matar a nuestros colaboradores! Admito que esto puede sonar como una exageración, pero es un hecho que **nuestro estilo de liderazgo influye directamente en la salud, en el bienestar y en la felicidad de la gente que nos rodea en el ámbito laboral.**

Por el otro lado, sabemos a través de los estudios de Kim Cameron, que las prácticas positivas de liderazgo tienen un impacto sumamente benéfico en la vida de un colaborador. Empleados que retroalimentan tener un jefe positivo reportan un nivel más alto de satisfacción con su trabajo, tienen un mayor nivel de engagement, generan más innovaciones y logran mejores resultados. Pero

¡Aprovecha la risa en tu equipo de trabajo!

El cómico más famoso de mi ciudad natal, Múnich, decía hace 100 años: "Cada cosa tiene 3 lados, uno positivo, uno negativo y uno cómico". Para nosotros como seres humanos, y líderes, que formamos parte de este grupo, es muy fácil encontrar el lado negativo de las cosas. Somos muy pocos los que nos enfocamos a ver las oportunidades dentro de una situación difícil y aún menos, que pueden aprovechar un momento crítico para encontrar el lado cómico. Sin embargo, **está comprobado que un líder que usa un humor positivo en su equipo, aumenta la productividad en su organización** (Perspectives in Business, 2004), previene el "Burn Out" de sus colaboradores (Psychology Today, 1989) y mejora la percepción que tiene su gente de él (HBR, 2007). Y un pequeño detalle más: un jefe así gana más dinero ... (Journal of Applied Communication Research, 2009).

Entonces, te quiero preguntar: ¿Quieres ser un jefe positivo o negativo? ¿Decides alargar la vida de tu gente y crear bienestar para ellos? ¿Qué huella quieres dejar en las familias de tus colaboradores y en la sociedad? ¡Tú decides!





#VisiónFuturoHR by @rankmi

Sandra Jaime
Human Resources Director
Zurich Insurance Company

-

Invertir en bienestar integral para conectar con tus colaboradores

La presente pandemia y las medidas adoptadas, proponen una situación sin precedentes a la que debemos reaccionar. El entorno familiar y las experiencias personales, son un componente que impacta positiva o negativamente en los colaboradores. Entonces, ¿hasta dónde llegamos con el acompañamiento que damos, y qué tan preparados estamos para ofrecerlo? Es por esto, que **será relevante invertir en el bienestar integral, puesto que la salud mental y física se ha vuelto una prioridad e impacto tangible en los resultados de la compañía.**

La escucha, la comunicación y la conexión con las personas es de gran relevancia, es la única oportunidad que tenemos para establecer entendimiento y construir credibilidad con las

personas y dentro de sus equipos, **nuestra labor es asegurar que los líderes de la compañía tengan las herramientas y capacidades para retener, motivar y comprometer a sus equipos.** Así como fortalecer la empatía, asumiendo riesgos y empoderándolos para tomar decisiones.

-

Más diversidad para más oportunidades

Impulsar la diversidad de talento, la inclusión y la equidad de género es relevante para fomentar la competitividad. Los líderes debemos tener este objetivo en nuestra agenda como una de nuestras responsabilidades y prioridades (no un target, ni una iniciativa de HR) para fortalecer nuestra cultura, promover la igualdad de oportunidades y eliminar sesgos inconscientes.





Build a people- centric culture

Descubre nuestras soluciones



Performance



Experience



Talent Management



Connection



+52-55-8526-4340



hablemos@rankmi.com



Solicita una demo