

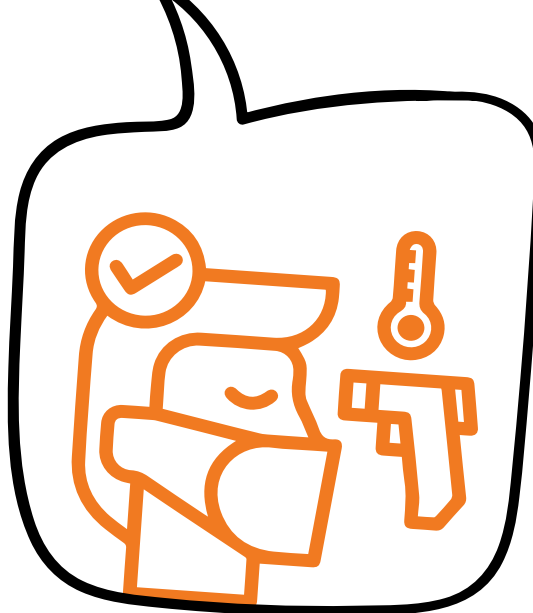
• Maestro en Finanzas por la Universidad de las Américas Puebla.

• Licenciado en Contaduría y Finanzas por la Universidad de las Américas Puebla.

• Cuenta con 30 años de experiencia en empresas privadas transnacionales en el segmento industrial, metalmeccánico y automotriz en posiciones administrativas, gerenciales, directivas y de responsabilidad de país.

• Los últimos 8 años ha estado enfocado en el área de recursos humanos con alcance a seguridad e higiene con una visión específica al desarrollo de la cultura organizacional, la responsabilidad social corporativa y la excelencia operacional.

• Actualmente es director de Recursos Humanos de Flex-N-Gate México.



# NUEVOS NEGOCIOS, NUEVOS RETOS, NUEVOS ESPACIOS

Las condiciones laborales pre-COVID habían cambiado considerablemente debido a la coexistencia de distintos grupos generacionales en las empresas, dentro de ellos: *baby boomers*, *generación X*, *millennials* y, en algunos casos, la *generación Z* también. Esta revolución generacional hizo que las empresas modificaran sus esquemas de trabajo, sus paquetes de beneficios, prestaciones y los espacios de trabajo para poder abarcar y cumplir con las aspiraciones y deseos de realización de cada uno de estos grupos generacionales.

La pandemia de COVID-19 provocó el cierre de negocios y modificó radicalmente la manera de interrelacionarse, generando una nueva normalidad laboral. Dentro de dichos cambios se encuentra el trabajo remoto: ya no es necesario estar en una oficina, la casa se vuelve la oficina, y los hijos toman clases en casa también; el ambiente laboral, en algunos casos, se traslada a casa. Para las empresas con actividades esenciales, éstas sigues siendo el sitio donde se desempeñan las actividades, aunque tuvieron que realizar modificaciones importantes en su infraestructura y protocolos de seguridad, tales como en el uso de cubrebocas, barreras físicas, toma de temperatura al ingresar o salir de las instalaciones, mantener la sana distancia, etcétera.


La velocidad de los cambios, necesarios bajo esta nueva normalidad, es muy rápida, y en muchos casos vienen originados por nuevas regulaciones gubernamentales, de los departamentos de salud o por iniciativa propia de las empresas, con el único fin de mantener el bienestar de los empleados.

Lo anterior ha originado que los líderes dentro de las empresas deban mantenerse actualizados de manera constante en temas relacionados con COVID-19 o de cualquier otra emergencia sanitaria, adelantarse aún más en lo que significa o cómo impacta a la organización cualquier cambio promulgado. Adicionalmente de alcanzar las metas operativas de la compañía, los líderes se han convertido hoy en promotores y protectores del bienestar general de los empleados, quienes deben formar parte integral en sus revisiones de resultados.

Uno de los aspectos negativos de la pandemia ha sido su impacto en el bienestar psicológico de las personas, el manejo de las emociones, el estrés, la ansiedad ante la incertidumbre y los cambios en las

## LOS LÍDERES DENTRO DE LAS EMPRESAS DEBAN MANTENERSE ACTUALIZADOS DE MANERA CONSTANTE EN TEMAS RELACIONADOS CON COVID-19

actividades diarias tanto en el entorno familiar como laboral. Es por esta razón que, apegándose a la NOM-035 de Factores de Riesgo Psicosocial, las empresas y sus líderes han buscado proporcionar apoyo de tipo psicológico y de manejo de estrés a sus empleados para coadyuvar a una de sus tareas primordiales: su responsabilidad social.

Finalmente, es claro que las condiciones laborales han cambiado de manera radical y a una velocidad inesperada, lo cual demanda un nuevo tipo de liderazgo que debe ser transformacional, flexible, ágil y, sobre todo, más humano. 

2022

5

