



UEES[®]
Universidad Empresarial
y Estudios Sociales S.C.

Perspectiva de la Profesionalización de los Colaboradores en México 2021

Análisis preliminar,
Enero 2021

La Universidad Empresarial y Estudios Social S.C. (UEES), presenta los resultados preliminares sobre la **Perspectiva de la Profesionalización de los Colaboradores para el 2021** y su **centro de trabajo.**

Los resultados nos permitirán **acompañar a las empresas en priorizar las estrategias** para lograr un impacto certero en el desarrollo de los colaboradores, considerando el cambio paradigmático en el cual nos encontramos. Se cuenta con dos instrumentos, uno para las empresas (<https://cutt.ly/NgPJeY1>) y otro para los colaboradores (<https://cutt.ly/KgDNGtl>), con la finalidad de tener una retroalimentación sin prejuicios y que permita la expresión y visión de cada uno.

Contexto general

Los colaboradores que han contestado a la fecha representan en un **28% áreas directivas**, 24% gerentes, 31% administrativos y 17% operativos. Y **por parte de las empresas** 60% directores y el 40% gerentes.

Así mismo manifiestan que **pertenecen en un 49% a empresas grandes**, 21% medianas, micro 13% y en un 16% pequeñas empresas.

Los sectores a los que pertenecen los colaboradores que han participado son: alimentos, comercio, comunicación, construcción, editorial, educativo, farmacéutico, mantenimiento, organizaciones de la sociedad civil, sector público, salud, tecnología de la información y transporte (logística). Por parte de las empresas son del sector seguros, transporte y alimentos.





Resultados preliminares

Derivado de la pandemia COVID-19, a nivel mundial se aceleró el proceso del teletrabajo, trayendo nuevos conceptos para el desarrollo de los colaboradores como una realidad que tiene que ser atendida para lograr los resultados esperados.

Nos es muy grato compartirles algunos hallazgos preliminares los cuales podremos afinar en función a la participación continua de los colaboradores y empresas.

1

El formato que a un prefieren los colaboradores como primera opción para su capacitación, es de forma **presencial en un 39%**, seguido en **un 37% en línea con acompañamiento del especialista**, el 24% restante está distribuido en las opciones de un formato semipresencial y totalmente en línea sin acompañamiento del especialista, es decir son cursos donde el usuario/ colaborador, tiene que autogestionarse. **Por parte de las empresas hay un empate de preferencia en un 40%** con el formato de capacitación presencial y en línea con acompañamiento del especialista.

Es de suma importancia que las empresas y centros de trabajo, comprendan con claridad el significado que tienen el concepto de desarrollar contenidos en línea con el acompañamiento del especialista, ya que no se trata meramente de videoconferencias virtuales como está sucediendo actualmente, sino de desarrollar una guía pedagógica acorde al resultado de la competencia laboral que se quiere promover, para que el colaborador pueda desempeñar mejor sus funciones.



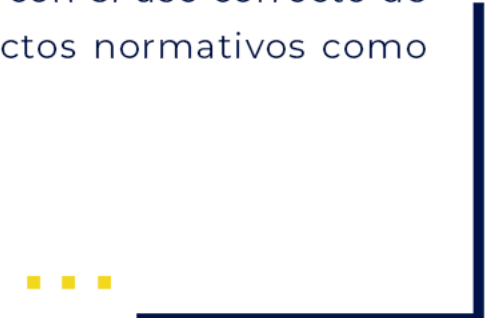

2

Los colaboradores manifestaron como **principales habilidades específicas o capacidades de conocimiento** desarrollar en dos vertientes, las capacidades duras que están en función a su desempeño diario y las capacidades blandas.

Nos ha llamado la atención principalmente los resultados de las competencias blandas, ya que es donde se concentra el mayor número de respuestas: **administración del tiempo, comunicación asertiva, colaboración en equipo, manejo del personal y liderazgo**. Por parte de las empresas destaca la **gestión de equipos de alto desempeño**, como una necesidad prioritaria.

El requerimiento de estas competencias se remarca principalmente por el nuevo enfoque de trabajo a distancia, donde se requiere por parte de los **directores y gerentes**, tener una claridad sobre las actividades y procesos a cumplir por parte de los colaboradores a su cargo, ya que **se desdibuja la frontera de jerarquía** que se vivía en las oficinas. Es decir, la vigilancia directa y constante, nace por tanto la confianza en función a los resultados del teletrabajo.

Algunas de las **competencias duras** que los colaboradores han manifestado conocer son en relación con el uso correcto de plataformas tecnológicas, atención al cliente, mercadotecnia, ecomerce, relaciones públicas y aspectos normativos como (ISO, NOM035, Derechos humanos).



3

El tercer gran hallazgo son los **obstáculos que se presentan para continuar con la profesionalización**. Nos ha sorprendido que los colaboradores manifiestan como un **4º lugar el apoyo por parte de la empresa**. Siendo en **primer lugar** como obstáculo no tengo tiempo, seguido de un desconocimiento de programas o apoyos en torno a la capacitación. En tercer lugar, manifiestan no cuento con el recurso económico, y finalmente uso de la tecnología.

Al analizar las respuestas presentadas, se destaca por tanto que la tecnología no es un obstáculo siempre y cuando se le capacite al colaborador al respecto. La respuesta de **falta de tiempo** se refiere y enlaza con que el centro de trabajo/ empresa, no cuentan con un plan claro de capacitación donde se le permita al colaborador ser capacitado en su horario laboral.

4

A la pregunta **¿Qué recomendaciones consideras necesarias para mejorar la capacitación y profesionalización en la empresa?**, ha resaltado por mucho en un **26% la falta de un plan de desarrollo** en las capacidades laborales, lo que impacta claramente en un plan de carrera. Así mismo destaca en un 15% la falta de frecuencia en la capacitación, 13% oferta amplia de cursos de vanguardia, 10% horarios flexibles, **8% disponibilidad de tiempo** por parte del centro de trabajo, que se suma al concepto de falta de tiempo.

5

Los retos que manifestaron las empresas para promover una mejor capacitación de los colaboradores no importando la jerarquía (directores, gerentes, administrativos, operativos, técnicos) son:

- ✓ Entrenamiento en línea: juntas, trabajo colaborativo, capacitación constante en plataformas, etc.
- ✓ Resistencia al cambio.
- ✓ Falta de interés por parte de los colaboradores.
- ✓ Mejorar los aspectos administrativos y legales de la empresa relacionados con el sector para el que trabajo.

Conclusiones

Es evidente que el cambio de paradigma se ha realizado durante el año 2020, y nos referimos al concepto del teletrabajo y profesionalización.

Así mismo **el gran reto que se presenta ahora, es la capacitación efectiva a distancia y presencial** a través de formatos con acompañamiento de un especialista **como la Universidad Empresarial y Estudios Sociales S.C.** que conocen y saben implementar programas que permitan enfocar las capacidades de los colaboradores.

Se ha desdibujado el concepto tradicional de las jerarquías en la oficina, lo que conlleva a una **cultura organizacional basada en la confianza**, la cual se dará en función a los resultados, siempre y cuando los directivos y gerentes entiendan con claridad las tareas y acciones de valor que se requieren desempeñar.



Conclusiones

El concepto del horario de trabajo tradicional, balance de vida, son de suma importancia reconceptualizar, ya que se requiere de una visión del trabajo basado en el “Capital Humano”, es decir es sus capacidades, y no en completar horarios de oficina jerárquicos obligatorios.

La resistencia al cambio por parte de los colaboradores se da en función a una visión paternalista, donde el colaborador solo recibía ordenes sin poder tener una retroalimentación constante. **Está muy claro que el nuevo camino es bidireccional**, es decir el nuevo director y/o gerente deberá tener una estrecha comunicación y recibir también los comentarios de valor del personal. **Para ello la capacitación es y será fundamental.**





UEES[®]
Universidad Empresarial
y Estudios Sociales S.C.



uees.lat



contacto@uees.lat



+52 1 55 2922 2101



/uees.lat



/uees_lat