

Aprendizajes y transiciones de la pandemia



MTRA. MARTHA BEATRIZ VALDERRAMA SÁNCHEZ
Directora de la Maestría en Dirección Estratégica de Capital Humano de la Universidad Anáhuac México
martha.valderrama@anahuac.mx

ALBERT NAVARRO DOMEQ
BICG Consulting Group
albert.navarro@bicg.com

Síntesis

Venimos de vivir una época sin precedentes y, a pesar de las grandes mejoras en la medicina, siguen apareciendo oleadas de este virus, que ha encontrado una manera de mantenernos en guardia a todos.

¿Qué hemos aprendido en el mundo del trabajo a lo largo de todo este tiempo?

Muchas veces, asociamos aprendizaje con asimilar conocimientos derivados de los cambios que nos han ocurrido, por ello, si queremos aprender algo nos preguntamos: ¿qué va a cambiar en los próximos diez años? Podemos intentar responderla y apostar a acertar al futuro enfocándonos en aprender todo lo que se pueda de todos esos cambios y evoluciones "incierto".

Siguiendo lo que decía Jeff Bezos allá por 2014, es mucho más interesante preguntarse: ¿qué no va a cambiar en los próximos diez años? Les aseguro que esa segunda pregunta es, en realidad, la más importante de las dos, porque se puede generar un aprendizaje en torno a las cosas que son estables en el tiempo, lo que nos dará muchísima ventaja competitiva, porque el esfuerzo que pondrás en aprender esas cosas y hacer que funcionen te va a aportar dividendos seguros durante los próximos años.

Pensar qué elementos nos van a cambiar en el futuro, **nos permitirá diseñar e implementar experiencias** conectando todos los puntos que hemos definido

Cuando tienes algo que sabes que es verdad, incluso a largo plazo, puedes permitirte poner mucha energía en ello

Entendiendo lo anterior, queremos hacer cinco reflexiones acerca del mundo del trabajo. Cinco elementos que estamos seguro de que seguirán estando presentes durante los próximos años, elementos que, aprendiendo de ellos, nos asegurarán un buen resultado en nuestra operación.

De la resiliencia a la anti-fragilidad

Tomando en cuenta el punto de vista de las personas, coincidimos en que la pandemia nos ha demostrado la importancia de ser consistentemente resilientes.

Pero ser resilientes en nuestro trabajo no es suficiente, ya que debemos lograr aprender a la vez que nos reinventamos, y salir de estos tiempos turbulentos mejor de lo que empezamos, consiguiendo mejores resultados dentro de la organización.

Esto lo conseguiremos si somos anti-frágiles; este concepto, acuñado por Nassib Taleb nos permite no solo superar sino aprender de situaciones como las que vivimos.

Vivir con nuestro propósito como guía

Nuestra misión y nuestros valores son importantes, pero hay algo que está por encima de ellos. Eso que nos mueve a las 6:30 a.m., cuando suena nuestro despertador, lo que nos hace levantarnos de la cama para ir a realizar nuestro trabajo o por la mera satisfacción de hacerlo.

Muchas organizaciones, asociaciones, *think tanks* y gobiernos se están dando cuenta de esto ahora. A pesar de todas las tragedias causadas por esta pandemia, definitivamente *vamos a tener una nueva manera de trabajar, pero lo más importante es que vamos a tener una nueva manera de vivir.*

Phygital: de lo híbrido a lo metaverso

Mucho hemos escuchado acerca del metaverso, pero ¿cuánto sabemos de él? La realidad es que han surgido muchos paradigmas nuevos que están transformando la forma en que trabajamos, interactuamos y vivimos.

Debemos entender que el metaverso, lo phygital, es donde, como nunca, se fusionan lo físico y lo digital

Este nuevo entorno híbrido nos va a permitir estar en varios lugares a la vez siendo una sola persona, tener diferentes experiencias simultáneamente, pues se está creando un nuevo conjunto de reglas del juego, así que seamos parte de la conversación porque ha venido para quedarse.

Soluciones basadas en experiencia para empleados y clientes

Cuando el tiempo y el lugar se convierten en variables que podemos ajustar y adaptar a nuestras necesidades, se cuestionan muchas cosas. ¿Por qué deberíamos hacer nuestro trabajo aquí? ¿Qué obtenemos de esta organización? ¿Realmente debemos ir hoy a la oficina?

Debemos ser capaces de establecer una “company experience” (experiencia de compañía) [empleado + cliente] radicalmente nueva alineando lo digital, los procesos y las formas de trabajar, las oficinas y otros entornos, la cultura y el liderazgo en torno al propósito de la empresa.

El surgimiento del “digital collar”

La pandemia ha creado una sociedad de dos clases que separa aún más a los trabajadores de oficina y de taller, pero los dos se han visto afectados con cambios donde los robots y automatizaciones están convergiendo más rápido que nunca.

Se producirá una transformación radical en nuestras organizaciones brindando una oportunidad única

para cerrar la brecha generada hace décadas: ¡la convergencia hacia el collar digital!

Podemos asegurar que digital está en todas partes: digital conecta nuestro mundo real y virtual, digital conecta todas las disciplinas del trabajo y nos ayuda a trabajar de una manera diferente, digital es la información que nos ayuda a tomar decisiones y digital es la mentalidad de nuestros profesionales que entienden esta nueva realidad.

Impacto de la salud mental en la productividad

La experiencia vivida durante la pandemia recalcó lo importante que es nuestra salud mental para ser productivos, dado que esta es la base del bienestar y el funcionamiento efectivo de una persona.

En muchos países desarrollados, de 35 a 45% del ausentismo laboral se debe a problemas de salud mental.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que la depresión y la ansiedad cuestan anualmente a la economía 1 billón de dólares estadounidenses (USD) en pérdida de productividad.

Un reporte de Deloitte Centre for Health Solutions informa que los síntomas de mala salud mental se manifiestan en 84% de los empleados en forma física, psicológica o comportamental. Síntomas como la depresión pueden dar como resultado cinco días de trabajo perdidos y 11.5 días de productividad reducida cada tres meses, lo que cuesta 200 millones de días de trabajo perdidos anualmente en los EE. UU.

Al final, esto resulta en una pérdida total de productividad de 17 mil a 44 mil millones de dólares.

El aislamiento por la cuarentena debido al COVID-19 ha provocado que las personas sufran alteraciones mentales-emocionales, como estrés, miedo, ansiedad, depresión, consuman sustancias adictivas, y se presenten riesgos por violencia y estrés postraumático.

Una investigación de la Facultad de Psicología de la UNAM, próxima a publicarse, revela la radiografía emocional de los mexicanos en el contexto de la crisis sanitaria por la pandemia, y cómo estas emociones causan dificultades para concentrarse, pérdida de sueño e incapacidad para tomar decisiones correctas.

La importancia de la salud mental se aprecia con estudios que demuestran que las intervenciones de bienestar pueden aumentar la productividad, mejorar la cultura en el lugar de trabajo e incluso tener un impacto positivo en la salud física.

Cabe resaltar que los empleadores son un factor clave para contribuir a la salud integral de los colaboradores atendiendo todos los puntos antes citados.

Sintámonos en el momento de apoyar las transformaciones digitales entendiendo que en el fondo son transformaciones culturales que nos ayudarán a definir nuestra nueva manera de vivir y serán de gran apoyo en nuestra salud mental e integral.

Pensar en qué elementos nos van a cambiar en el futuro, nos permitirá diseñar e implementar experiencias conectando todos los puntos que hemos definido. ☞

Colegio de Contadores Públicos
de México



Afiliado al
IMCP

Curso *online*

16.º Foro de aspectos fiscales en operaciones internacionales

Tendencias vanguardistas en materia fiscal internacional: economía digital y retos para las empresas multinacionales.

Martes 8 al viernes 11 de marzo de 2022

Martes, miércoles y jueves de 16:00 a 19:00 horas.

Viernes de 8:00 a 11:00 horas.

Tema	NDPC
Fiscal	12



cursos@colegiocpmexico.org.mx
55 1105 1960 y 55 1105 1961

 5528823071

