



Retos en Recursos Humanos para Empresas de Elaboración y Conversión de Papel en México

Retos en Recursos Humanos para Empresas de Elaboración y Conversión de Papel en México

1. Disminuir la rotación e incrementar la retención de personal

2. Escasez de talento especializado

3. Retraso tecnológico

RETO 1- Disminuir la rotación e incrementar la retención de personal

Indicadores:

Rotación Promedio en México 17%
 Sind: 42% No Sind: 28%

Causas de Rotación

1.- Compensaciones 2.- Liderazgo 3.- Balance de vida

Impactos: la rotación de personal = inestabilidad en los procesos.

1. Baja productividad

2. Incremento de costos

3. Impacto en calidad y servicio al cliente

Plan de Acción:

1. Compensaciones
 Sueldos + Prestaciones

- Competitividad Externa
 - A. Diagnóstico/Encuesta
 - B. Filosofía de Pago = P75
- Equidad Interna
 - A. Valuación de Puestos
 - B. Política de Compensaciones

2. Liderazgo

- Definir Competencias de Liderazgo
- Capacitación
- Evaluación (360 + ECO)

3. Balance de Vida

- Reconocimiento
- Flexibilidad (Horarios + Híbrido)
- Salud física y mental

Beneficios: Incrementar retención de personal + estabilidad de procesos.

RETO 2 - Escasez de talento especializado

Indicadores:

Entre el 60% y 70% de las empresas en México tienen dificultad para encontrar talento especializado.

Impactos: dificultad para cubrir vacantes.

1. Inestabilidad de procesos

2. Curvas de aprendizaje externas

3. Alta inversión en capacitación

Plan de Acción:

1. Capacitación

- Programas de capacitación técnica - Certificaciones
- Desarrollo de universidad interna

2. Alianzas

- Convenios con instituciones educativas publicas o privadas

3. Desarrollo de carrera

- Planes de desarrollo
- Planes de sucesión
- 9 Blocker

Beneficios: Colaboradores técnicamente certificados + estabilidad de procesos.

RETO 3 – Retraso tecnológico

Indicadores:

Índice de Madurez Digital
41.7%/70%

40% de la empresas en México no cuentan con un Software de RH.

Impactos: Velocidad de los procesos y la calidad de la información.

1. Personal desactualizado en herramientas tecnológicas

2. Gestión de proceso de RH manuales o en Excel

Plan de Acción:

1. Diagnóstico de Mejora Tecnológica

- Diagnóstico por área de necesidades de tecnología
- Programas de capacitación en Power BI, IA y Análisis de Datos

2. HR Software

- Digitalización y Automatización del área de RH – Organigramas y Expedientes Digitales + Administración de Talento + Diagnósticos

Beneficios: Automatización de proceso + Calidad de la Información + Facilita el cambio CULTURAL de la gestión de TALENTO.

Reflexiones

- 1.- El principal responsable de la Gestión de Talento es el Líder del Área (Supervisor – Director).**
- 2.- El área de Recursos Humanos, es responsable de diseñar las herramientas para gestionar al Talento a través de sus Líderes, y es corresponsable en conjunto con el Líder de Área, de su implementación.**



GRACIAS

Portafolio de Servicios

**José Yuri Aguilera
Ramírez**

Servicios:

- 1.- Headhunting**
- 2.- Consultoría de Recursos Humanos**
- 3.- Implementación de Software para RH**



[linkedin.com/in/jose-yuri-aguilera-ramirez-58743928](https://www.linkedin.com/in/jose-yuri-aguilera-ramirez-58743928)

“Apoyamos a la Organizaciones en procesos de Headhunting, Consultoría en Recursos Humanos y en la implementación de Software para la digitalización y automatización del área de Recursos Humanos”.

José Yuri Aguilera Ramírez
Consultor en Recursos Humanos
Contacto: (52) 81 29 41 49 94
yuri.aguilera@vocacionalrh.com