



CUCEA
El mejor lugar para el talento



REPORTE

RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LAS
TRANSFORMACIONES DEL MERCADO

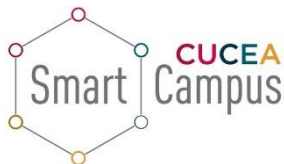
LABORAL JALISCIENSE

Con la colaboración de la
Confederación Patronal de la República
Mexicana, COPARMEX JALISCO

23 de noviembre de 2020



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA





CUCEA
El mejor lugar para el talento



COPARMEX
JALISCO

REPORTE

RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL MERCADO LABORAL JALISCIENSE

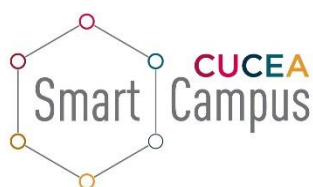
ESTA OBRA ESTÁ BAJO LA SIGUIENTE LICENCIA:



23 de noviembre de 2020



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
DIVISIÓN DE ECONOMÍA Y SOCIEDAD
PLATAFORMA ECONOMÍA DE JALISCO COVID-19
MÓDULO 6. ANÁLISIS DE LA POLÍTICA FEDERAL Y ESTATAL DEL MERCADO LABORAL

EN COLABORACIÓN CON LA

CONFEDERACIÓN PATRONAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA, COPARMEX JALISCO

REPORTE

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA
SOBRE LAS TRANSFORMACIONES
DEL MERCADO LABORAL
JALISCIENSE**

Cómo citar:

Salas Durazo, I. A. y Sánchez Jauregui, C. M. (2020, noviembre 23). *Reporte: Resultados de la encuesta sobre las transformaciones del mercado laboral jalisciense*. Análisis de la política federal y estatal del mercado laboral y Confederación Patronal de la República Mexicana-Coparmex Jalisco. Plataforma Economía de Jalisco COVID-19. CUCEA-Universidad de Guadalajara.

<https://economiajaliscocovid19.cucea.udg.mx/app/analisis-regional/analisis-politica/documentos>

Equipo

Comité del proyecto

CUCEA:

- **Mtro. Luis Gustavo Padilla Montes**
Rector del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas
- **Dr. Antonio Sánchez Bernal**
Profesor-Investigador, SNI Nivel I
Director de la División de Economía y Sociedad
Coordinador de la Plataforma Economía de Jalisco COVID-19
- **Dr. Christian Miguel Sánchez Jauregui**
Profesor-Investigador
Secretario Ejecutivo del Instituto de Investigación en Políticas Públicas y Gobierno
Responsable del Módulo 6. Análisis de la política federal y estatal del mercado laboral
- **Dr. Iván Alejandro Salas Durazo**
Profesor-Investigador, SNI Nivel I
Coordinador del Doctorado en Políticas Públicas y Desarrollo
Responsable de la elaboración del reporte

COPARMEX JALISCO:

- **Ing. Carlos Daniel Villaseñor Franco**
Presidente COPARMEX Jalisco
- **Mtra. Virginia Romero Jiménez**
Directora General COPARMEX Jalisco

Equipo de gestión

CUCEA:

- **Dra. Gemma Cithlalli López López**
Profesora, SNI candidata
Responsable de gestión de la Plataforma Economía de Jalisco COVID-19

COPARMEX JALISCO:

- **Lic. Darío Alejandro Loría Centeno**
Responsable de análisis y estrategia

Equipo técnico

CUCEA:

- **Mtra. Sara Esther Leos Andrade**
Jefa de la Unidad de difusión
- **Mtra. Ana Karen Olivares Lozano**
Community Manager de la Plataforma Economía de Jalisco COVID-19
Est. del Doctorado en Políticas Públicas y Desarrollo
- **Est. Hugo Yonathan Tulais Reyes**
Diseñador gráfico de la Plataforma Economía de Jalisco COVID-19
Est. de la Licenciatura en Mercadotecnia

COPARMEX JALISCO:

- **Lic. Ana Karen Pérez Díaz**
Responsable de Comunicación Social Presidencia
- **Lic. Montserrat Gómez Estrada**
Proyectos especiales

Equipo de encuestadores de CUCEA:

- **Est. Juan Pablo Merino Arredondo**
Egresado de la Licenciatura en Administración Gubernamental y Políticas Públicas
Asistente de investigación de la Plataforma Economía de Jalisco COVID-19
Módulo 6. Análisis de la política federal y estatal del mercado laboral
- **Est. Brianda Lucero Flores Padilla**
Est. de la Licenciatura en Gestión y Economía Ambiental LIGA
Asistente de investigación de la Plataforma Economía de Jalisco COVID-19
Miembro de la primera generación del Banco de Talentos, Programa de Apoyo a la Vocación Científica EUREKA
- **Est. Pedro Chávez Gómez**
Est. de la Licenciatura en Gestión y Economía Ambiental LIGA
Miembro de la primera generación del Banco de Talentos, Programa de Apoyo a la Vocación Científica EUREKA
- **Est. Alondra Piedad Barrera Razo**
Est. de la Licenciatura en Administración Gubernamental y Políticas Públicas
Miembro de la primera generación del Banco de Talentos, Programa de Apoyo a la Vocación Científica EUREKA
- **Est. Eugenia Judith Rodríguez Carrillo**
Est. de la Licenciatura en Contaduría Pública

Contenido

Equipo.....	i
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen ejecutivo	1
1. Introducción.....	3
2. Propósitos del estudio	4
2.1 Objetivo general	4
2.2 Pregunta general	4
2.3 Preguntas específicas.....	4
3. Características generales del estudio	5
3.1 Ejes de análisis.....	5
3.2 Metodología empleada para el desarrollo de la investigación	6
3.3 Estrategia para recabar la información.....	7
3.4 Aspectos generales de las empresas encuestadas.....	7
4. Resultados	10
4.1 Lugar en donde se desarrollan las actividades.....	10
4.2 Adaptación a las medidas sanitarias y de distanciamiento social	12
4.3 Afectaciones derivadas de la pandemia y las medidas de aislamiento social	19
4.4 Cambios en las empresas derivados de la pandemia.....	21
5. Hallazgos.....	26

Índice de tablas

Tabla 1. Ejes de análisis.....	5
Tabla 2. Tiempo transcurrido entre el diseño y la implementación de los cambios y/o ajustes por tamaño de la empresa	16
Tabla 3. Tiempo transcurrido entre el diseño y la implementación de los cambios y/o ajustes por sector económico	17
Tabla 4. Nuevas funciones, procesos y/o actividades implementadas.....	17
Tabla 5. Habilidades, conocimientos o competencias requeridas para adaptarse a los protocolos de salud	18
Tabla 6. Condiciones en las que quedarán las empresas después de la pandemia por tamaño de la empresa	22
Tabla 7. Condiciones en las que quedarán las empresas después de la pandemia por sector económico.....	22
Tabla 8. Posibles cambios en el mercado laboral jalisciense desde la percepción	25

Índice de figuras

Figura 1. Proceso general para el desarrollo de la investigación	6
Figura 2. Distribución de las respuestas por municipio	8
Figura 3. Distribución de las respuestas por tamaño de las empresas.....	8
Figura 4. Distribución de las respuestas por sector económico	9
Figura 5. Implementación de mecanismos de trabajo en casa	10
Figura 6. Implementación de mecanismos de trabajo en casa por tamaño de las empresas	10
Figura 7. Implementación de mecanismos de trabajo en casa por sector económico.....	11
Figura 8. Porcentaje de empresas que implementaron algún tipo de control para supervisar el trabajo en casa.....	11
Figura 9. Tipo de acciones implementadas para la supervisión del trabajo en casa.....	12
Figura 10. Percepción sobre el grado de adaptación del personal de las empresas	12
Figura 11. Promedio de la percepción sobre el grado de adaptación por tamaño de la empresa	13
Figura 12. Promedio de la percepción sobre el grado de adaptación por sector económico	13
Figura 13. Porcentaje de empresas que tuvieron que hacer cambios derivados.....	14
Figura 14. Áreas que presentaron los mayores cambios o ajustes	14
Figura 15. Recursos tecnológicos que fueron necesarios implementar	15
Figura 16. Personal con el que se contaba o se tuvo que contratar para atender las siguientes áreas	15
Figura 17. Tiempo transcurrido entre el diseño y la implementación de los cambios y/o ajustes	16
Figura 18. Empresas que tuvieron que recortar personal.....	19
Figura 19. Nivel educativo de los trabajadores que tuvieron que ser despedidos	19
Figura 20. Empresas que se vieron en la necesidad de reducir algunas de las condiciones laborales de los trabajadores.....	20
Figura 21. Tipo de reducciones a las condiciones laborales atribuibles a la pandemia	20
Figura 22. En caso de que las condiciones económicas mejoraran y las empresas estuvieran en la capacidad de contratar a nuevo personal, ¿a quién preferirían?	21
Figura 23. Condiciones en las que quedarán las empresas después de la pandemia	21
Figura 24. Principales cambios en la organización	22
Figura 25. Empresas que solicitarían capacitación para afrontar los nuevos retos	23
Figura 26. Tipo de capacitación que solicitarían	23
Figura 27. Desde la oferta de COPARMEX. Servicios más relevantes que serían solicitados	24
Figura 28. Desde la oferta de la Universidad de Guadalajara. Servicios de capacitación más relevantes	24

Resumen ejecutivo

El presente proyecto recupera los principales aspectos que permitieron identificar las estrategias implementadas por las empresas derivadas del COVID-19 con la finalidad de evidenciar posibles transformaciones en el mercado laboral en Jalisco.

En un sentido general se buscó responder la siguiente pregunta: ¿cómo se está transformando el mercado laboral en Jalisco? Asimismo, para el desarrollo del análisis se emplearon dos preguntas de apoyo:

- a) ¿Qué tipo de habilidades, conocimientos y competencias requieren los trabajadores jaliscienses para adaptarse a las medidas de distanciamiento social?
- b) ¿Cuáles habilidades, conocimientos y competencias son temporales durante la emergencia sanitaria y cuáles serán implementadas de manera permanente?

La información fue obtenida por medio electrónico a partir de la aplicación de un cuestionario realizado a 80 empresas jaliscienses considerando su tamaño y sector económico. El levantamiento de la información se llevó a cabo durante los meses de octubre y noviembre del 2020 por un equipo conformado por miembros de la Universidad de Guadalajara¹ y COPARMEX.



¹ Específicamente por miembros del Módulo 6. Análisis de la política federal y estatal del mercado laboral de la Plataforma Economía de Jalisco COVID-19 del Centro Universitario de Ciencias Económicas Administrativas (CUCEA).

La aportación de este estudio conlleva dos elementos clave:

Para COPARMEX. Al conocer las estrategias de adaptación, que de manera estructural realizaron las empresas analizadas y derivadas de la pandemia generada por el COVID-19, es posible la creación de estrategias de aplicación colectiva para potenciar las capacidades de las propias empresas en un sentido de desarrollo de competitividad; así como, la protección y generación de empleos de mayor calidad acordes a las necesidades actuales.



COPARMEX
JALISCO

Para la Universidad de Guadalajara. Se identificó la necesidad expresa de las empresas encuestadas sobre modelos de capacitación focalizados a sus necesidades. Esto trae consigo la consolidación de la oferta de cursos, diplomados y capacitación no necesariamente ligadas a los niveles educativos del grado superior, sino más bien pensadas en la idea de capacitación continua y para el trabajo.



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA

1. Introducción

Derivado de los efectos negativos que ha implicado la llegada de la pandemia COVID-19 a México desde el pasado 27 de febrero del 2020, tanto los gobiernos de México, Jalisco y sus municipios han impulsado una serie de acciones en el área de salud y economía para atender el problema.

El Gobierno de Jalisco ha impulsado, por una parte, el Plan Emergente de Protección al Empleo y al Ingreso Económico de las Personas ante el Coronavirus (COVID-19). El Plan se compone de tres programas de ayuda económica a distintos tipos de actividad económica: “protección al ingreso”, “protección al empleo formal” y “protección a la seguridad alimentaria”.

Desde la perspectiva del sector productivo, la pandemia significó un reto sin precedentes al tener que adaptar, prácticamente de manera forzada, algunos de sus procesos, formas en las que lleva a cabo el trabajo; así como, medios de distribución y venta. Paralelamente, la emergencia sanitaria implicó contener los efectos económicos negativos resultado de la implementación de medidas de aislamiento social.

El presente reporte muestra los principales resultados derivados de la aplicación de una encuesta a 80 empresas jaliscienses durante los meses de octubre y noviembre del 2020. El proyecto de investigación que soporta los resultados presentados en este escrito deriva de la colaboración entre la Universidad de Guadalajara y COPARMEX.



2. Propósitos del estudio

2.1 Objetivo general

Identificar las principales estrategias implementadas por las empresas derivadas del COVID-19 para identificar posibles transformaciones en el mercado laboral jalisciense.

2.2 Pregunta general

¿Cómo se está transformando el mercado laboral en Jalisco?

2.3 Preguntas específicas

a) ¿Qué tipo de habilidades, conocimientos y competencias requieren los trabajadores jaliscienses para adaptarse a las medidas de distanciamiento social?

b) ¿Cuáles habilidades, conocimientos y competencias son temporales durante la emergencia sanitaria y cuáles serán implementadas de manera permanente?



3. Características generales del estudio

3.1 Ejes de análisis

Se consideraron tres ejes de análisis que de manera complementaria permitieran desarrollar los objetivos del estudio. En un sentido general, se buscó identificar sobre las estrategias de adaptación de las empresas ante la pandemia del COVID-19 y cómo dichas acciones dieron lugar a transformaciones en algunas de sus principales características.

En la siguiente tabla se detallan los aspectos abordados en el instrumento aplicado.

Tabla 1. Ejes de análisis

Eje de análisis	Descripción general
Lugar en donde se desarrollan las actividades	Desarrollar un panorama que sirva como referencia para entender los cambios que generó el COVID-19 en la dinámica de las empresas
Adaptación a las medidas sanitarias y de distanciamiento social	Identificar las acciones y estrategias implementadas emergentemente derivadas de la pandemia
Afectaciones derivadas de la pandemia y las medidas de aislamiento social	Dimensionar el grado de afectación que significó la puesta en marcha de medidas de aislamiento social para contener la emergencia sanitaria
Cambios en las empresas derivados de la pandemia	Conceptualizar las posibles transformaciones del mercado laboral jalisciense

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Metodología empleada para el desarrollo de la investigación

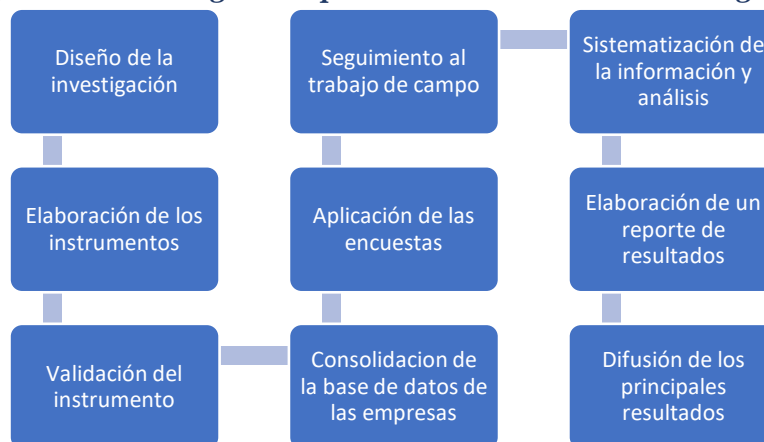
La investigación en la que se sustentan los resultados presentados en este escrito está alineada con Plataforma Economía de Jalisco COVID-19 desarrollada por el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara; específicamente a través del Módulo 6. Análisis de la política federal y estatal de mercado laboral, el cual tiene como uno de sus objetivos:

Identificar las principales afectaciones a sectores y a los trabajadores derivados de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. Asimismo, se buscarán realizar propuestas encaminadas a mitigar los efectos económicos que ha generado la pandemia y su implicación en el mercado laboral.

Se parte de una aproximación de corte cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional. La herramienta empleada es una encuesta, la cual fue validada por los equipos de trabajo tanto de la Universidad de Guadalajara como de COPARMEX.

El presente reporte se sustenta en parámetros de rigurosidad, objetividad y ética en investigación. Asimismo, son respetados los derechos a la privacidad y protección de datos personales señalados en la normativa de la Universidad de Guadalajara. De manera general, en la siguiente figura se muestra el proceso que se llevó a cabo.

Figura 1. Proceso general para el desarrollo de la investigación



Fuente: Elaboración propia.

3.3 Estrategia para recabar la información

Para el desarrollo del levantamiento de la información se implementó una estrategia conjunta entre la Universidad de Guadalajara y COPARMEX tomando como principal parámetro de elección su membresía a dicho organismo.

A partir de las bases de datos de las empresas afiliadas a COPARMEX se aplicó una encuesta a través de un formulario electrónico a los representantes de las empresas. La aplicación del instrumento fue desarrollada de manera coordinada por dos instancias; por parte de la Universidad de Guadalajara, a través de un equipo de becarios asistentes² bajo la supervisión de los encargados del Módulo 6 de la Plataforma; mientras que, por parte de COPARMEX se desarrolló una estrategia que consistió en un envío masivo de correos electrónicos a sus agremiados.

Ambas fueron implementadas durante los meses de octubre y noviembre de 2020 con la finalidad de contar con información más consistente en lo que respecta al impacto que tuvo la pandemia del COVID-19 y el tiempo que han tenido las empresas para adaptarse a las medidas sanitarias.

Como resultado de lo anterior, se obtuvo respuesta de 80 empresas jaliscienses de todos los tamaños y sectores de la economía. En la siguiente sección se detallan sus principales características.

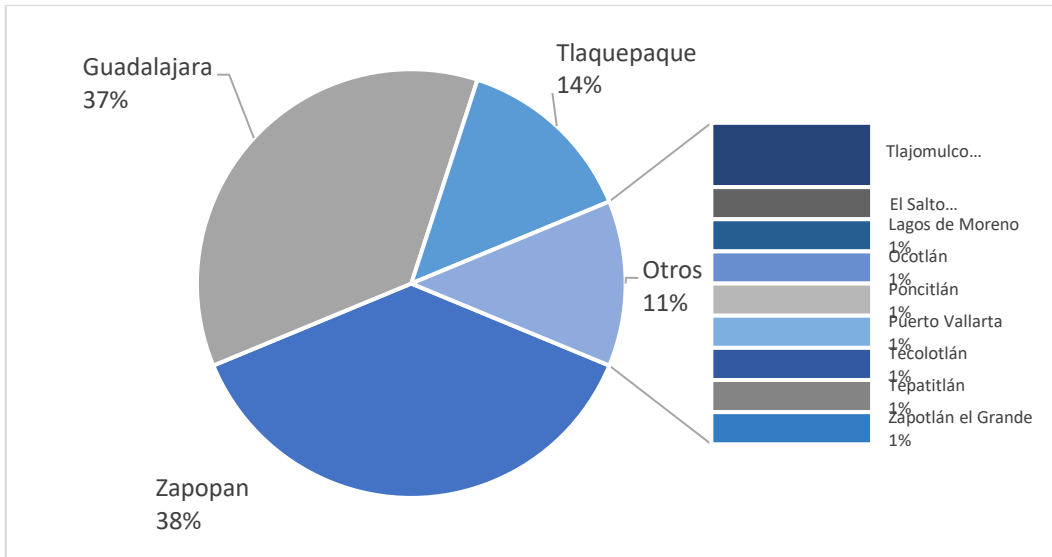
3.4 Aspectos generales de las empresas encuestadas

Tomando como referencia la ubicación de las empresas encuestadas hay una alta representación de empresas situadas dentro del Área Metropolitana de Guadalajara con 73 respuestas, las cuales representan el 91.25% del total de respuestas estando distribuidas

² Cuyas actividades consistieron en el envío de formularios a las empresas vía correo electrónico, a la vez de dar seguimiento a su respuesta; asimismo, se encargaron de la actualización de registros de contacto de las empresas y de la sistematización de información.

en Zapopan (30), Guadalajara (29), Tlaquepaque (11), Tlajomulco (2) y El Salto (1). En la siguiente gráfica se muestra la distribución de las respuestas por municipio.

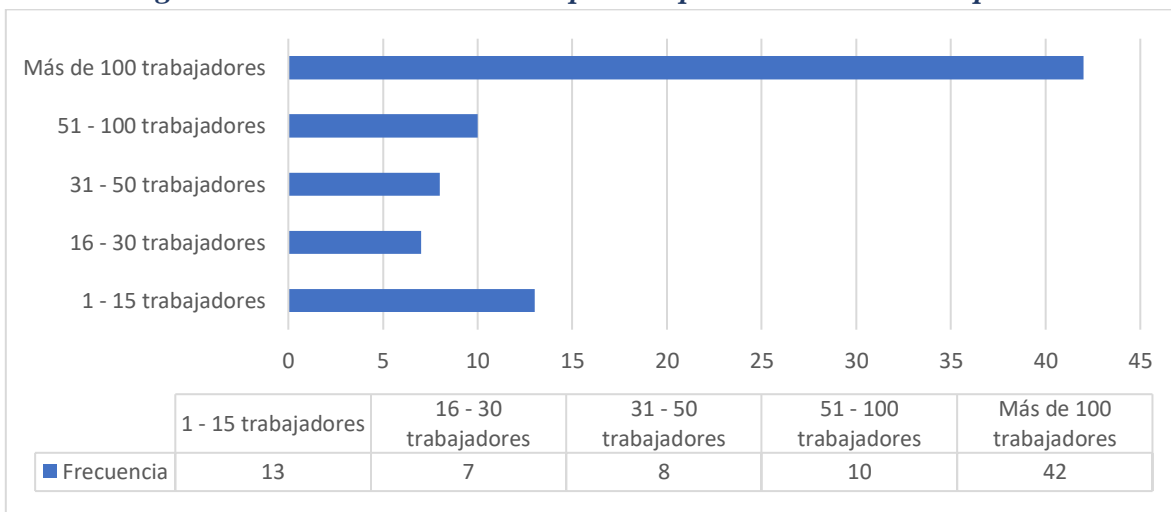
Figura 2. Distribución de las respuestas por municipio



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada a las empresas.

En cuanto al tamaño de las empresas se obtuvo una mayor respuesta de grandes empresas, clasificadas como aquellas que cuentan con más de 100 trabajadores, las cuales representan el 52.50% con 42 respuestas. En la siguiente gráfica se muestra su distribución.

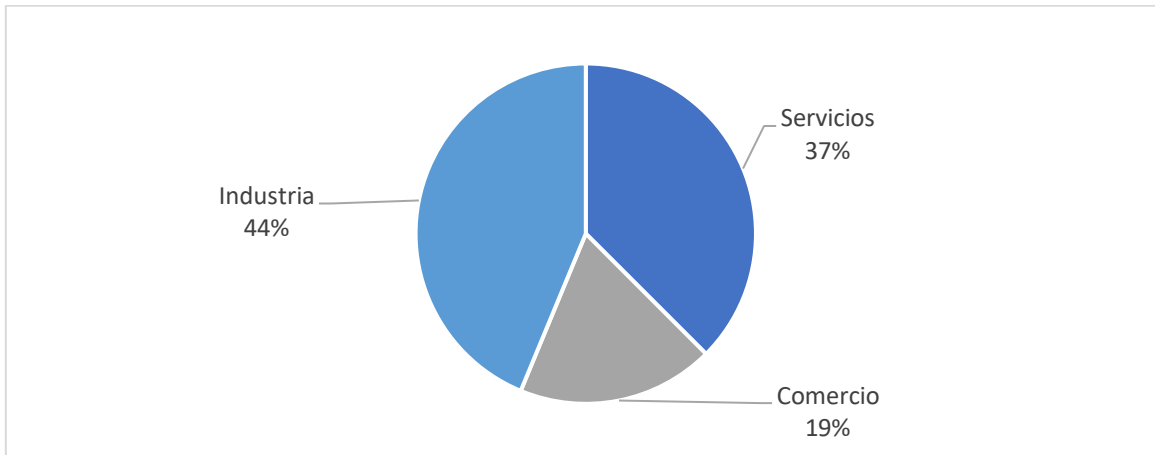
Figura 3. Distribución de las respuestas por tamaño de las empresas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada a las empresas.

Finalmente, en cuanto a los sectores económicos hubo una respuesta equilibrada entre sectores al obtener respuesta de empresas orientadas a la industria (35), a los servicios (30) y al comercio (15), tal como se ilustra en la siguiente figura.

Figura 4. Distribución de las respuestas por sector económico

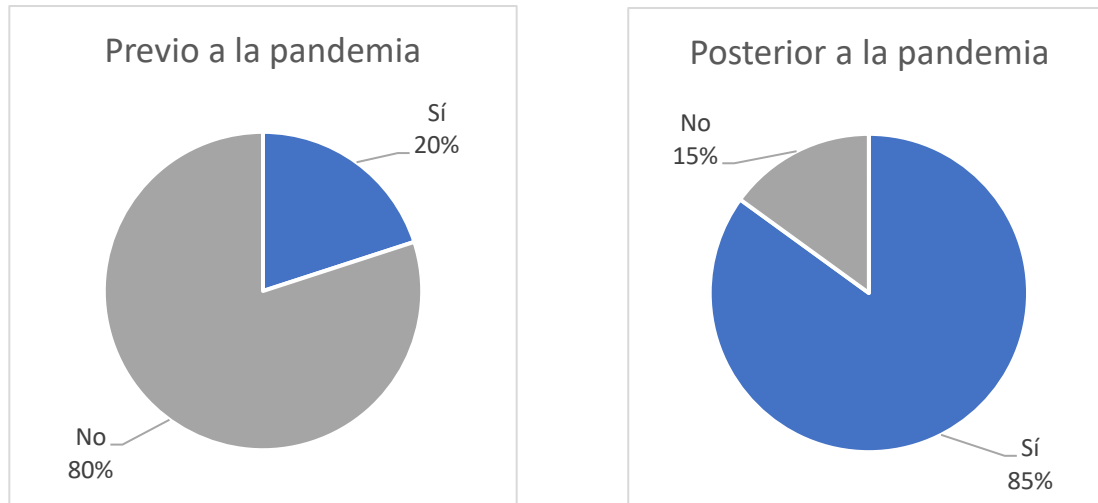


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada a las empresas.

4. Resultados

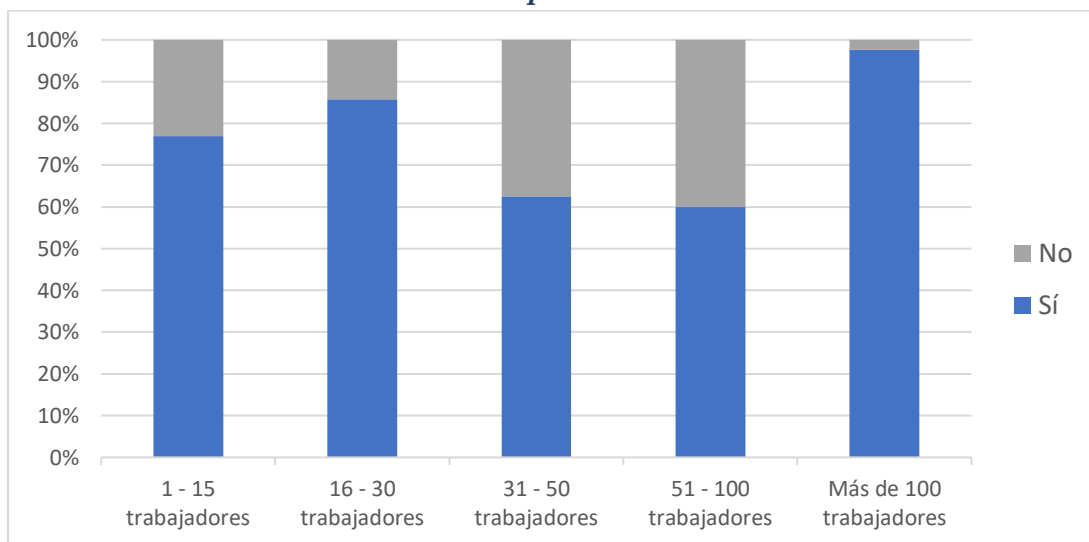
4.1 Lugar en donde se desarrollan las actividades

Figura 5. Implementación de mecanismos de trabajo en casa



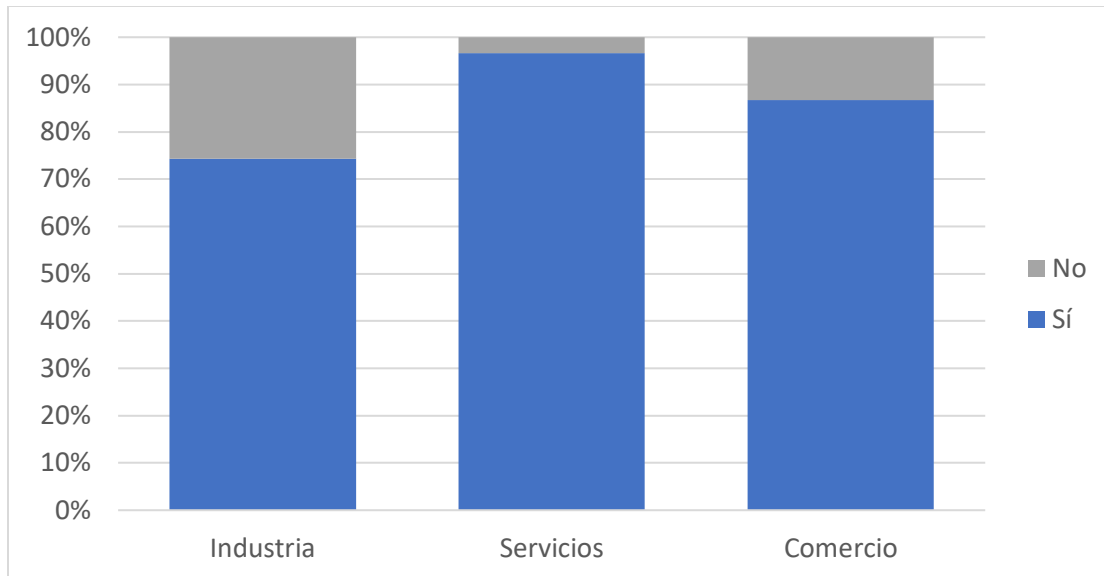
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 6. Implementación de mecanismos de trabajo en casa por tamaño de las empresas



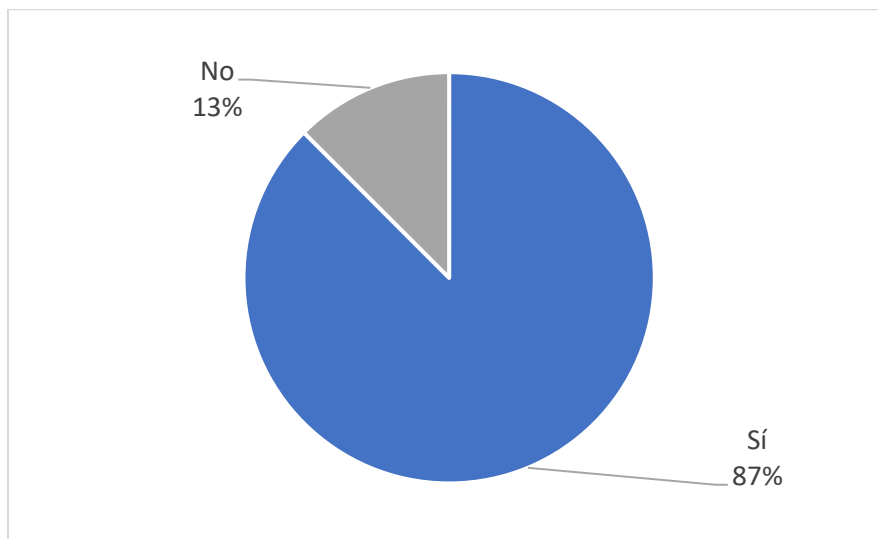
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 7. Implementación de mecanismos de trabajo en casa por sector económico



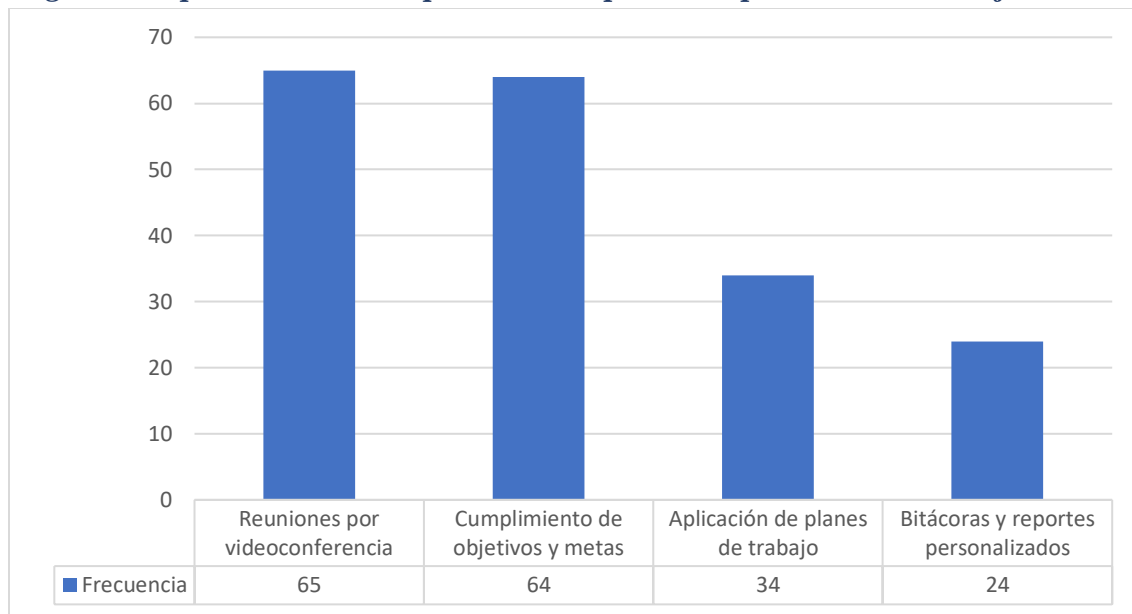
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 8. Porcentaje de empresas que implementaron algún tipo de control para supervisar el trabajo en casa



Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

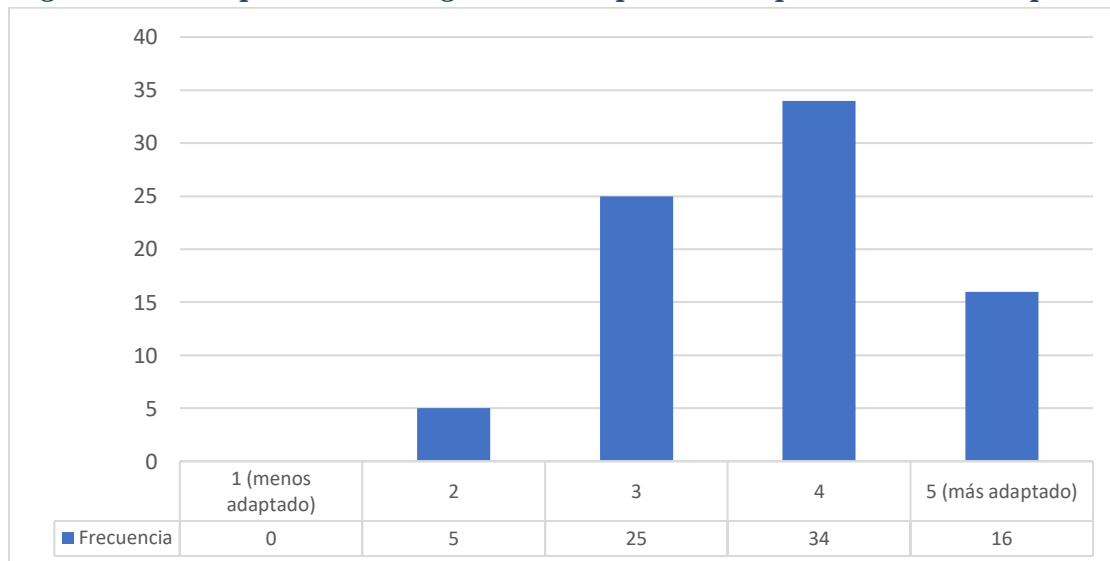
Figura 9. Tipo de acciones implementadas para la supervisión del trabajo en casa



Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

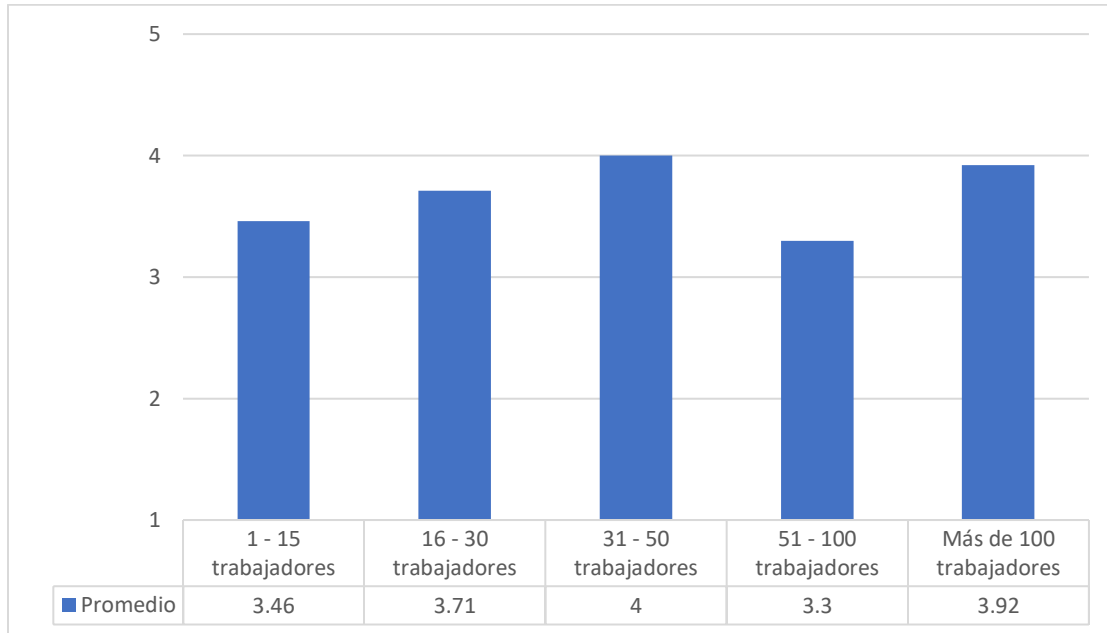
4.2 Adaptación a las medidas sanitarias y de distanciamiento social

Figura 10. Percepción sobre el grado de adaptación del personal de las empresas



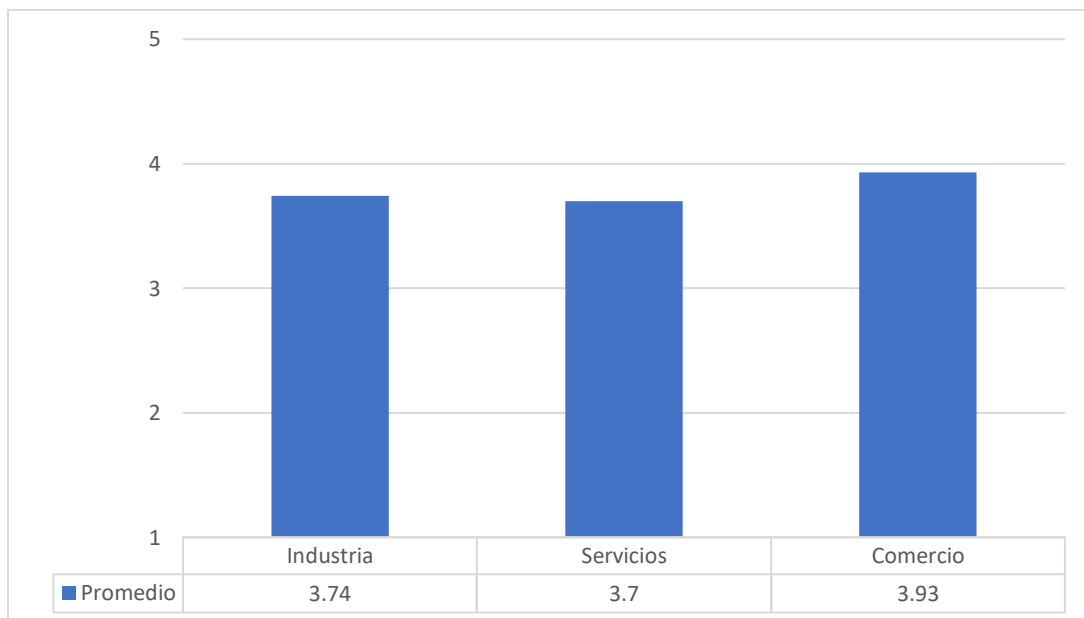
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 11. Promedio de la percepción sobre el grado de adaptación por tamaño de la empresa



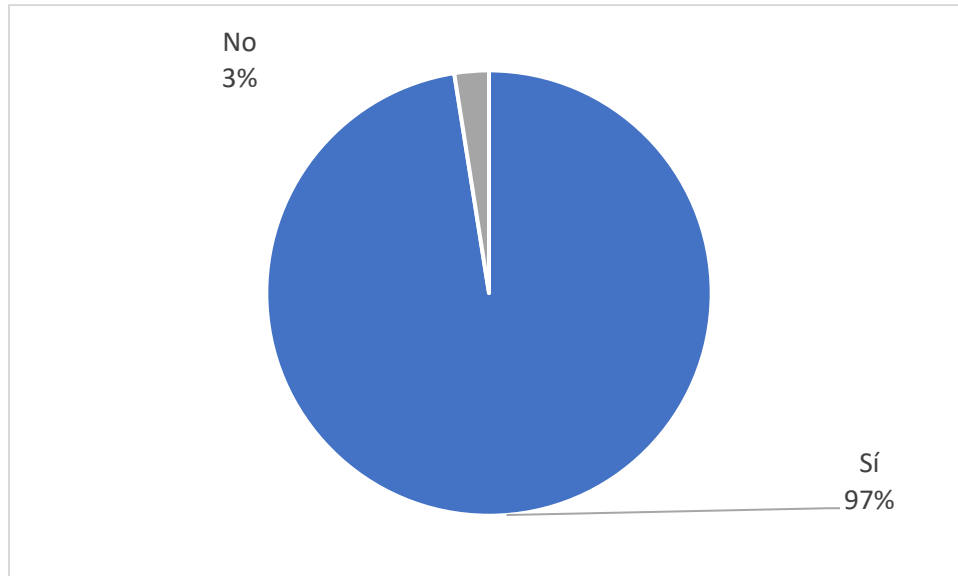
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 12. Promedio de la percepción sobre el grado de adaptación por sector económico



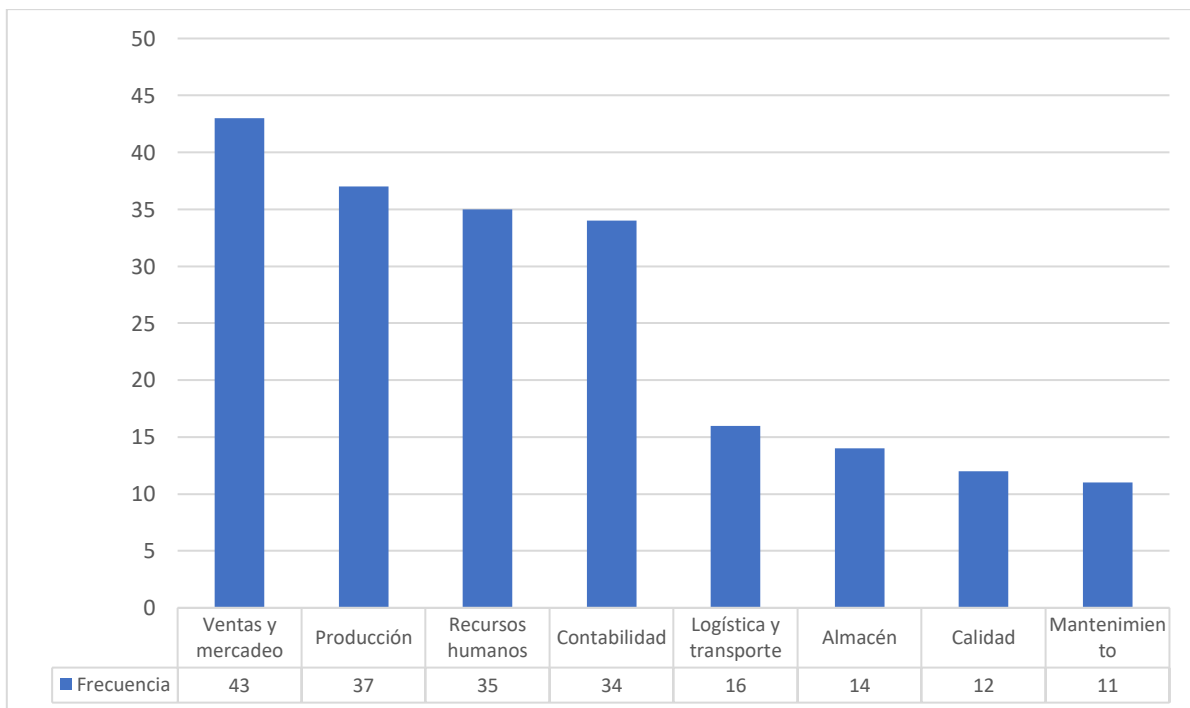
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 13. Porcentaje de empresas que tuvieron que hacer cambios derivados de la pandemia



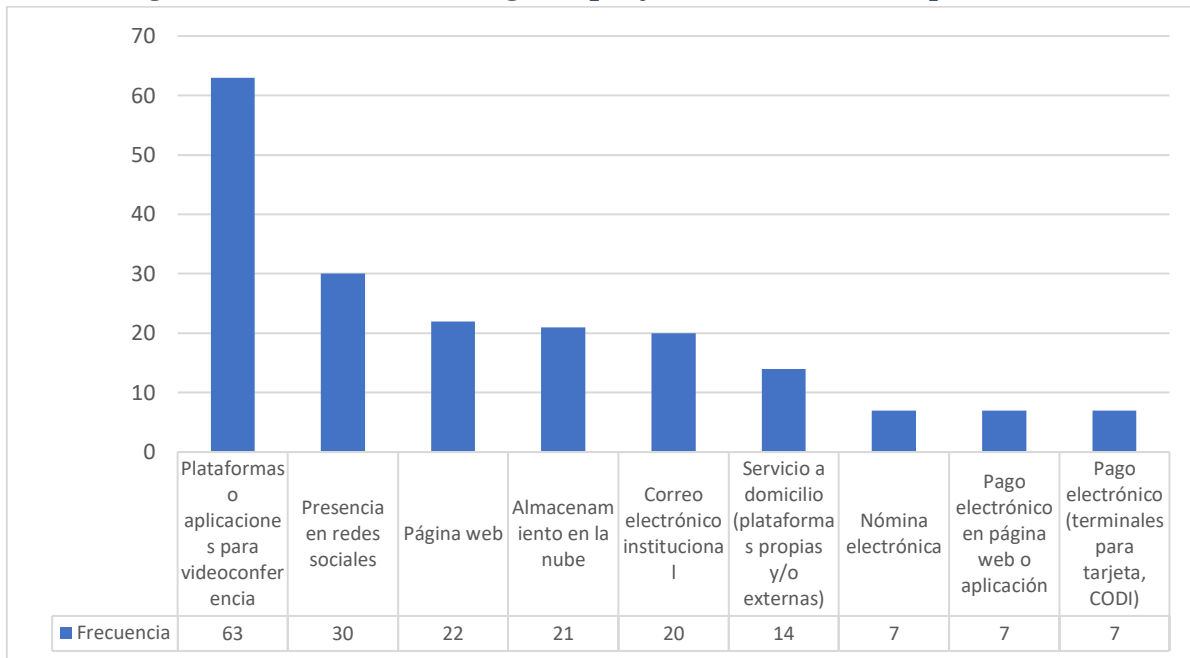
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 14. Áreas que presentaron los mayores cambios o ajustes



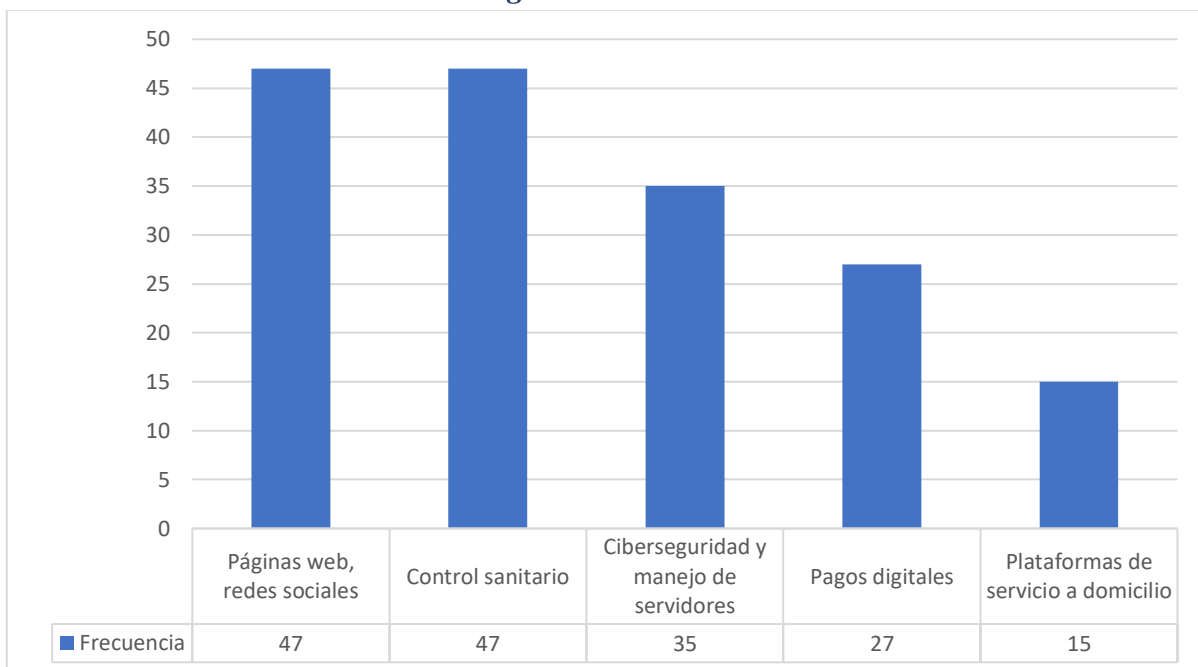
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 15. Recursos tecnológicos que fueron necesarios implementar



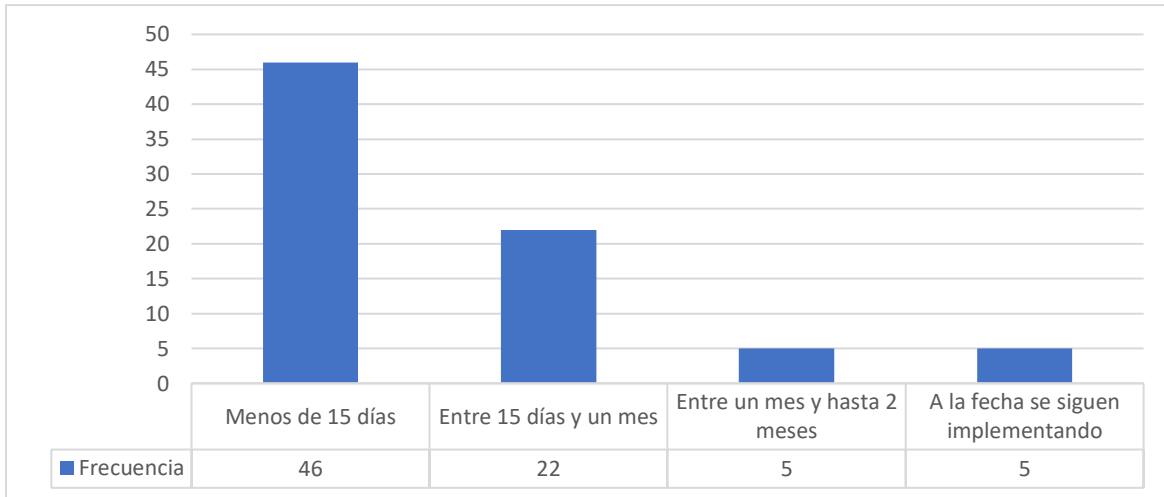
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 16. Personal con el que se contaba o se tuvo que contratar para atender las siguientes áreas



Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 17. Tiempo transcurrido entre el diseño y la implementación de los cambios y/o ajustes



Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Tabla 2. Tiempo transcurrido entre el diseño y la implementación de los cambios y/o ajustes por tamaño de la empresa

	Menos de 15 días		Entre 15 días y un mes		Entre un mes y hasta 2 meses		A la fecha se siguen implementando	
1 – 15 trabajadores	6	50%	3	25%	1	8%	2	17%
16 - 30 trabajadores	6	86%	0	0%	0	0%	1	14%
31 - 50 trabajadores	6	86%	1	14%	0	0%	0	0%
51 - 100 trabajadores	8	80%	2	20%	0	0%	0	0%
Más de 100 trabajadores	20	48%	16	38%	4	10%	2	5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Tabla 3. Tiempo transcurrido entre el diseño y la implementación de los cambios y/o ajustes por sector económico

	Menos de 15 días		Entre 15 días y un mes		Entre un mes y hasta 2 meses		A la fecha se siguen implementando	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Industria	17	50%	13	38%	3	9%	1	3%
Servicios	20	69%	6	21%	1	3%	2	7%
Comercio	9	60%	3	20%	1	7%	2	13%

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Tabla 4. Nuevas funciones, procesos y/o actividades implementadas

Protocolos para el trabajo en casa
Jornadas laborales diferenciadas
Mecanismos de venta y atención a clientes por medios electrónicos
Protocolos sanitarios
Reuniones de trabajo por videoconferencia
Registros más estrictos de entrada y salida de clientes
Capacitación en línea
Acceso remoto a documentos y bases de datos
Ciberseguridad
Mayor coordinación entre áreas
Adecuación de espacios físicos
Digitalización de los procesos
Orientación del trabajo hacia el cumplimiento de objetivos
Optimización de recursos financieros

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

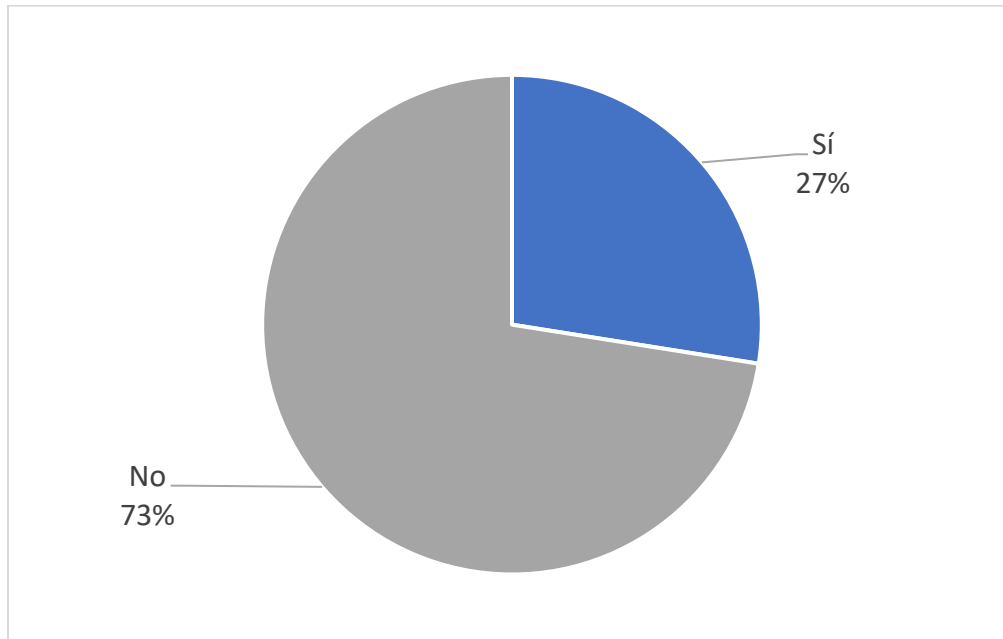
Tabla 5. Habilidades, conocimientos o competencias requeridas para adaptarse a los protocolos de salud

Habilidades de comunicación no presencial
Capacitación continua
Conciencia social y respeto a las normas
Habilidades digitales y manejo de redes sociales
Adaptación al cambio
Toma de decisiones
Desarrollo de actividades con perspectiva de cuidado sanitario
Desarrollo de sentido de la responsabilidad
Cuidado de la salud (física y mental)
Énfasis en la seguridad e higiene del trabajo
Capacidad de autogestión para el desarrollo de las actividades cotidianas
Alineación de los procesos a las medidas sanitarias
Orientación al cumplimiento de objetivos / resultados
Liderazgo y toma de decisiones
Marketing digital

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

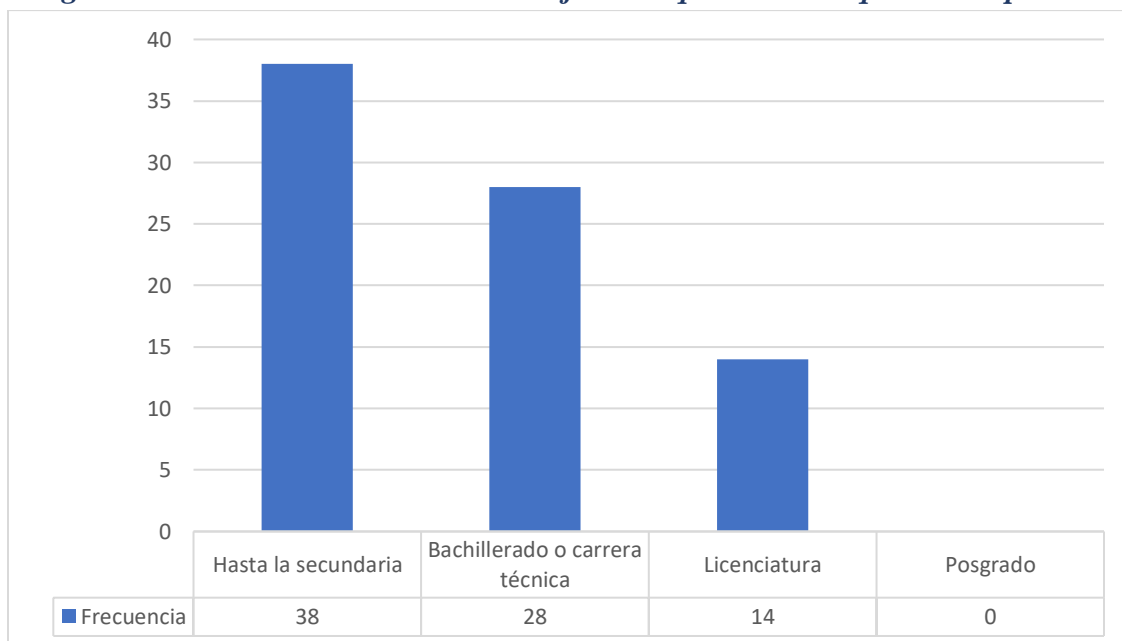
4.3 Afectaciones derivadas de la pandemia y las medidas de aislamiento social

Figura 18. Empresas que tuvieron que recortar personal



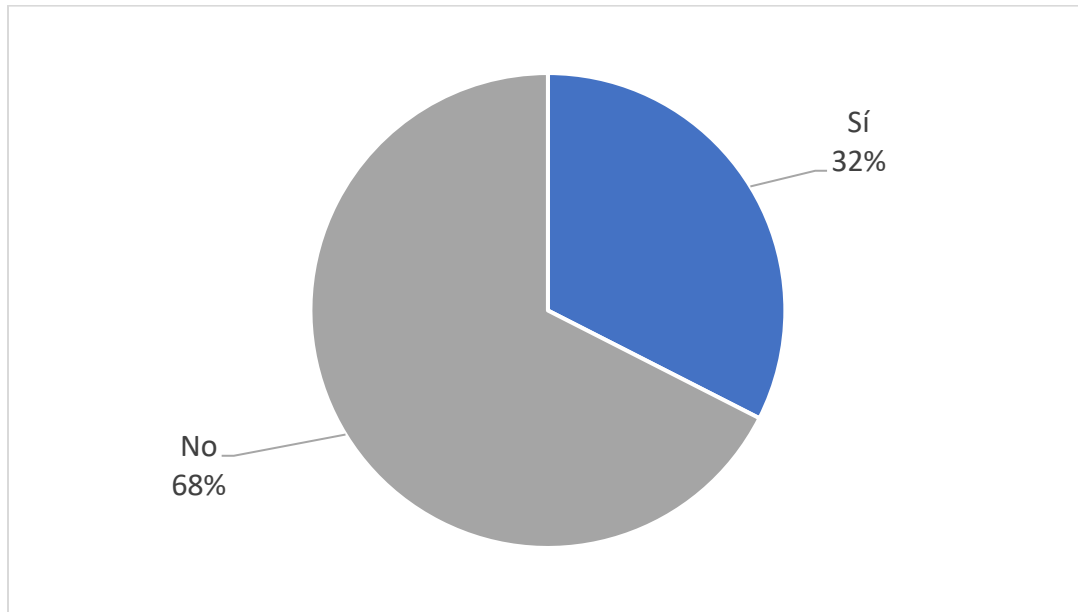
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 19. Nivel educativo de los trabajadores que tuvieron que ser despedidos



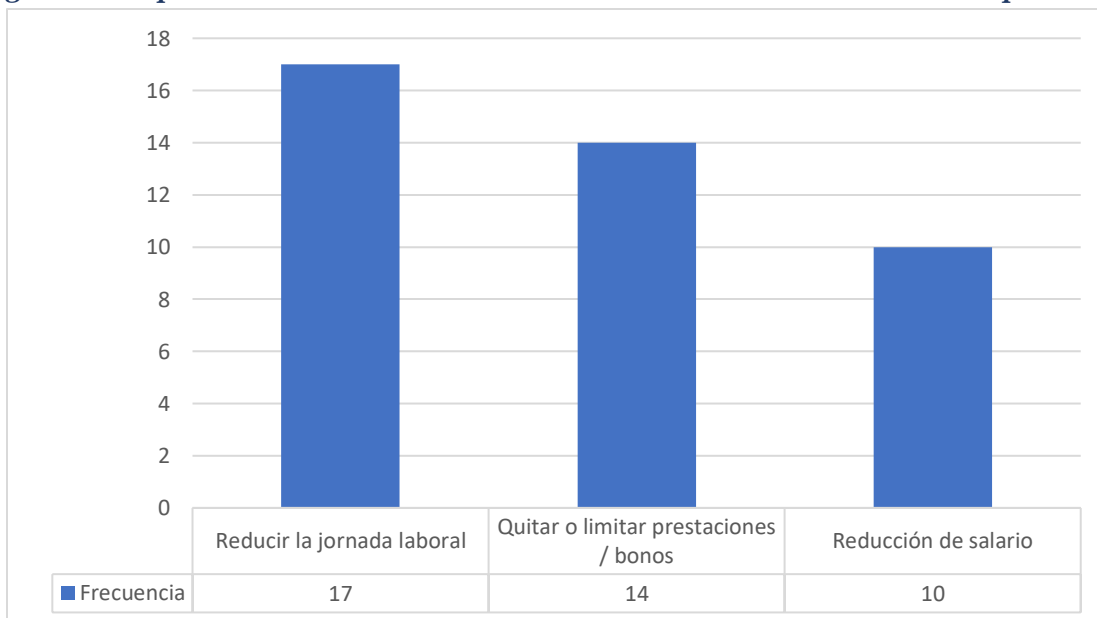
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 20. Empresas que se vieron en la necesidad de reducir algunas de las condiciones laborales de los trabajadores



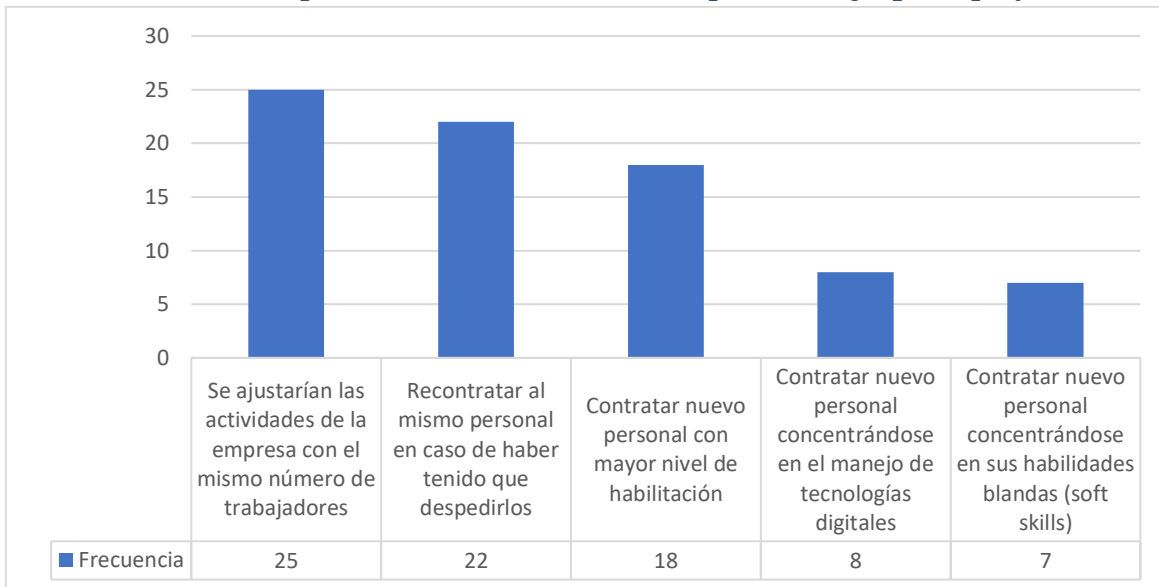
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 21. Tipo de reducciones a las condiciones laborales atribuibles a la pandemia



Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

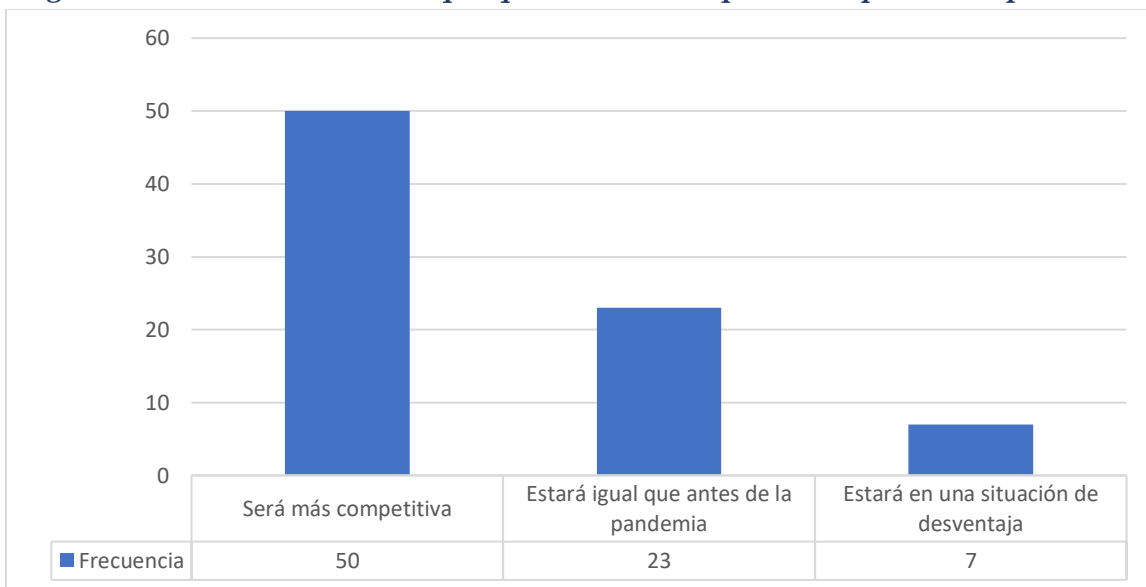
Figura 22. En caso de que las condiciones económicas mejoraran y las empresas estuvieran en la capacidad de contratar a nuevo personal, ¿a quién preferirían?



Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

4.4 Cambios en las empresas derivados de la pandemia

Figura 23. Condiciones en las que quedarán las empresas después de la pandemia



Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Tabla 6. Condiciones en las que quedarán las empresas después de la pandemia por tamaño de la empresa

	Será más competitiva		Estará en una situación de desventaja		Estará igual que antes de la pandemia	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1 - 15 trabajadores	10	77%	1	8%	2	15%
16 - 30 trabajadores	1	14%	0	0%	6	86%
31 - 50 trabajadores	4	50%	2	25%	2	25%
51 - 100 trabajadores	7	70%	2	20%	1	10%
Más de 100 trabajadores	28	67%	2	5%	12	29%

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Tabla 7. Condiciones en las que quedarán las empresas después de la pandemia por sector económico

	Será más competitiva		Estará en una situación de desventaja		Estará igual que antes de la pandemia	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Industria	22	63%	3	9%	10	29%
Servicios	9	60%	3	20%	3	20%
Comercio	19	63%	1	3%	10	33%

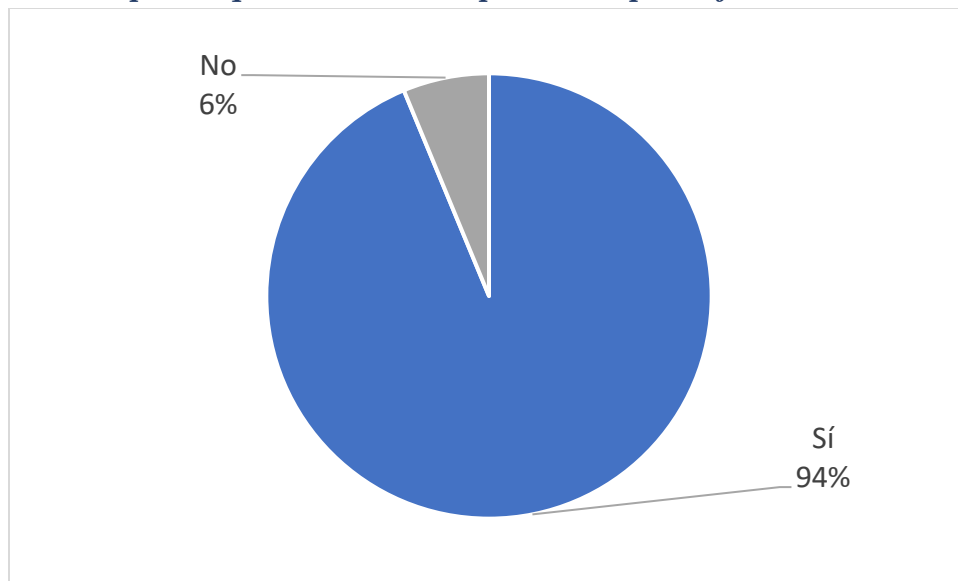
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 24. Principales cambios en la organización



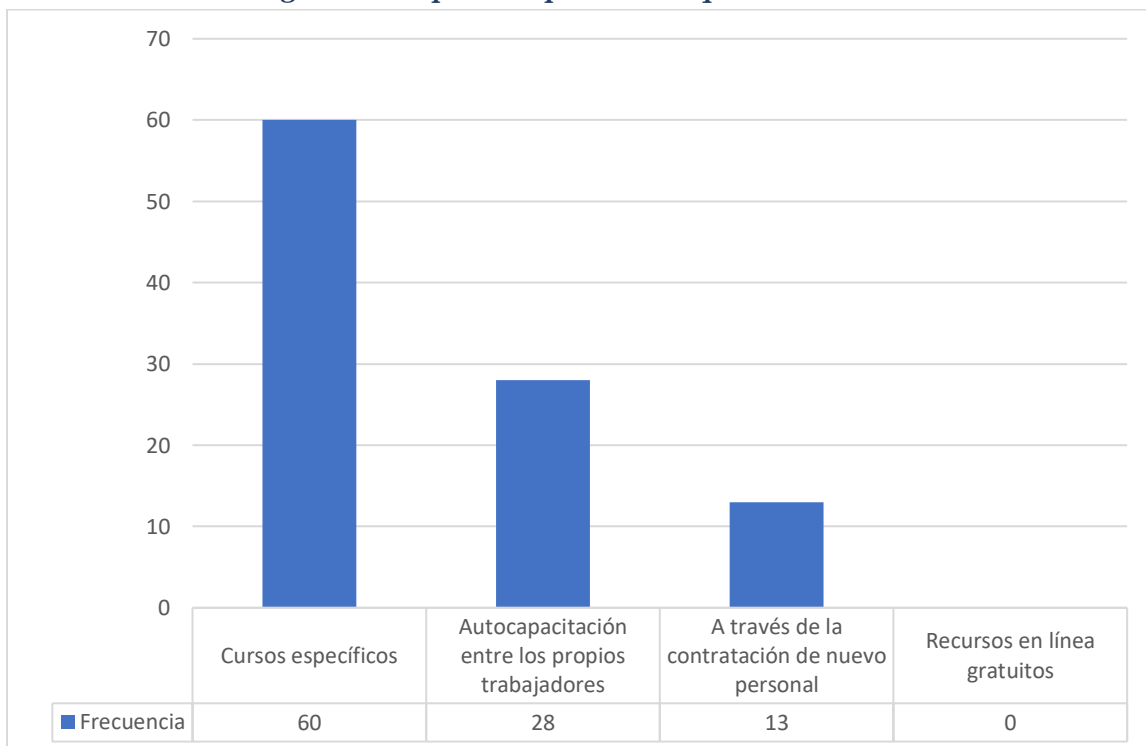
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 25. Empresas que solicitarían capacitación para afrontar los nuevos retos



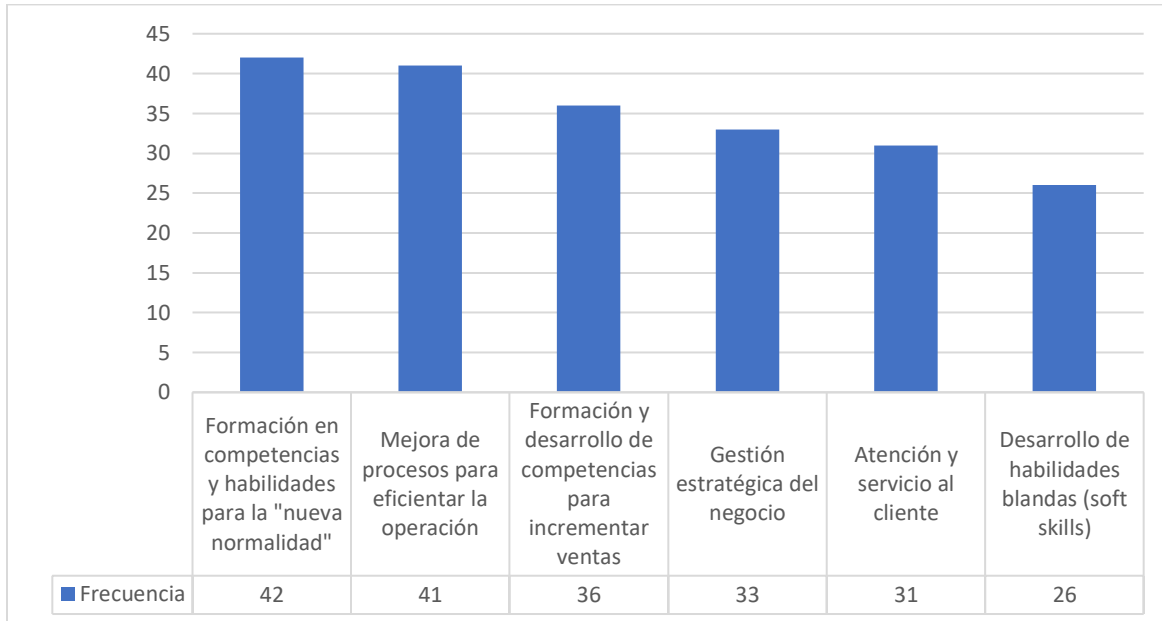
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 26. Tipo de capacitación que solicitarían



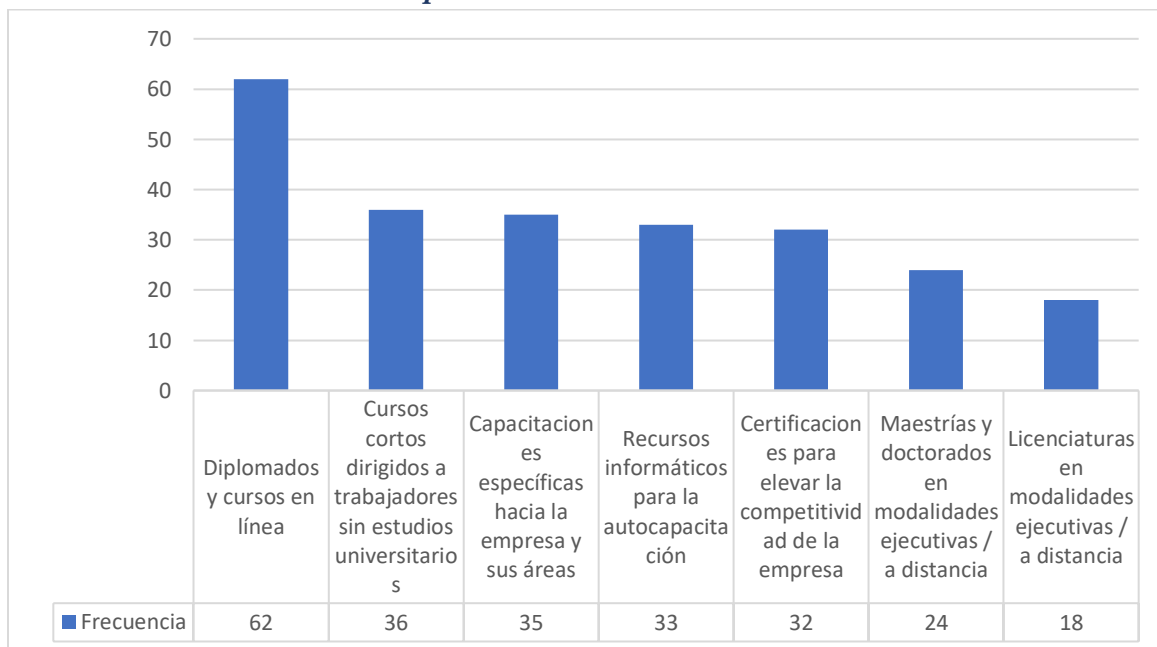
Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 27. Desde la oferta de COPARMEX. Servicios más relevantes que serían solicitados



Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Figura 28. Desde la oferta de la Universidad de Guadalajara. Servicios de capacitación más relevantes



Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

Tabla 8. Posibles cambios en el mercado laboral jalisciense desde la percepción de las empresas

Como áreas de oportunidad
Contrataciones con enfoque al cumplimiento de objetivos
Capacitación continua como medio de adaptación
Flexibilidad en la jornada laboral
Mayor énfasis en el uso de tecnologías de la información
Menor presencia física de las empresas
Desarrollo de competencias suaves (<i>soft skills</i>)
Desarrollo de programas para el cuidado de la salud (física y mental)
Habilidades para el trabajo desde casa
Como posibles amenazas
Mayor informalidad
Eliminación de plazas laborales
Requerimientos de mayor especialización y preparación
Mayor competencia
Sustitución de empleos por procesos robotizados

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a las empresas.

5. Hallazgos

Lugar en donde se desarrollan las actividades

- Se identificó una masiva adaptación de las empresas jaliscienses afiliadas a COPARMEX para transitar a un modelo de trabajo en casa aplicable al 85% de las empresas encuestadas.
- Las grandes empresas presentaron la mayor capacidad para el cambio de modelo, seguidas por las pequeñas empresas. Las medianas empresas fueron las que menos presentaron en menor medida esta adecuación.
- Las empresas del sector de los servicios implementaron en mayor medida mecanismos para el trabajo en casa (97%), mientras que las relativas al comercio lo hicieron en un 87% y la industria en un 74%.
- La mayor parte de las empresas (87%) desarrollaron algún tipo de control para el trabajo en casa, destacando las reuniones por video conferencia y la validación sobre el cumplimiento de objetivos y metas.



Adaptación a las medidas sanitarias y de distanciamiento social

- Las empresas encuestadas declararon contar con buenas condiciones para adaptarse a las medidas derivadas de la contingencia sanitaria.
- Las empresas más adaptables fueron las grandes y medianas empresas.
- En cuanto al sector económico, no hay diferencias significativas respecto a la percepción sobre el grado de adaptación. El sector del comercio fue el que reportó en promedio el valor más alto (3.93 en una escala de 1 a 5).
- Prácticamente la totalidad de las empresas tuvieron que realizar cambios en sus procesos. Los mayores ajustes se realizaron en el área de ventas y mercadeo. Asimismo, se identificaron valores significativos para las áreas de producción, recursos humanos y contabilidad.
- En cuanto a los recursos tecnológicos implementados, destaca por encima de los demás la incursión de plataformas o aplicaciones para el desarrollo de videoconferencias.
- En cuanto a las áreas que se tuvieron que fortalecer se destacan el desarrollo de páginas web y redes sociales, así como la implementación de controles sanitarios y ciberseguridad y manejo de servidores.
- En cuanto al tiempo que tomó a las empresas realizar los ajustes derivados de la pandemia, la mayor parte los implementó en un plazo menor a los 15 días.
- Al respecto de lo anterior, los tipos de empresas que tuvieron la reacción más rápida fueron las medianas empresas. La reacción más lenta se presentó en las pequeñas y grandes empresas.
- En un sentido similar, la adaptación más rápida se presentó en las empresas del sector de servicios y la más lenta en la industria.
- Las nuevas funciones, procesos y/o actividades implementadas refieren en un sentido general al establecimiento de condiciones para desarrollar el trabajo en línea, resguardo y protección de la información digital y la atención de los protocolos sanitarios.

- En lo que respecta a las habilidades, conocimientos o competencias se identificaron el desarrollo de competencias de planeación, liderazgo y toma de decisiones en modelos no presenciales. Por otra parte, se destaca la importancia del cuidado de la salud física y mental.



Afectaciones derivadas de la pandemia y las medidas de aislamiento social

- Una cuarta parte de las empresas encuestadas se vio forzada a despedir a trabajadores derivado de los efectos económicos de las medidas para contener la emergencia sanitaria.
- La tercera parte de las empresas encuestadas se vieron en la necesidad de reducir las condiciones laborales para sostener a sus empleados. La mayor afectación se presentó en la reducción de la jornada laboral.
- Una vez superados los efectos económicos de la pandemia la mayor parte de las empresas (31.25%) ajustaría sus actividades con los empleados actuales y el 27.50% buscaría recontratar a los empleados de los que tuvo que prescindir.



Cambios en las empresas derivados de la pandemia

- La mayor parte de las empresas considera que en un periodo posterior a la pandemia será competitiva. Únicamente el sector de las pequeñas empresas considera que estará en condiciones similares a antes de la pandemia. En ningún caso es significativa la percepción de estar en una situación de desventaja.
- Los principales cambios organizacionales generados por la pandemia son la creación de programas específicos de capacitación y la reingeniería de los procesos.
- Lo anterior redunda en que la principal necesidad de las empresas es hacia cursos específicos.
- Desde la oferta de COPARMEX las empresas demandarían equilibradamente los servicios de: formación en competencias y habilidades para la "nueva normalidad", mejora de procesos para eficientar la operación, formación y desarrollo de competencias para incrementar ventas, gestión estratégica del negocio, atención y servicio al cliente y desarrollo de habilidades blandas (*soft skills*).
- En cuanto a la oferta de servicios educativos de la Universidad de Guadalajara, los más requeridos son: diplomados y cursos en línea, cursos cortos dirigidos a trabajadores sin estudios universitarios, capacitaciones específicas hacia la empresa y sus áreas, recursos informáticos para la autocapacitación y certificaciones para elevar la competitividad de la empresa.





UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA



CUCEA
El mejor lugar para el talento



CUCEA
Smart Campus

