

There are no translations available.

Circular 1676-2021

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado en el diario “El Economista” el día 12 de febrero 2021, sobre las Reformas Laborales.

Reformas laborales y pandemia pusieron en el mapa estratégico a Recursos Humanos

Los cambios legales de teletrabajo, pensiones y subcontratación, combinados con otras tendencias del mercado, aumentarán las tareas de las áreas encargadas de la gestión de talento en los próximos meses.

Las áreas de **Recursos Humanos** han tenido que ampliar sus tareas drásticamente en los últimos meses, no sólo por los cambios que ha implicado la pandemia para la operación de las empresas, sino también por los ajustes en materia de política laboral que ha impulsado el gobierno federal en los últimos dos años y que las han llevado a asumir un rol más estratégico dentro de las organizaciones, coinciden especialistas en capital humano.

Y si esto no fuera suficiente, en las primeras semanas del año se han sumado más responsabilidades. Las reformas de **teletrabajo**, **pensiones** y **subcontratación**, —las dos primeras en vigor desde enero y la tercera pronto a ser discutida—conforman una triada que plantea más desafíos para los gestores de talento.

Reformas laborales y pandemia pusieron en el mapa estratégico a Recursos Humanos

Las áreas de Recursos Humanos han tenido que ampliar sus tareas drásticamente en los últimos meses, no sólo por los cambios que ha implicado la pandemia para la operación de las empresas, sino también por los ajustes en materia de política laboral que ha impulsado el gobierno federal en los últimos dos años y que las han llevado a asumir un rol más estratégico dentro de las organizaciones, coinciden especialistas en capital humano.

Y si esto no fuera suficiente, en las primeras semanas del año se han sumado más responsabilidades. Las reformas de teletrabajo, pensiones y subcontratación, —las dos primeras en vigor desde enero y la tercera pronto a ser discutida—conforman una triada que plantea más desafíos para los gestores de talento.

La necesidad de personal especializado para afrontar estos retos posicionó a los Gerentes de Relaciones Laborales como uno de los puestos con mayores incrementos salariales en 2020, un crecimiento de 22% con respecto al último año, según la Encuesta anual de remuneración total de Mercer.

“La agenda de **Recursos Humanos** ya venía apretada y tensa”, afirma Mauricio Reynoso, director general de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh). El especialista subraya que a la implementación de las nuevas regulaciones hay que agregar el trabajo que ya se venía realizando con los cambios en materia de negociación colectiva, democracia sindical y la NOM 035.

Para Rogelio Salcedo, director general para México de la consultoría Olivia, los encargados de la gestión de los colaboradores tienen una agenda compleja, que debe cumplirse en varios frentes al mismo tiempo.

¿De qué tamaño es la carga de trabajo? Por un lado, hay que atender políticas globales (en el caso de empresas internacionales) y tendencias en el mercado, como desarrollo de habilidades, experiencia del empleado y modelos de flexibilidad, muchos de ellos acelerados por la pandemia; por el otro, el cumplimiento de un **marco regulatorio** cada vez más robusto.

“Es como una carrera de obstáculos. La agenda de Recursos Humanos debe tener doble enfoque y doble lente, uno de largo plazo y otro de corto plazo”, agrega.

Pero las áreas de capital humano no adquirieron un rol clave únicamente por las regulaciones y las tendencias globales, [la pandemia también demostró la importancia de estas posiciones](#), pues fueron los encargados de implementar las medidas sanitarias en las empresas y cuidar a los trabajadores que se encontraban en home office, asegura Arleth Leal, directora de la firma Red Ring.

“Recursos Humanos desde ahora debe ponerse a trabajar en cuantificar, estructurar, asimilar, justificar y crear indicadores para la toma de decisiones de las empresas. El trabajo de ellos va a ser primordial”, dice la especialista.

Mauricio Reynoso coincide: “**Recursos Humanos** es como un malabarista y el entorno está poniendo muchas pelotas en el aire con las cuales hay que estar malabareando lo que ocurre”.

Oportunidad Clave

Desde un punto de vista optimista, Rogelio Salcedo considera que la agenda cargada de los gestores de talento les da una oportunidad para posicionarse como un **socio estratégico** del negocio.

“Tenemos que ponernos el sombrero permanente de que vamos a vivir gestionando crisis. Hay que ponerse el casco de bombero profesional, porque lo de ahora será apagar fuegos eternamente. Vamos a estar gestionando crisis todo el tiempo”, comenta.

De acuerdo con una encuesta de Zety, el [48% de los colaboradores opina que Recursos Humanos](#) se enfoca más en los procedimientos que en las personas. Para el director general de Olivia México, los profesionales de estas áreas no pueden enfocarse sólo en temas de cumplimiento y descuidar el enfoque en tendencias, como el desarrollo de nuevas competencias o la experiencia del empleado. “Es una doble agenda, es un esfuerzo extremadamente serio que tienen las personas de Recursos Humanos”.

Frente a un entorno tan cambiante tanto en prácticas de capital humano como en regulación, la gestión de talento demandará profesionales **multifuncionales y resilientes**, enfatiza Mauricio Reynoso. “Si te falla algo de esto, habrá motivos para estar estresado”.

Además, las funciones del personal de Recursos Humanos se van a transformar, opina Arleth Leal, lo que abre una oportunidad para que estas áreas se reestructuren e incluyan nuevos perfiles para atender las tareas adicionales que implica la regulación federal y los cambios en el mercado, como los **gerentes de teletrabajo**, por ejemplo.

El desafío no es menor y los especialistas coinciden en que la agitada agenda de Recursos Humanos demanda apoyo entre colegas, intercambio de experiencias y una mejor comunicación con las autoridades.

Por lo anterior, es por lo que hemos insistido de que es momento de revisar, modernizar y reforzar los departamentos de Recursos Humanos, ya que aparte de los problemas de la pandemia se vivirá en el país agitación laboral por cuestiones colectivas.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”