

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 26 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

El 70% de las empresas congelará planes de contratación ante posible recesión económica

Las señales de desaceleración económica que perciben los directores generales de las principales empresas en el país pueden enviar a la congeladora los planes de contratación, al menos de manera temporal. Aunque la inversión en tecnología sería un salvavidas para algunos empleos.

El 70% de las grandes empresas que operan en nuestro país congelará sus planes de contratación en respuesta a la incertidumbre económica y la ausencia de una estrategia definida para mitigar el impacto de una posible desaceleración de las actividades productivas.

Del total de ejecutivos encuestados, el 44% prevé un freno a las contrataciones en los próximos seis meses y un 26% confirmó que dichos procesos ya han sido detenidos, todo esto como una estrategia ante el panorama económico en México, de acuerdo con el estudio *CEO Outlook 2022* de KPMG.

Según el informe, la proporción de directores generales que advierte sobre un freno de las contrataciones en México en el mediano plazo es mayor que la observada a nivel global (35%). Aunque en el contexto mundial, son cuatro de cada 10 los CEOs que reportan que ya se hizo una pausa en la adquisición de talento.

Este panorama se vincula con la percepción de la alta dirección sobre señales de recesión y desaceleración económica, sólo una cuarta parte de los ejecutivos en México afirma contar con

una estrategia para mitigar el impacto.

En el otro extremo, un 34% de los líderes empresariales en nuestro país considera una reducción de su fuerza laboral en respuesta al contexto económico, a esta proporción hay que sumarle el 14% de los directivos que asegura que en su empresa ya recortaron una parte de su plantilla.

Sin embargo, advierte el reporte de la firma, el congelamiento de contrataciones y la reducción de personal serán medidas temporales. Pero no todo el panorama es negativo, la [inversión en procesos digitales](#) da señales positivas para la adquisición de talento. ´

“Si bien podría tratarse de medidas temporales, que funcionan como una primera línea de defensa ante los retos del mercado, actualmente existe también una competencia por atraer y retener a las personas idóneas para incrementar la competitividad de los negocios, así que es necesario encontrar un equilibrio entre las condicionantes a corto y largo plazo”, refiere KPMG en su informe.

Esto explica por qué un 22% de los altos directivos reporta que su principal prioridad para alcanzar los objetivos de negocio en los próximos tres años es la mejoría de la [propuesta de valor para los empleados](#) con el fin de atraer y retener al mejor talento.

“Actualmente estamos viviendo una [escasez de talento](#) , particularmente de talento con ciertas habilidades digitales y de cambio para lograr las transformaciones y también para nuevas exigencias como los temas ASG”, expuso en conferencia de prensa Víctor Esquivel, socio director general de KPMG en México y Centroamérica.

Sin embargo, mientras el 64% de los CEOs reporta un crecimiento en la inversión para adoptar tecnología, sólo el 36% destina más recursos para desarrollar nuevas habilidades y capacitar a sus empleados.

En opinión de Víctor Esquivel, la inversión en [desarrollo de nuevas competencias](#) es algo que no debe desvincularse de los recursos que se destinan a la digitalización. De hecho, expuso, las compañías más exitosas son las que mantienen un equilibrio entre la atracción de los mejores perfiles y la formación de nuevo talento.

“Muchas de las organizaciones lo que hacen es complementar el talento de la organización trayendo gente de otros lugares, contratando gente de fuera. Pero las organizaciones que quizá han sido más exitosas, y que los directores generales así lo ven, son aquellas que lideran con propósito y su fuerza laboral está comprometida con los objetivos, pero también son fábricas de talento, es decir, contratan y atraen talento, pero lo desarrollan a través de programas de capacitación y entrenamiento que dan oportunidades para moverse dentro de la organización”, señaló.

¿Adiós al home office permanente?

Por otra parte, la alta dirección muestra más interés por retornar a los esquemas presenciales que continuar con el teletrabajo, aunque sea en un modelo laboral híbrido. Al menos el 56% de los directores generales visualiza a su fuerza laboral en la oficina a tiempo completo en los próximos tres años.

En este sentido, un 42% de los CEOs aún percibe que el trabajo híbrido permanecerá hasta el año 2025 y sólo un 2% visualiza esto para los modelos remotos a tiempo completo.

“Es posible que las empresas estén buscando renovar o cambiar los espacios en las oficinas para optimizar el [regreso presencial a sus actividades](#) . La preferencia de los directivos por regresar de tiempo completo al lugar de trabajo también puede deberse a los retos que acarrea la modalidad híbrida y el trabajo completamente a distancia, ya que pueden dificultar la comunicación y mantenimiento de los valores y sentimiento de pertenencia a una organización”, señala la firma en su informe.

Sin embargo, KPMG recomienda tener cautela en la definición de los nuevos modelos de trabajo. “Es esencial que la Alta Dirección considere también el balance entre la vida personal y laboral que las modalidades híbridas y a distancia otorgan a su personal. Estos esquemas benefician a la fuerza laboral de maneras que es difícil encontrar trabajando de tiempo

completo en las oficinas”, puntualiza.

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