

Circular 2373-Bis-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las Tendencias en el mundo del Trabajo en 2023.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández 9 de enero del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Tendencias 2023: El mundo del trabajo enfrentará este año un nuevo choque de tormentas

“En 2023 el tema laboral será importante, el reto es cómo nos adaptaremos e implementaremos los cambios. Se ve un año muy retador y complejo”, advierte Paloma González, presidenta de la ERIAC, asociación de profesionales de Capital Humano. La implementación de varias reformas legales, las nuevas tendencias del sector y el entorno económico adverso harán de la **agenda de Recursos Humanos** una de las más dinámicas este año.

Desde la perspectiva de la ejecutiva, la [agenda de gestión de talento](#) en 2023 estará marcada por temas como la aplicación de las reformas de vacaciones y de pensiones, la nueva relación con los sindicatos y la operación del nuevo modelo de justicia laboral. “Otros temas que nos van a ocupar es la experiencia del colaborador, todas estas tendencias como el *burnout* y la guerra por talento, son ciertas”.

Para André Maxnuk, director general de Mercer México y Latinoamérica, un tema que ocupará

a las áreas de talento este año será el [impacto de la inflación en la compensación](#) de los trabajadores y las estrategias que las empresas adopten para hacerle frente,

“En términos financieros, el reflejo de la inflación en las **políticas de retención** es algo crítico. Las empresas no van a lograr rebasar la inflación con los incrementos salariales y tendrán que buscar más alternativas para retener a la gente. Es probable que veamos revisiones de paquetes de beneficios”, opina el especialista.

En eso coincide Héctor Márquez Pitol, presidente de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (Amech). “La inflación no se va a acabar, está previsto que se logre controlar, pero esperaremos un buen rato y, mientras tanto, seguiremos hablando del **impacto en los sueldos**”.

Adicionalmente al entorno de cambios legales, Paloma González considera que el contexto económico a nivel mundial agrega otro reto para las áreas de gestión de talento. “El gran desafío es cómo vamos a **balancear los presupuestos**, porque seguramente estarán limitados, con todas estas tendencias y cambios que traemos. Creo que será un año desafiante”.

El país inició en 2019 una serie de cambios en el mundo del trabajo con la reforma al sistema de justicia laboral, reglas de negociación colectiva y democracia sindical. Desde entonces, la entrada en vigor de la NOM-035, las modificaciones al régimen de subcontratación, los incrementos históricos al salario mínimo y la reforma de teletrabajo, por citar algunos cambios, le han dado un rol más activo a los [departamentos de Recursos Humanos](#).

Tan sólo el año pasado se terminó el proyecto de actualización de la tabla de enfermedades de trabajo y el de la NOM de Teletrabajo, y se aprobó la reforma de vacaciones en el Congreso de la Unión. A estos cambios se agregan en la **agenda de las áreas de talento** el crecimiento en los niveles de rotación, la competencia global por el talento –en buena medida acelerada por la pandemia–, la demanda por mayor flexibilidad y la priorización del bienestar integral.

Héctor Márquez subraya que el 2023 no será un año exento de cambios regulatorios. “Seguiremos viendo en el día a día propuestas, me gusta porque la **Ley Federal del Trabajo** no debe quedar fija. Uno de los grandes problemas que llegan a tener los países es cuando no

hay cambios en materia laboral y entonces se atrasa ante la velocidad de los cambios”.

Es por ello, puntualiza el representante de la Amech, que los departamentos de Recursos Humanos deben estar atentos a [las modificaciones regulatorias](#) . “Estas áreas tienen una gran responsabilidad dentro de la empresa, no sólo para mantener una plantilla completa, sino que también tienen que buscar todo el tiempo promover políticas que vayan de acuerdo con la época que estamos viviendo”.

¿Cómo prepararse para este panorama?

Desde la óptica de Paloma González, la gran diferencia este año para hacerle frente a los retos será contar con un **equipo de gestión de talento** fortalecido, especializado y desarrollado. “La pura cabeza de RH no lo va a lograr y tampoco un equipo débil”.

En este tenor, la representante de ERIAC le recomienda a los departamentos de Recursos Humanos revisar todos los procesos, incluyendo los de **comunicación interna**. “Tenemos que revisar también los planes de capacitación, lo mismo que la experiencia del colaborador. Tenemos que pasar de la planeación a la acción lo más rápido posible. Si antes tardábamos unos meses en armar un proyecto, el siguiente año esa demora nos puede llevar a ejecutar las cosas tarde porque tendremos un año muy cambiante y donde las condiciones pueden cambiar de un día a otro”.

Por su parte, Héctor Márquez reconoce que durante años se promovió como práctica buscar personal a bajo costo o políticas de contratación por honorarios. Ante este contexto, el consejo es que Recursos Humanos tome un rol más activo para cambiar este panorama y **que las mejores prácticas** sigan permeando en todos los negocios sin importar su tamaño.

“Esas políticas ya no van, porque al final lo que debes buscar es que en cada colaborador tenga una **mejor calidad en su trabajo** y en su productividad, y para eso se requiere un solo ingrediente que es tener muy motivado a tu personal. Pero si tú a una persona le dices ‘te daré trabajo, pero sin seguridad social’ la motivación se la acabas de quitar. Esa responsabilidad de las personas de Recursos Humanos es muy importante, implementar políticas incluyentes y que motiven al personal, sin buscar falsos ahorros en el corto plazo”, concluye.

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