There are no translations available.

Circular 2380-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la escasez de empleo e inflación las mayores preocupaciones en este año, publicado en el diario “El Economista” el 17 de enero 2023, escrito por Gerardo Hernández.

Escasez de empleo e inflación, las mayores preocupaciones de los mexicanos en 2023

La reducción en las **oportunidades de trabajo y la inflación** son los dos temas que más preocupan a los trabajadores en México en 2023. Al menos esto es lo que señaló la mayoría de los empleados encuestados por Indeed. El tercer tema en la lista es la recesión económica y su impacto en el mercado laboral.

Las inquietudes en torno a la oferta de empleo y el [incremento en los precios al consumidor](#) superan las preocupaciones del crecimiento de la informalidad o hasta el mismo retorno a los esquemas de trabajo totalmente presenciales.

Tan sólo en el tema de inflación, en 2022 el alza de precios dejó como resultado el [peor saldo en los incrementos salariales](#) en casi tres décadas, pues los ajustes a las remuneraciones para el personal sindicalizado tuvieron un decremento de -1.84% en términos reales, a pesar de observarse aumentos nominales no vistos desde 2001.

“Los desafíos actuales como el aumento de costos, el estancamiento de los salarios y el futuro

empresarial incierto hacen que **la seguridad y la estabilidad** sean prioritarias para los empleados en este momento. En todo el mundo, eso significa que la remuneración y los beneficios son más importantes para ellos que nunca”, destaca por su parte Qualtrics en su informe *Tendencias de experiencia del colaborador 2023*

Según la encuesta de Indeed, los **temas que más preocupan a los mexicanos** para este año son:

1. Poco empleo
2. Inflación
3. Recesión económica
4. Rejuvenecimiento de la fuerza laboral
5. Aumento de la informalidad
6. Retorno al trabajo presencial a tiempo completo

“En tiempos difíciles, los empleados colocan la seguridad financiera y laboral en los primeros lugares de su lista de prioridad. En la actualidad, salario y beneficios es uno de [los impulsores de la intención de quedarse](#)

. Los colaboradores exigen una retribución justa por el trabajo que hacen y que refleje su rendimiento. Esto no es novedad, pero un clima general de inestabilidad nos recordó penosamente uno de nuestros requisitos más básicos”, indica el informe de Qualtrics.

De hecho, los trabajadores encuestados por la plataforma de búsqueda de empleo consideran que las razones principales para **cambiar de puesto de trabajo** en 2023 son las siguientes: el salario, la flexibilidad, desplazamientos más cortos y trabajo remoto.

Para Madalina Secareanu, gerente senior de Comunicaciones Corporativas de Indeed en Latinoamérica, las inquietudes reportadas por los trabajadores también son una oportunidad para que el talento explore otros campos que ofrecen [nuevas oportunidades de trabajo](#) y desarrollen competencias que les permitan acceder a estos puestos.

“Es una oportunidad para que los buscadores de empleo entiendan cada vez más los diversos mercados laborales, incluyendo lo que los empleadores están buscando en *hard* y *soft skills*.”

Así como la creciente

oferta de nuevos empleos

relacionados con la tecnología como desarrollo de

software

, ciberseguridad y cripto y finanzas", señala la ejecutiva.

¿Y la conciliación vida-trabajo?

Pero más allá del panorama económico, el informe de Qualtrics apunta que la necesidad de un mejor [balance entre la vida laboral y personal](#) se posiciona en 2023 como una demanda fuerte del talento. "Los empleados han trabajado con sobrecarga durante muchos años. Ahora están reclamando límites".

La firma estima que este año el **nivel de satisfacción** de la fuerza laboral con su balance vida-trabajo disminuirá. "Para las organizaciones, volver a involucrar a los colaboradores significa analizar las variables cruciales que influyen en la conciliación de la vida laboral y familiar, desde la falta de autonomía, flexibilidad y procesos de trabajo deficientes hasta el desfase con el objetivo de la empresa o las oportunidades insuficientes de crecimiento".

Hasta ahora, los colaboradores en puestos ejecutivos y directivos son los que refieren mayor conformidad con su conciliación entre ambos mundos, pero entre **el personal operativo** esta percepción es más baja.

"En pocas palabras: cuanto más alto es el nivel de trabajo, los empleados están más conformes con la conciliación de la vida laboral y familiar. Se podría argumentar que éste es el resultado de que los directivos tengan mayor flexibilidad en sus cronogramas o tiempo, o que estén sujetos a distintos estándares. Aquí es donde las organizaciones tienen la oportunidad de dejar que los empleados construyan su vida laboral para **lograr el equilibrio personal** y también obtener mejores resultados empresariales".

"Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México"