

There are no translations available.

Circular 2598-Bis-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el cambio del empleo después de una pandemia.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 2 de marzo del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Una pandemia después, ¿qué tanto ha cambiado el mundo del trabajo?

La pandemia marcó un antes y un después en **el mundo del trabajo**. Los colaboradores no son los mismos, las prioridades tampoco, y la gestión de talento enfrenta nuevos retos. “El entorno ha cambiado, somos [más sensibles al tema de salud](#), finanzas y replantear estilos de vidas. Las empresas han visto ajustes en los ecosistemas laborales y su oferta de valor”, afirma Martha Hernández, directora de Consultoría en Capital Humano de AON México.

La pandemia y su impacto en el trabajo se tradujo en sobrecargas laborales y **jornadas de trabajo más extensas**, además, la implementación improvisada de nuevos modelos de trabajo exhibió liderazgos inadecuados. De acuerdo con un estudio de OCC Mundial, el 46% de las personas asegura

trabajar más horas

que antes de la emergencia sanitaria.

“El colaborador se planteó muchos análisis y **buscan satisfacción alrededor de su vida** que quizá antes no se habían puesto como prioridad. Los trabajadores están laborando con aspiraciones que antes no tenían”, señala Martha Hernández.

Este escenario está moldeando una **nueva manera de percibir el trabajo** y lleva a las personas a tomar decisiones que en contextos previos a la pandemia eran impensables. El informe “La revolución invisible” de PageGroup evidencia que el 36% de los mexicanos [rechazaría un ascenso](#) si el nuevo puesto afectará su salud mental.

“La compensación salarial siempre estará presente, pero ya no es el principal factor. Lo que impulsa a las personas ahora es el propósito, su impacto, el aprendizaje o el proyecto en el que estarán. Las organizaciones necesitan profundizar en la **experiencia del empleado**, que quieren los colaboradores”, apunta Francisco Briseño, socio líder de Workforce Transformation de PwC México.

Si bien el salario se mantiene como una prioridad en la **búsqueda de empleo** y la permanencia, especialmente después de un contexto de alta inflación, la pandemia también impulsó otros satisfactores en la fuerza laboral. Esto se ha manifestado en **mayores tasas de rotación** y la antesala del fin de las carreras de largo plazo.

El estudio Market Research 2024 de Pandapé destaca que al menos seis de cada 10 empresas perciben que la [estabilidad laboral está en declive](#). Éste fue el cambio más radical que identificaron las compañías en el último año; un 51% indica que la rotación creció más de lo habitual.

Pero la transformación no sólo se refleja en lo que buscan las personas, también las empresas. Francisco Briseño subraya que después de la emergencia sanitaria, la **demandas de nuevas habilidades** como la adaptación al cambio o el liderazgo son más buscadas por las compañías.

Con la digitalización de las empresas –acelerada por la emergencia sanitaria– la demanda de nuevos perfiles también es una nueva realidad. “Los trabajadores están conscientes que **necesitan capacitación**

para no quedarse obsoletos, porque la tecnología no cambia cada 10 años, cada dos o tres años hay nueva tecnología que tienes que aprender a utilizar”, afirma el especialista.

Trabajo híbrido, la nueva normalidad

Una de las transformaciones más visibles en el mundo del trabajo son los **nuevos esquemas laborales**. Con las medidas de confinamiento por la Covid-19, el teletrabajo pasó de ser un beneficio a la única opción para continuar con el negocio.

“El tema del *home office* tenía muchos años de haberse implementado en otros países, y en México era algo sólo de algunos sectores. La pandemia provocó que casi de un día a otro fuéramos [capaces de trabajar a distancia](#), eso no se puso en duda. Y también se comprobó que podíamos tener comunicación a distancia, y aprovechamos más los medios tecnológicos”, expone Martha Hernández.

El teletrabajo no ha desaparecido del todo, pero el interés por recuperar la colaboración física y la demanda del talento por **conservar la flexibilidad** alcanzada con este esquema han encontrado su punto de equilibrio en el trabajo híbrido, la nueva normalidad.

El informe *Trabajo reimaginado* de la firma EY evidencia que cuatro de cada 10 personas desea un esquema laboral con **dos o tres días de trabajo remoto**, sólo un 8% de los encuestados prefiere un modelo laboral totalmente en oficina.

Sin embargo, con la llegada del trabajo remoto, la **demanda por flexibilidad** ha crecido, sin importar si se puede o no trabajar desde fuera de la oficina. El *Workmonitor 2024* de Ransdtad refleja que el 41% de las personas en nuestro país no aceptaría una oferta laboral sino garantiza flexibilidad en torno al **tiempo de trabajo**

Sin importar el modelo que tengan las empresas. Para Francisco Briseño, el reto que se tiene por delante es **adaptar los esquemas de desempeño** y remuneración a las nuevas dinámicas de trabajo. “Pese a la pandemia, los modelos de desempeño y medición de la productividad no se actualizaron”.

Una pandemia después, el mercado laboral no es el mismo, coinciden los especialistas, y eso desafía a las empresas en sus estrategias de talento, en la [oferta de valor al empleado](#) y en la competencia por los mejores perfiles.

Recuerden que la STPS ha establecido las condiciones para realizar inspecciones de trabajo sobre el Teletrabajo-Home office, por lo que es indispensable establecer las condiciones de dicho trabajo y documentarlo para no incurrir en violaciones.

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