



Agenda laboral

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

Los cambios regulatorios, las nuevas tendencias de talento y el entorno económico seguirán poniendo a prueba este año la gestión de talento en todas las empresas

Gerardo Hernández
gerardo.hernandez@eleconomista.mx

“**E**n 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 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 esperamos 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 termi-

nó 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.

¿Cómo prepararse?

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, este año esa demora nos puede llevar a ejecutar las cosas tarde porque tendremos un año muy cambiante”.

Por su parte, Héctor Márquez reconoce que durante años se promovió como práctica buscar per-



PERIÓDICO	PÁGINA	FECHA	SECCIÓN
EL ECONOMISTA	12	09/01/2023	LEGISLATIVO

sonal a bajo costo o políticas de contratación alternas. 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.

“Esas políticas ya no van, porque al final lo que debes buscar es que cada colaborador tenga una mejor calidad en su trabajo y en su productividad, y para eso se requiere sólo un 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”, concluyó.



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”.

Paloma González,
PRESIDENTA DE LA ERAC.



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”.

André Maxnuk,
DIRECTOR GENERAL DE MERCER MÉXICO Y LATINOAMÉRICA.

Prioridades de Capital Humano

La gestión del talento se mantiene dentro de los aspectos relevantes de las empresas en el corto plazo. Éstos son los temas de RH en los que pondrán mayor atención las organizaciones este año:

Ranking de prioridades 2023 |
CALIFICACIÓN PROMEDIO (RANGO 1-10)

● ALTA ● MEDIA ● BAJA



FUENTE: PAE, ENCUESTA PRIORIDADES EN CAPITAL HUMANO.

A lo largo del año, las áreas de Capital Humano tendrán que implementar los cambios de las reformas de vacaciones, de pensiones, de teletrabajo y de justicia laboral.