

21 Tendencias para el 2021:

TRANSFORMAR EL TALENTO Y EL FUTURO DEL TRABAJO

Cuatro fuerzas y una nueva realidad - las tendencias existentes se aceleran: los cambios demográficos, la revolución tecnológica, la elección individual y la sofisticación del cliente, junto con un número clave de tendencias emergentes, son los principales pilares del cambio que impulsan estas 21 tendencias en el 2021 en torno al futuro del trabajo y la fuerza laboral global.



CAMBIOS DEMOGRÁFICOS

- Escasez de habilidades**
Se está agravando. Lo que demuestra la creciente brecha entre aquellos con habilidades / roles laborales en demanda y aquellos que están en declive.
- La creciente **polarización social y las tensiones** en torno a los problemas globales de inequidad, requieren que las empresas se pongan de pie y se pronuncien sobre la diversidad, la inclusión y otros temas críticos del desarrollo del talento.
- El **rápido crecimiento del trabajo a distancia, crea más fuerza laboral bajo demanda**, modelos de trabajo híbridos que aceptan más a los trabajadores a tiempo parcial, flexibles y contratados.
- Transformación de la fuerza laboral.** La aceleración de la brecha de género afecta a las mujeres en el trabajo. Muchas mujeres se ven afectadas de forma desproporcionada por las crisis sociales y económicas debidas a la pandemia.

ELECCIÓN INDIVIDUAL

- Nueva jerarquía de las necesidades individuales**, exige una mayor flexibilidad, autonomía y elección en el trabajo.
- Salud y bienestar, físico y emocional**, con niveles de responsabilidad del empleador nunca antes vistos. Requiere un mayor rol de RRHH, incluyendo formas de ayudar a los empleados a desconectarse.
- Omnipresencia de la acción digital**, El aumento de la adopción del social media y las comunidades virtuales, está haciendo crecer la adopción digital con nuevas formas de interacción.
- Los empleados como consumidores con mayores exigencias de transparencia y equidad** dentro de la organización, con la aparición de una nueva relación empleador/empleado que refleje lo que los trabajadores quieren: seguridad, sostenibilidad de las habilidades, combinación de vida laboral y bienestar.

REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

- La continua coevolución humano-máquina.** La aceleración de la automatización a escala impulsada por la 5G, potencializará la revolución de las competencias, transformará las industrias e impulsará el aumento de la productividad.
- El crecimiento del trabajo cibernético y remoto significa que **cada empresa debe convertirse en una empresa tecnológica** para poder competir y crear más valor. Las organizaciones "superestrellas" que estaban progresando en la digitalización antes de la pandemia, están emergiendo más fuertes.
- La tecnología permitirá a las personas y a los empleadores aprender más sobre la gestión del bienestar.** Las organizaciones deberán equilibrar el uso de la tecnología como una herramienta para resolver la cultura de "siempre activo" o mejorar la productividad.
- El aumento de los disruptores digitales y la digitalización de la experiencia del cliente.** El crecimiento de nuevos sectores, impulsará cambios en la personalización y en las soluciones en demanda, a distancia, sin contacto, reuniendo lo mejor de la tecnología y las habilidades humanas.
- (R)evolución de la educación.** La necesidad constante de actualización y capacitación, cambiará el futuro de la educación. Las personas y las empresas se orientarán hacia la demanda, la microcertificación, el aprendizaje virtual y el coaching en la nube a escala.

SOFISTICACIÓN DE LOS CLIENTES

- Aceleración de estrategia de fuerza laboral y talento estratégico.** Optimizar la combinación de la fuerza de trabajo y lograr la ventaja competitiva en el mercado, con soluciones más internas, personalizadas y centradas en el consumidor.
- La centricidad de los datos aumenta la demanda de evaluaciones y soluciones basadas en IA**, ayudando a las organizaciones a predecir el rendimiento, y a las personas, a conocer mejor sus habilidades y su potencial.
- La Resiliencia de la cadena de suministro y consolidación de los proveedores**, serán fundamentales para mitigar la incertidumbre y gestionar el riesgo (plataformas y ecosistemas conectados).
- Exigencias renovadas en los líderes.** Liderar con empatía y agilidad digital, defendiendo la ESG y formando parte del impulso del acuerdo verde y la acción climática independientemente del sector.

TENDENCIAS EMERGENTES A TENER EN CUENTA

- Una revolución de la recuperación** con el aumento de la tecnología sanitaria, la tecnología educativa, la tecnología ecológica y la "amazonización" de la atención médica.
- Pivotar para progresar - Pivotar hacia el progreso.** Las empresas necesitan seguir mostrando agilidad y adaptación a las necesidades cambiantes del mercado y consumidores si quieren prosperar.
- Consumo ampliado del trabajo.** Las expectativas de nuevas oportunidades y avances, junto con una experiencia virtual personalizada y sin contratiempos en el trabajo y el hogar, serán una nueva realidad en el mundo digitalizado post-Covid.
- El empleo neto cero surge como el epítome de la ESG responsable.** Los mejores empleadores se comprometerán a lograr un equilibrio neto nulo en los puestos de trabajo. A medida que las organizaciones se reestructuran, se perderán puestos de trabajo, se crearán otros y se volverá a capacitar a las personas para desempeñar nuevos roles dentro o fuera de la organización.