

Ocho tendencias laborales que definen el futuro del trabajo

Las tendencias existentes se están acelerando, impulsando la transformación digital a una escala sin precedentes como resultado de la crisis mundial sanitaria, económica y social.

Junto con la incertidumbre y la aparición de nuevas tendencias, las organizaciones necesitan transformar su fuerza de trabajo para asegurarse que tienen las habilidades y competencias necesarias para retener y reacondicionarse para un futuro incierto.

De acuerdo al estudio “Tendencias para el 2021: Transformar el Talento y el Futuro del Trabajo” de ManpowerGroup, se exponen ocho lineamientos clave que marcarán la preparación para las empresas, con el fin de contar con el talento idóneo para el futuro.

1. Escasez de habilidades

La escasez de habilidades se está agravando debido a la transformación más significativa de la mano de obra. Se espera que la escasez de talento a nivel global dará como resultado 85 millones de puestos sin cubrir para el 2030.

Además, se demandarán perfiles como expertos en seguridad cibernética, ingenieros en robótica, analistas de datos,

desarrolladores de apps, especialistas en marketing digital, especialistas en salud mental; entre otros.

2. Creciente polarización

El incremento de la tensión social y el mayor reconocimiento de la inequidad, especialmente la racial, exigirán más transparencia a las organizaciones en torno al capital humano, la diversidad y la inclusión como claves para la recuperación y el crecimiento.

3. Rápido crecimiento del trabajo remoto

El 43% de los trabajadores cree que la crisis de la Covid-19 marca el final de cada día en el trabajo en oficina. La creación de una fuerza de trabajo en demanda, los modelos de trabajo híbridos y el trabajo desvinculado/independiente están en aumento.

4. Aceleración de la brecha de género

Las mujeres se ven afectadas de forma desproporcionada por las crisis sociales y económicas debidas a la pandemia.

Están sobrerrepresentadas en la pérdida de puestos de trabajo en sectores como el comercio minorista, entretenimiento y hotelero, y están infrarrepresentadas en sectores en crecimiento como la tecnología, las operaciones y la logística, al mismo tiempo que asumen más responsabilidades de cuidado en el hogar.

5. Nueva jerarquía de necesidades individuales

La preocupación por la salud, la seguridad en el empleo y el desarrollo de habilidades, junto con la flexibilidad para lograr la mejor combinación y el equilibrio de las responsabilidades en el trabajo y en el hogar, serán compartidas tanto por los individuos como por las organizaciones. La nueva jerarquía se resume en: bienestar individual – aprendizaje – flexibilidad – seguridad laboral – bienestar familiar.

6. Salud, bienestar físico y emocional

El 63% de trabajadores otorga mayor importancia a su salud y bienestar, con niveles de responsabilidad del empleador nunca antes vistos.

Esto requiere un mayor rol de RRHH, con más deberes de cuidado, incluyendo formas de ayudar a los empleados a desconectarse para apoyar la salud general y prevenir la propagación de virus.

7. Omnipresencia digital

El aumento de la adopción de las redes sociales y las comunidades virtuales está haciendo crecer la adopción digital con nuevas formas de interactuar en cualquier lugar, de cualquier manera y en cualquier momento.

8. Empleados 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.

Además, con objetivos y métricas claras en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo.