

The Great Realization

ACELERACIÓN DE TENDENCIAS, URGENCIA RENOVADA

Los mercados laborales se transforman de forma continua. Algunos de esos cambios son cíclicos, otros estructurales y, como hemos comprobado, algunos pueden irrumpir de forma inesperada y modificar repentinamente nuestras previsiones y nuestra forma habitual de organización. En el actual contexto podemos observar que:

- ✓ El desajuste de Talento ha alcanzado máximos históricos mientras los niveles de desempleo se mantienen elevados
- ✓ El crecimiento económico desigual continúa
- ✓ La experimentación con nuevos modelos de empleo se ha generalizado
- ✓ Las empresas siguen buscando soluciones de Talento flexibles y estratégicas



Cuatro palancas impulsan las 20 tendencias del mundo del empleo para 2022; tendencias orientadas a la transformación y que exigen la atención inmediata de las compañías.

LO QUE QUIEREN LOS PROFESIONALES:

de sobrevivir a prosperar en el empleo:

TENDENCIA 1

LA REINVENCIÓN DEL EMPLEO A MANOS DE LOS PROFESIONALES

Los profesionales demandan flexibilidad, retribución adecuada y más autonomía. Contar con programas basados en valores, líderes empáticos y una cultura de confianza tendrá un efecto positivo a la hora de atraer y fidelizar al Talento y de comprometer a los equipos en remoto.

TENDENCIA 3

LA DISOCIACIÓN DE EMPLEO Y UBICACIÓN

Los profesionales están decididos a quedarse con la parte positiva de la pandemia y rediseñar un nuevo mundo laboral conciliando su vida personal y profesional, e incorporando flexibilidad, interacción, colaboración y conexiones humanas según necesiten.

TENDENCIA 5

EL AUGE DE LAS REIVINDICACIONES Y EL ACTIVISMO

Empleados y clientes quieren entregar su tiempo y su dinero a empresas que actúen como agentes sociales: ciudadanos globales, pilares de la comunidad y protectores del medio ambiente.

TENDENCIA 2

LA PRIORIZACIÓN DE LA SALUD MENTAL

Las compañías deben romper con el estigma del silencio y ser más explícitas sobre su papel a la hora de proteger la salud mental. Además, habrá más llamadas a la acción para prevenir el desgaste personal, adquirir resiliencia y mejorar la salud mental.

TENDENCIA 4

LA IMPORTANCIA DE LA CULTURA

Poner más énfasis en transformar la cultura empresarial para generar confianza, comprometer a los equipos en remoto y reactivar la experiencia de los profesionales requerirá una propuesta de valor del empleado que aúne propósito y bienestar con un liderazgo empático para el mundo digital.

DESAJUSTE DE TALENTO:

de las promesas a los progresos

TENDENCIA 6

EL DESAJUSTE FOMENTA LA CREATIVIDAD

7 de cada 3 líderes asegura no encontrar el Talento con las habilidades que precisa. Las empresas tienen que ser hoy más creativas que nunca para atraer y fidelizar al Talento con las habilidades adecuadas.

TENDENCIA 8

LAS MUJERES PASAN DE LA RECESIÓN A LA RECUPERACIÓN

Para reincorporar a las mujeres al mercado laboral tras la pandemia, las compañías deberán mejorar el acceso y ofrecer oportunidades en sectores en crecimiento como el tecnológico. Las empresas que ofrezcan mayor flexibilidad incrementarán sus posibilidades de atraer al Talento femenino.

TENDENCIA 10

EL FUTURO DEL EMPLEO DEBE INTEGRAR A LAS FAMILIAS

Repensar el futuro implica tener en cuenta a las familias y el bienestar de los empleados.

TENDENCIA 7

EL FIN DE LAS ERAS GENERACIONALES

Profesionales de todas las edades demandarán mayor personalización y se resistirán a ser etiquetados y enfrentados a profesionales de otras generaciones.

TENDENCIA 9

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: MÁS PROGRESOS Y MENOS PROMESAS

Los profesionales exigen hoy a las compañías un posicionamiento claro en diferentes temas sociales. El Talento espera transparencia y no sólo promesas; por eso las compañías deberán mostrar sus logros.

ACELERACIÓN TECNOLÓGICA:

de la digitalización a la adopción digital

TENDENCIA 11

HIPERCONECTANDO COMPETENCIAS SOCIALES

Ahora que la tecnología está presente en todos los aspectos de nuestra vida, debemos reforzar la conexión que tienen las personas con su trabajo y sus compañeros para impulsar la productividad y la creatividad.

TENDENCIA 13

LA NUEVA ERA DE LAS TECNOLOGÍAS SOSTENIBLES

Las empresas utilizan cada vez más la tecnología para reducir emisiones, transformar las cadenas de suministro e incentivar el comportamiento de los clientes.

TENDENCIA 15

LA RETRIBUCIÓN AUMENTA CON LA PRODUCTIVIDAD

Las empresas tratarán de equilibrar las mejoras salariales con el aumento de la productividad. Una tendencia positiva para los responsables políticos pues, de este modo, la expansión del potencial económico no conlleva presiones inflacionistas.

TENDENCIA 12

LA TRANSICIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN A LA ADOCIÓN

La inversión en tecnología solo es la punta del iceberg. Por cada euro invertido en tecnología/IA, es necesario invertir 9 más en procesos empresariales y de desarrollo de Talento

TENDENCIA 14

IA PARA LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD

Se empieza a reconocer el valor del aprendizaje automático y el rendimiento predictivo para ayudar a las personas a conocerse mejor a sí mismas, lo que sentará las bases de la empleabilidad, la igualdad y el aumento de la prosperidad.

TENDENCIA 16

ANÁLISIS DE TALENTO INTELIGENTE

Ofrecer una experiencia digital escalable y fluida a los empleados requerirá realizar cambios en las infraestructuras tecnológicas, las prácticas de gestión y los modelos de compromiso con los clientes y los empleados.

REAJUSTE DE LAS EMPRESAS:

de una gestión del Talento reactiva a una proactiva

TENDENCIA 17

DE NETO CERO A NETO POSITIVO

La transparencia en materia de ESG y la convergencia de estándares e informes están generando un clima que insta a las empresas a impulsar aquellas cuestiones en las que los gobiernos se están quedando atrás.

TENDENCIA 19

LAS EMPRESAS SE CONVIERTEN EN LAS FUENTES DE INFORMACIÓN MÁS FIALES

Por encima de los gobiernos y los medios de comunicación, las compañías se han convertido en fuentes de información fiables. El papel de las empresas seguirá ampliándose en áreas que van desde el compromiso con la igualdad racial hasta la defensa de la vacunación.

TENDENCIA 18

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO

Surgirán prácticas de Talento y modelos operativos modernos y ágiles para responder a las transformaciones del mercado (desde las tecnologías digitales a los cambios en las preferencias de los consumidores).

TENDENCIA 20

NUEVA DEFINICIÓN DE RIESGO Y RESILIENCIA

La pandemia ha puesto de manifiesto la fragilidad de las cadenas de suministro modernas. La respuesta de las empresas ha sido revisar sus procesos de fabricación onshore, offshore y nearshore, y buscar nuevas formas de satisfacer la demanda de los consumidores de productos más sostenibles a través de la innovación digital.

