ManpowerGroup Proprietary Information

21 Tendencias para el 2021:

Transformar el Talento y el Futuro del Trabajo

ManpowerGroup®

21 Tendencias para el 2021: Transformar el Talento y 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.

Las organizaciones pueden prepararse mejor para las próximas tendencias del 2021 que impactarán el talento y el nuevo orden global de "trabajo":

- Creando una mayor flexibilidad de la fuerza laboral
- Fortaleciendo la sostenibilidad del talento y el bienestar de los trabajadores
- Impulsando las transformaciones digitales

Estas 21 tendencias para el 2021 describen las principales fuerzas que configuran el lugar de trabajo y la fuerza laboral del futuro: los cambios demográficos, el aumento de la elección individual, la creciente sofisticación del cliente y la revolución tecnológica y tendencias emergentes.

Las Cuatro Fuerzas y una Nueva Realidad: las tendencias existentes se aceleran

- **Escasez de habilidades**
- **Transformación de la fuerza laboral**
- **Polarización y tension social**
- **Rápido crecimiento del trabajo = fuerza laboral bajo demanda**

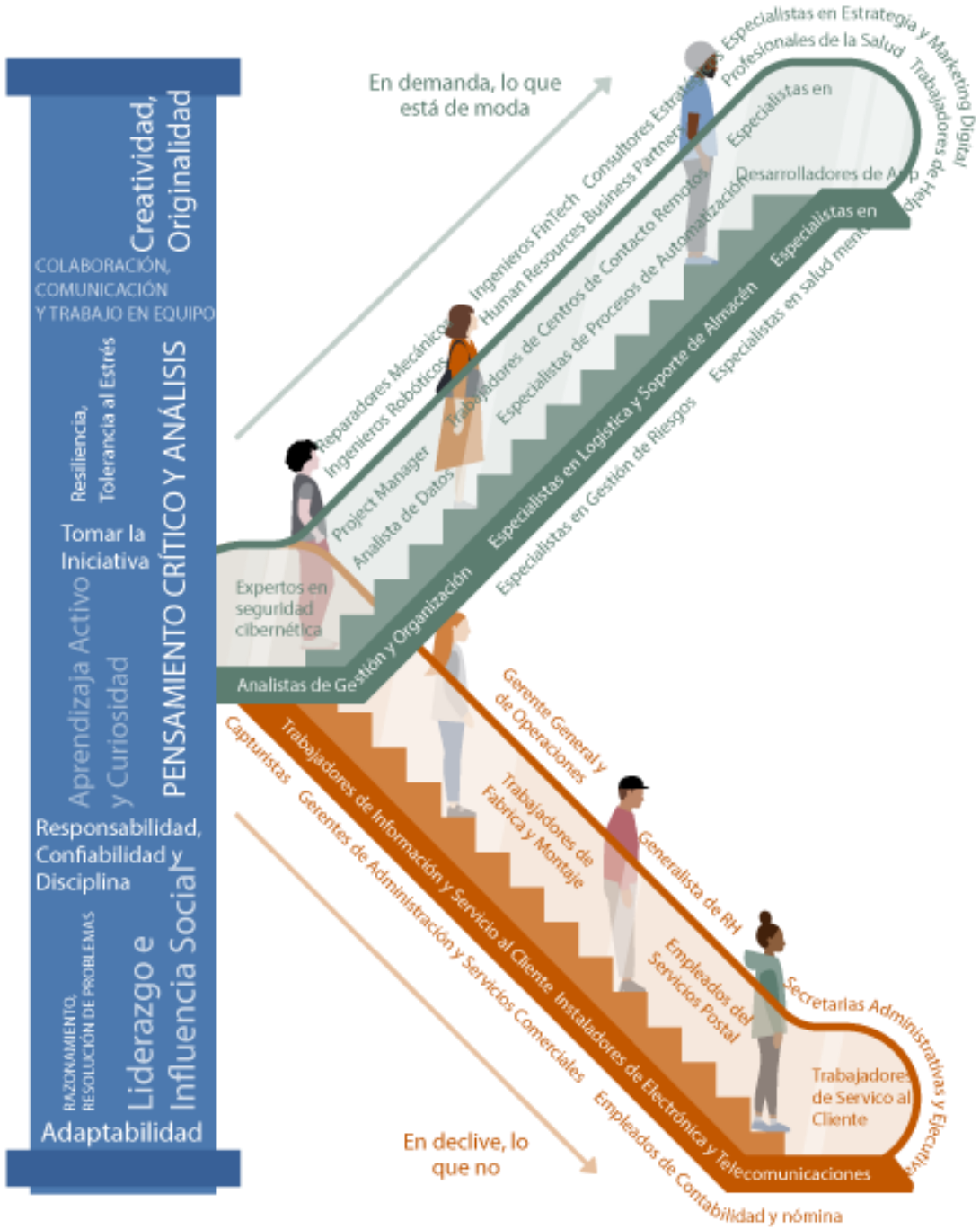
- **Coevolución humano-máquina**
- **Aumento de los disruptores digitales**
- **Digitalización de la experiencia del cliente**
- **(R)evolución de la educación**

- **Resiliencia de la cadena de suministro**
- **Aumento de la atención a las métricas ESG y a la gobernanza**
- **Gestión estratégica de talento**
- **Datos + conocimiento = plataforma conectada y nueva creación de valor**

- **Los empleadores son responsables del bienestar físico y emocional**
- **Consumerización del trabajo: empleados = consumidores**
- **Más opciones, autonomía y flexibilidad para los trabajadores del conocimiento**
- **Lugares de trabajo híbridos, hogares multifuncionales y nuevo equilibrio de las responsabilidades de cuidado**

Cambio de las Tendencias Demográficas

1. *Escasez de Habilidades*
2. *Creciente Polarización*
3. *Rápido Crecimiento en el Trabajo Remoto*
4. *Aceleración de la Brecha de Género*



CAMBIOS DEMOGRÁFICOS

TENDENCIA #1

Escasez de Habilidades

Se está agravando debido a la transformación más significativa de la mano de obra desde la Segunda Guerra Mundial. **Se espera que la escasez de talento a nivel global dará como resultado 85 millones de puestos sin cubrir para el 2030*.** La demanda de habilidades técnicas y humanas continuará creciendo, mientras que los puestos de trabajo de administración, hospitalidad y apoyo legal/empresarial disminuirán. Las personas y las organizaciones necesitarán más y rápidas soluciones de reskilling

Sources: Manpow erGroup "What Workers Want" report, EY/SAP: The Staffing Industry Faces a Dynamic Future, 2020.

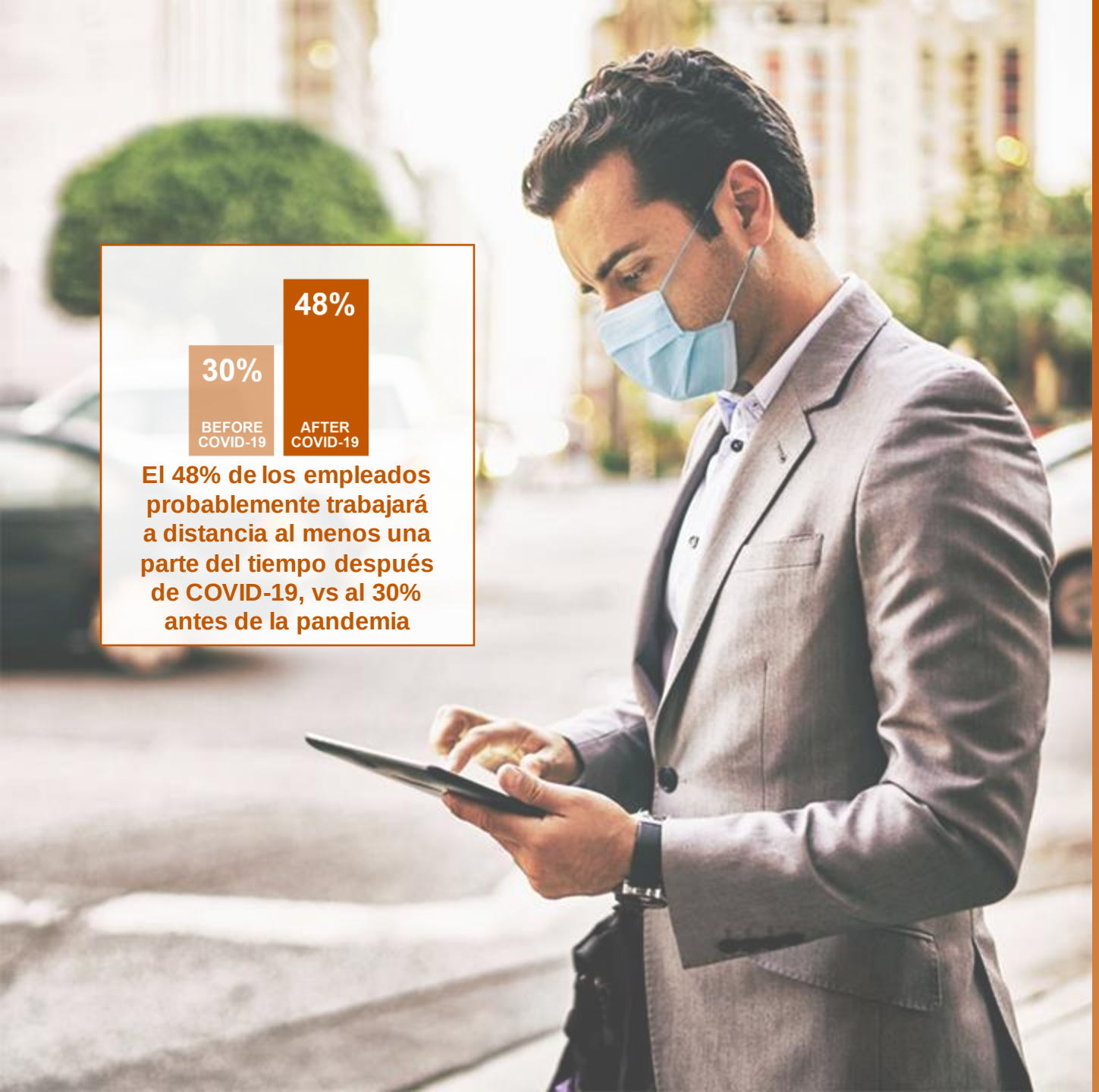
CAMBIOS DEMOGRÁFICOS

TENDENCIA #2

La creciente polarización exige que las compañías se pongan de pie y alcen la voz.

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.

Las demandas de los empleados y los clientes para que las empresas se posicionen sobre la justicia social, el cambio climático y otros problemas globales, seguirán aumentando allí donde los políticos han hecho muy poco. Surgirán políticas para abordar los retos sociales y la divulgación de información sobre raza, género y otras métricas de capital humano a medida que el capitalismo de las partes interesadas recupere su ritmo.



El 48% de los empleados probablemente trabajará a distancia al menos una parte del tiempo después de COVID-19, vs al 30% antes de la pandemia

CAMBIOS DEMOGRÁFICOS

TENDENCIA #3

Rápido Crecimiento en el Trabajo Remoto

La creación de una fuerza de trabajo en demanda, los modelos de trabajo híbridos y el trabajo **desvinculado/independiente** están en aumento.

La reducción del impacto inmobiliario, el creciente éxodo urbano, la movilidad global y la creación de oportunidades de trabajo más allá de las fronteras impulsarán las preferencias tanto de los empleados como de los empleadores: **El 43% de los trabajadores cree que la crisis de Covid-19 marca el final de cada día en el trabajo.**

CAMBIOS DEMOGRÁFICOS

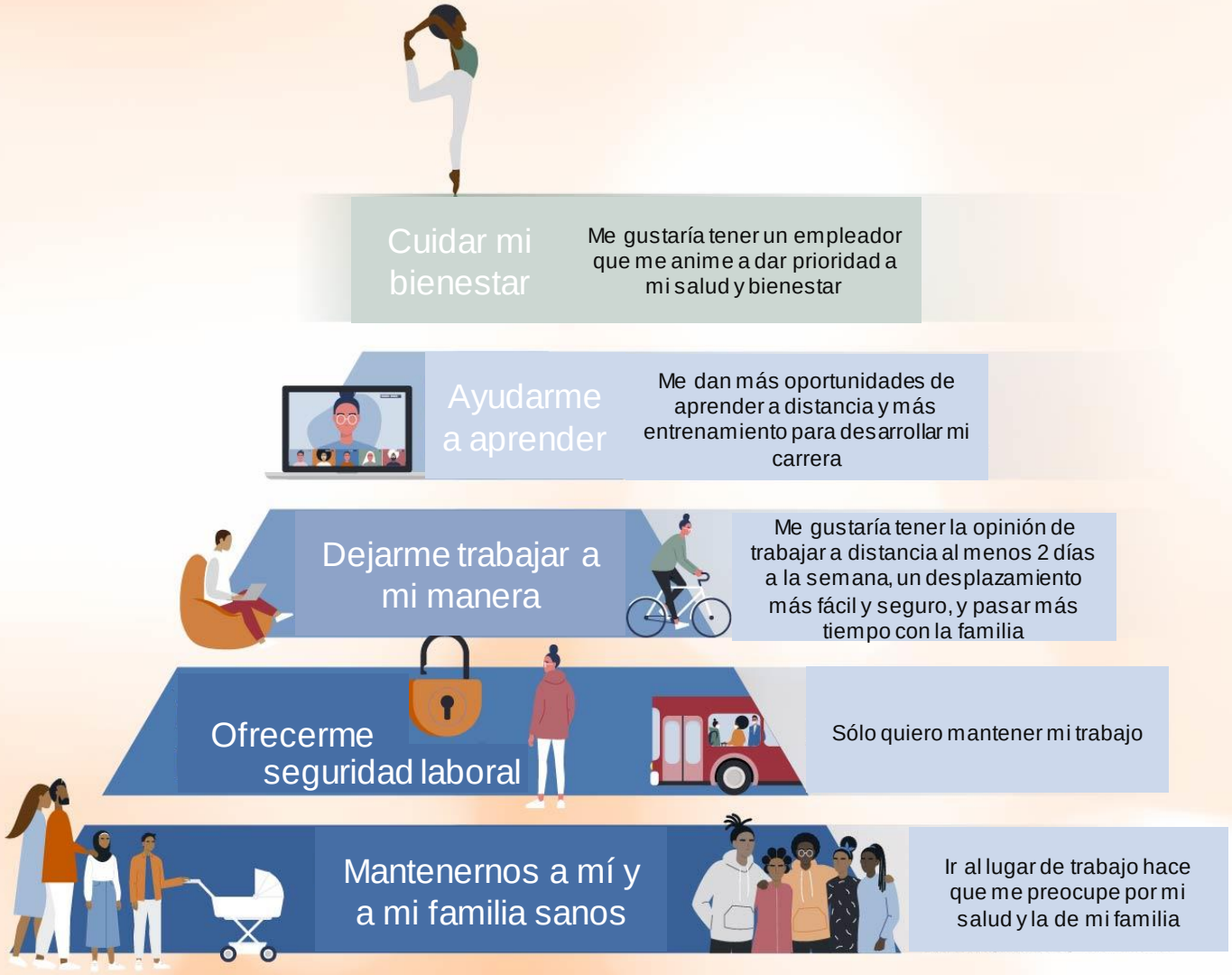
TENDENCIA #4

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, el ocio y la hospitalidad, 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.

El aumento de las tendencias de elección individual

5. ***La nueva jerarquía de las necesidades individuales exige/reclama mayor flexibilidad, autonomía y elección.***
6. ***Salud y bienestar, físico y emocional***
7. ***Omnipresencia de las interacciones digitales***
8. ***Los empleados como consumidores con exigencias de transparencia y equidad***



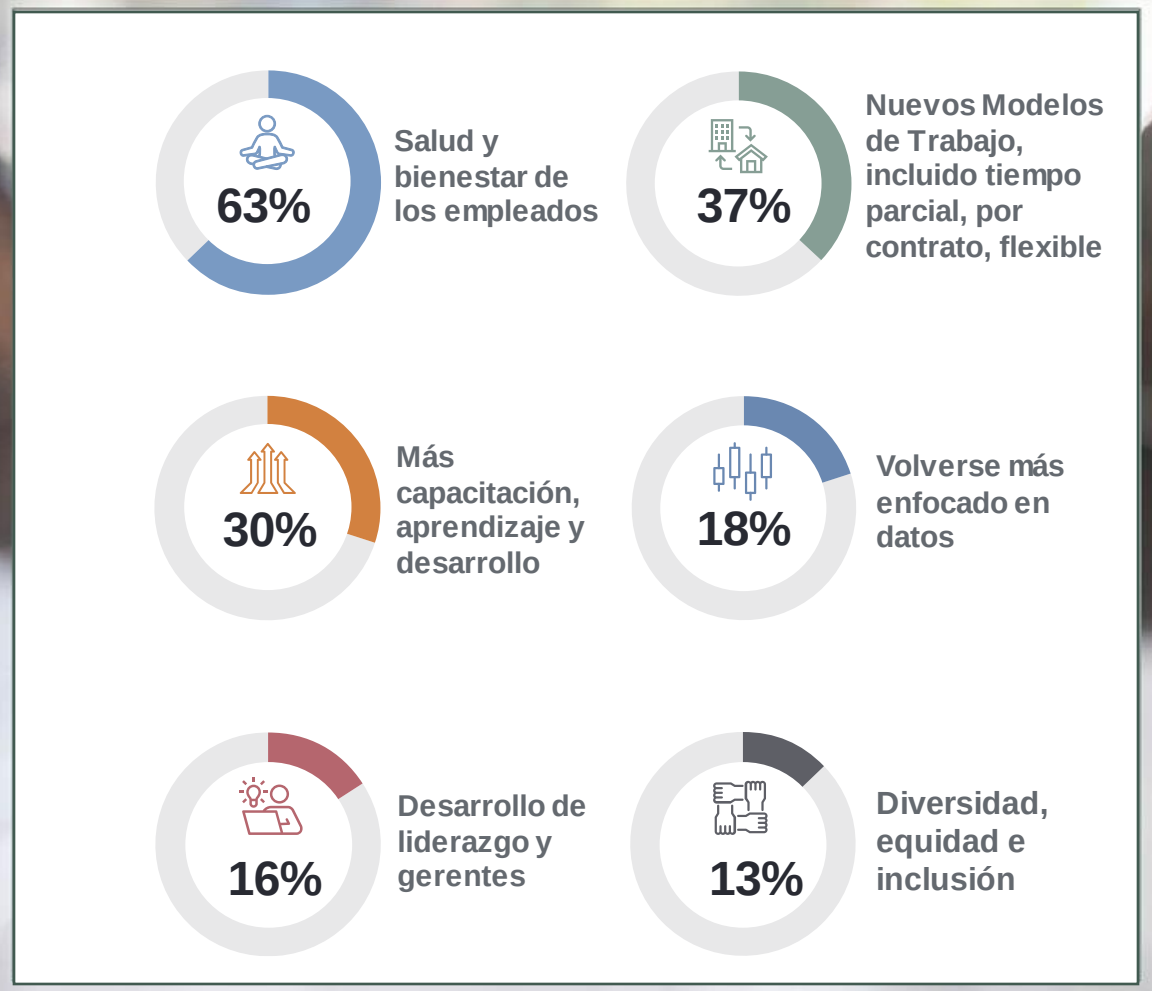
EL AUMENTO DE LA ELECCIÓN INDIVIDUAL

TENDENCIA #5

La nueva jerarquía de las necesidades individuales exige/reclama mayor flexibilidad, autonomía y elección

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 economía doméstica crecerá a medida que los comportamientos de los consumidores cambien y el bienestar en el trabajo se convierta en la norma. La economía doméstica crecerá a medida que los comportamientos de los consumidores cambien y el bienestar en el trabajo se convierta en la norma. Los empleadores rediseñarán y revaluarán cada vez más el lugar de trabajo para lograr la mejor combinación de trabajo remoto "con la cabeza hacia abajo" y colaboración y creatividad "con la cabeza hacia arriba". El trabajo autónomo y por contrato optimizará la elección de los trabajadores.

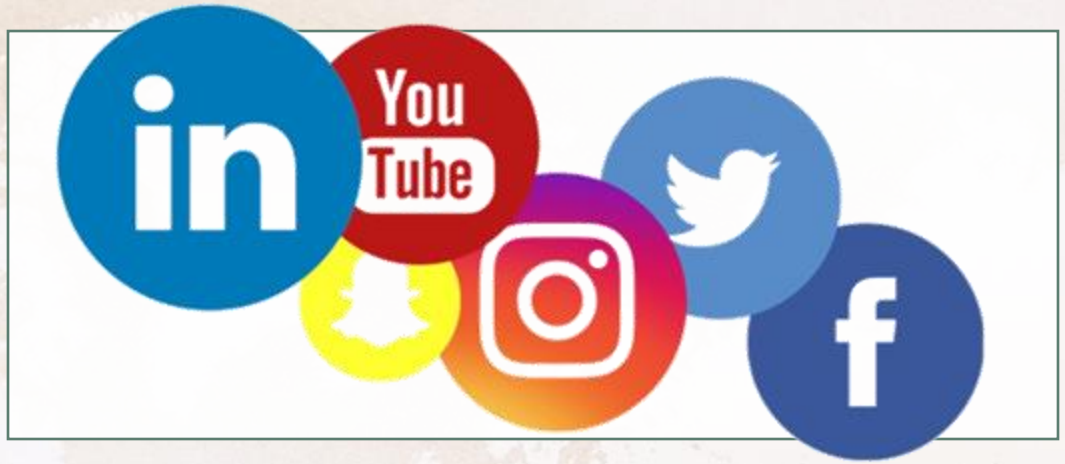


TENDENCIA #6

La importancia de la salud y el bienestar, tanto físico como emocional

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.

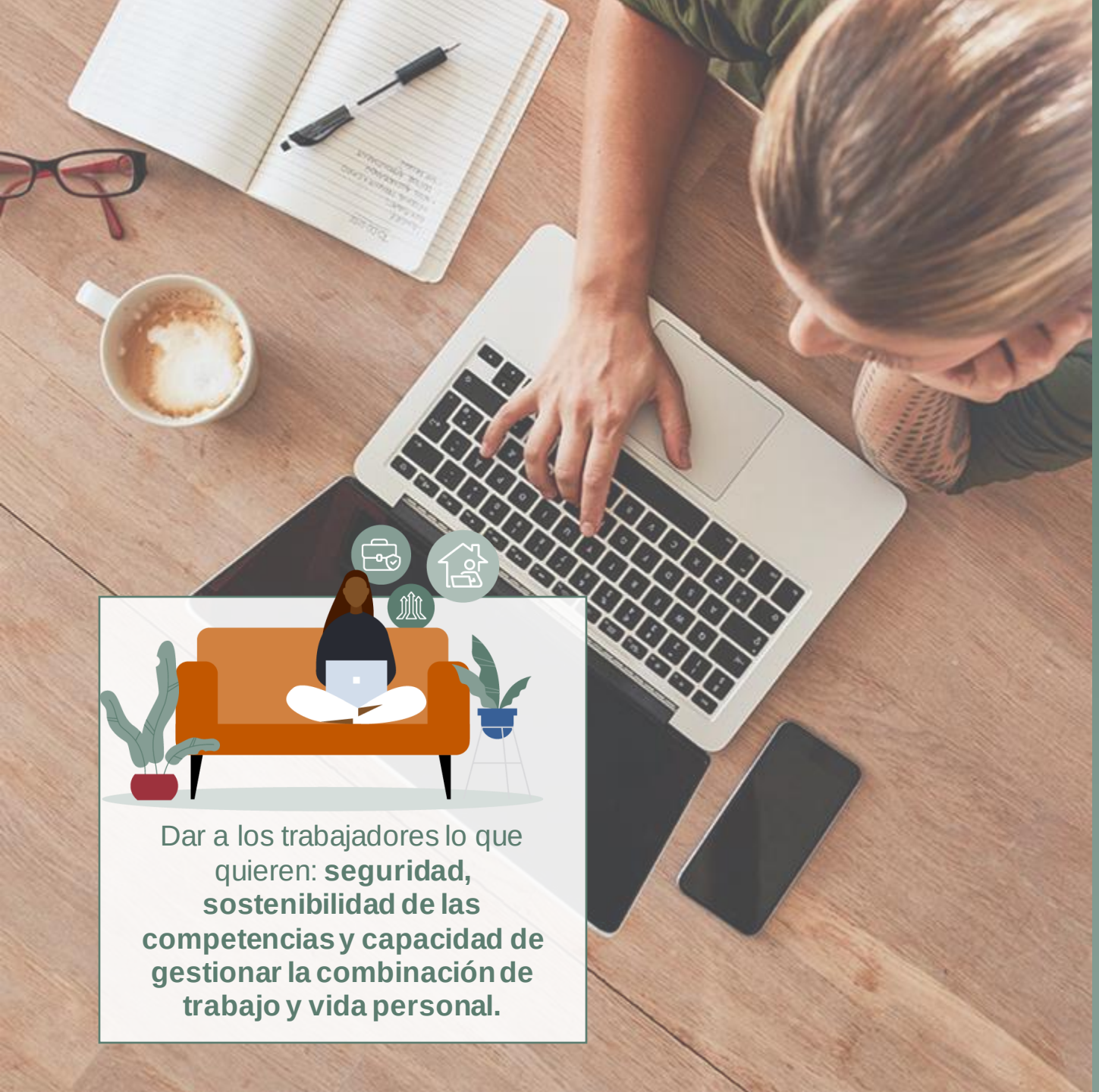
Hay una necesidad creciente de nuevas habilidades de liderazgo empático para la era del cuidado. Reconocimiento del uso de la tecnología para el bien, incluyendo el valor de compartir los datos personales para apoyar la salud general y prevenir la propagación de virus.



TENDENCIA #7

Omnipresencia de la acción 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.



Dar a los trabajadores lo que quieren: **seguridad, sostenibilidad de las competencias y capacidad de gestionar la combinación de trabajo y vida personal.**

EL AUMENTO DE LA ELECCIÓN INDIVIDUAL

TENDENCIA #8

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.

Desde los empleados, los clientes y las comunidades para que las organizaciones actúen como ciudadanos globales y administradores del medio ambiente, adoptando nuevos niveles de **stakeholderism** con objetivos y métricas claras en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo.

Tendencias de la Revolución Tecnológica

9. *La continua coevolución humano-máquina*
10. *Cada compañía debe convertirse en una compañía tecnológica*
11. *La tecnología permitirá a las personas y a los empleadores aprender más sobre la gestión del bienestar*
12. *El aumento de los disruptores digitales y la digitalización de la experiencia del cliente*
13. *(R)evolución de la educación*

En **2025**, el tiempo empleado en las tareas actuales en el trabajo por los humanos y las máquinas será igual

– WORLD ECONOMIC FORUM

REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

TENDENCIA #9

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, con salarios más altos y más empleos de cuello nuevo.

Los "SuperEquipos" combinarán lo mejor de las habilidades humanas y las máquinas inteligentes

REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

TENDENCIA #10

Cada compañía debe convertirse en una compañía tecnológica

La sofisticada y ética IA, cambiará la naturaleza del trabajo, mientras que los "SuperEquipos" combinarán lo mejor de las habilidades humanas y las máquinas inteligentes trabajando juntos para resolver problemas, obtener conocimientos y crear nuevo valor.

El crecimiento del trabajo cibernético y remoto implica que cada compañía debe ser una compañía tecnológica para poder competir y crear más valor.

REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

TENDENCIA #11

La tecnología permitirá a las personas y a los empleadores aprender más sobre la gestión del bienestar

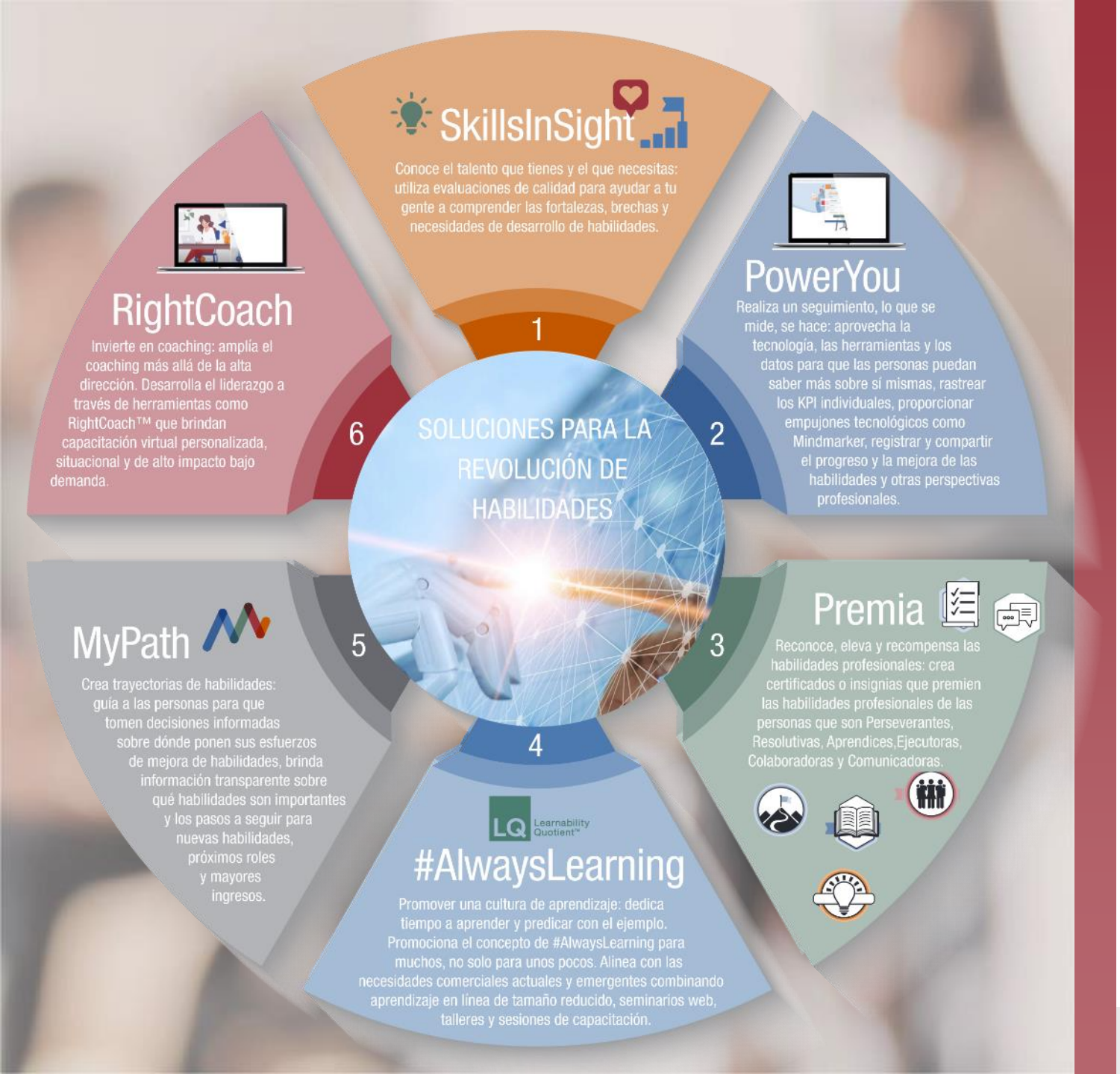
Utilizar la tecnología como herramienta para resolver la cultura de "estar siempre conectado" mientras se mejora la productividad. Las organizaciones deben ser capaces de responder a nuevas preguntas sobre la propiedad de los datos y la transparencia, ya que la confianza y la ética se consideran cada vez más como una necesidad básica.

REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

TENDENCIA #12

El aumento de los disruptores digitales y la digitalización de la experiencia del cliente

El crecimiento de nuevos sectores, como la telemedicina, la farmacéutica, la educación tecnológica y el autocuidado, 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.



TENDENCIA #13

(R)evolución de la educación

La necesidad constante de actualización y capacitación de habilidades cambiará el futuro de la educación.

Las personas y las organizaciones se orientarán hacia la demanda, la microcertificación, el aprendizaje virtual y el coaching en la nube a escala, proporcionando nuevas soluciones para la revolución de habilidades.

Aumento de las tendencias de sofisticación de los clientes

14. ***Aceleración de la estrategia de la fuerza de trabajo y la gestión estratégica del talento***

15. ***El enfoque en los datos aumenta la demanda de evaluaciones y soluciones basadas en IA***

16. ***Resiliencia de la cadena de suministro, que da lugar a una carrera para que las organizaciones evolucionen como plataformas y ecosistemas conectados***

17. ***Nuevas exigencias en los líderes***

AUMENTO DE LA SOFISTICACIÓN DE LOS CLIENTES

TENDENCIA #14

Aceleración de la estrategia de la fuerza de trabajo y la gestión estratégica del talento

En una carrera por optimizar la combinación de la fuerza de trabajo y lograr una ventaja competitiva, las organizaciones buscarán soluciones más internas, personalizadas y centradas en el consumidor, así como nuevos modelos operativos para lograr una agilidad futura que redefina el lugar de trabajo y el trabajador.

Evaluar el potencial, identificar habilidades profesionales con **SkillsInSight™**

SkillsInSight™ Assessment

Mapeo del avance profesional con **Mypath®**

Dar forma al empleo neto nulo con las soluciones de desarrollo profesional

AUMENTO DE LA SOFISTICACIÓN DE LOS CLIENTES

TENDENCIA #15

La centricidad de los datos aumenta la demanda de evaluaciones y soluciones basadas en IA

Los resultados producen interpretaciones significativas, conocimientos y acciones que pueden aportar cambios en el comportamiento basados en los datos, ayudando a las organizaciones a predecir el rendimiento y a las personas a conocer mejor sus habilidades y su potencial.

Las organizaciones se están volviendo más sofisticadas a medida que se preparan para reajustarse y adaptarse a una nueva realidad con mayor agilidad, mayor atención a la planificación de la fuerza de trabajo, más resistencia de la cadena de suministro y la consolidación de los proveedores para gestionar la incertidumbre y el riesgo.

AUMENTO DE LA SOFISTICACIÓN DE LOS CLIENTES

TENDENCIA #16

Resiliencia de la cadena de suministro, creando plataformas y ecosistemas conectados

La resiliencia de la cadena de suministro y la consolidación de los proveedores serán fundamentales para mitigar la incertidumbre y gestionar el riesgo.

Las organizaciones necesitarán crear ecosistemas que establezcan rendimientos crecientes a escala, costos marginales cero y una ventaja competitiva sostenible a través de proveedores agregados, usuarios satisfechos y redes amplificadas.

Casi 4 de cada 5 candidatos dicen que la experiencia general que reciben es un indicador de cómo una empresa valora a su gente.

- CONSTRUCTOR DE CARRERAS

TENDENCIA #17

Exigencias renovadas en los líderes

Liderar con empatía y agilidad digital, defendiendo la ESG y formando parte del impulsor del acuerdo verde y la acción climática independientemente del sector, con el foco puesto en la recuperación y la sostenibilidad.

Tendencias emergentes: A tener en cuenta

18. 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

19.Movilizar para progresar

*20. Amplificación de la consumerización del trabajo / Consumo ampliado del trabajo****

21. El empleo neto cero surge como el epítome de la ESG responsable

TREND #18

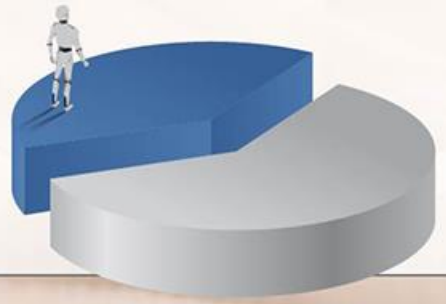
Una revolución de la recuperación con el aumento de la tecnología sanitaria, la tecnología educativa, la tecnología ecológica y la "amazonización" de la atención médica

La rápida evolución de la asistencia médica, las nuevas normas en materia de telemedicina y los diagnósticos por IA, junto con la educación híbrida, se reinventarán tras la pandemia. La aceleración de las medidas contra el cambio climático y la aparición de industrias tecnológicas de nueva generación y de funciones ecológicas competirán por la demanda de habilidades sostenibles.

El mayor programa de vacunación mundial de las últimas décadas dará lugar a una nueva cooperación, funciones, habilidades, ritmo de producción y definición de la prestación sanitaria de última milla. Creciente demanda de suministros médicos, distribución, biometría y talento.

86% de los empleadores que están automatizando planean aumentar o mantener su plantilla

38% de las empresas están acelerando su % digitalización y automatización como resultado de la pandemia

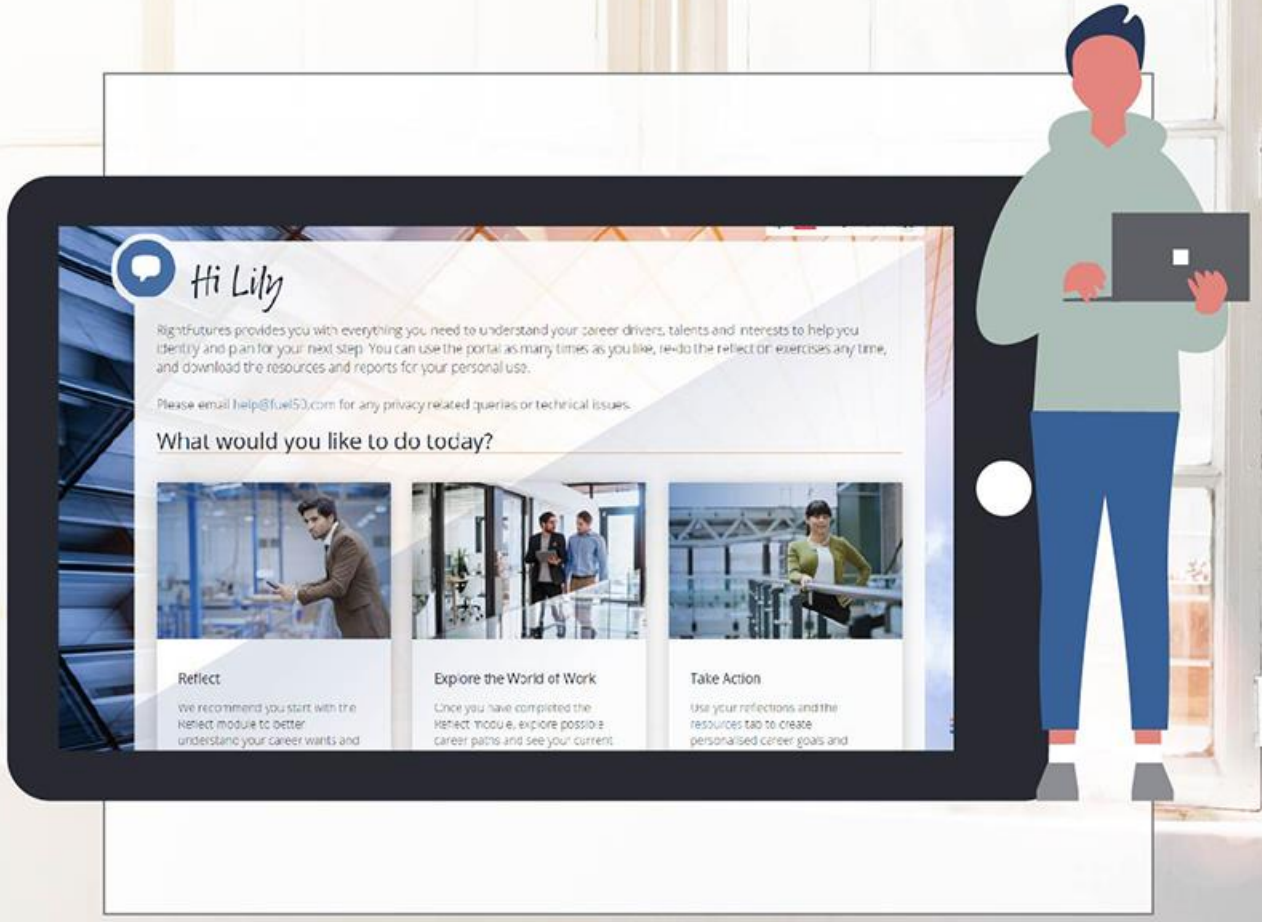


TENDENCIA #19

Pivotar para progresar - Pivotar hacia el progreso

Surgimiento de una mayor agilidad empresarial: piense en el cambio de Airbnb a alquileres a largo plazo, de la alta moda a la ropa de ocio, de los gimnasios al fitness en casa, de los restaurantes a la comida para llevar.

Los sectores más afectados se están reinventando: el transporte aéreo y los viajes, el comercio minorista, las finanzas y la banca, la moda, el sector inmobiliario comercial, la alimentación y las bebidas se transformarán a largo plazo.

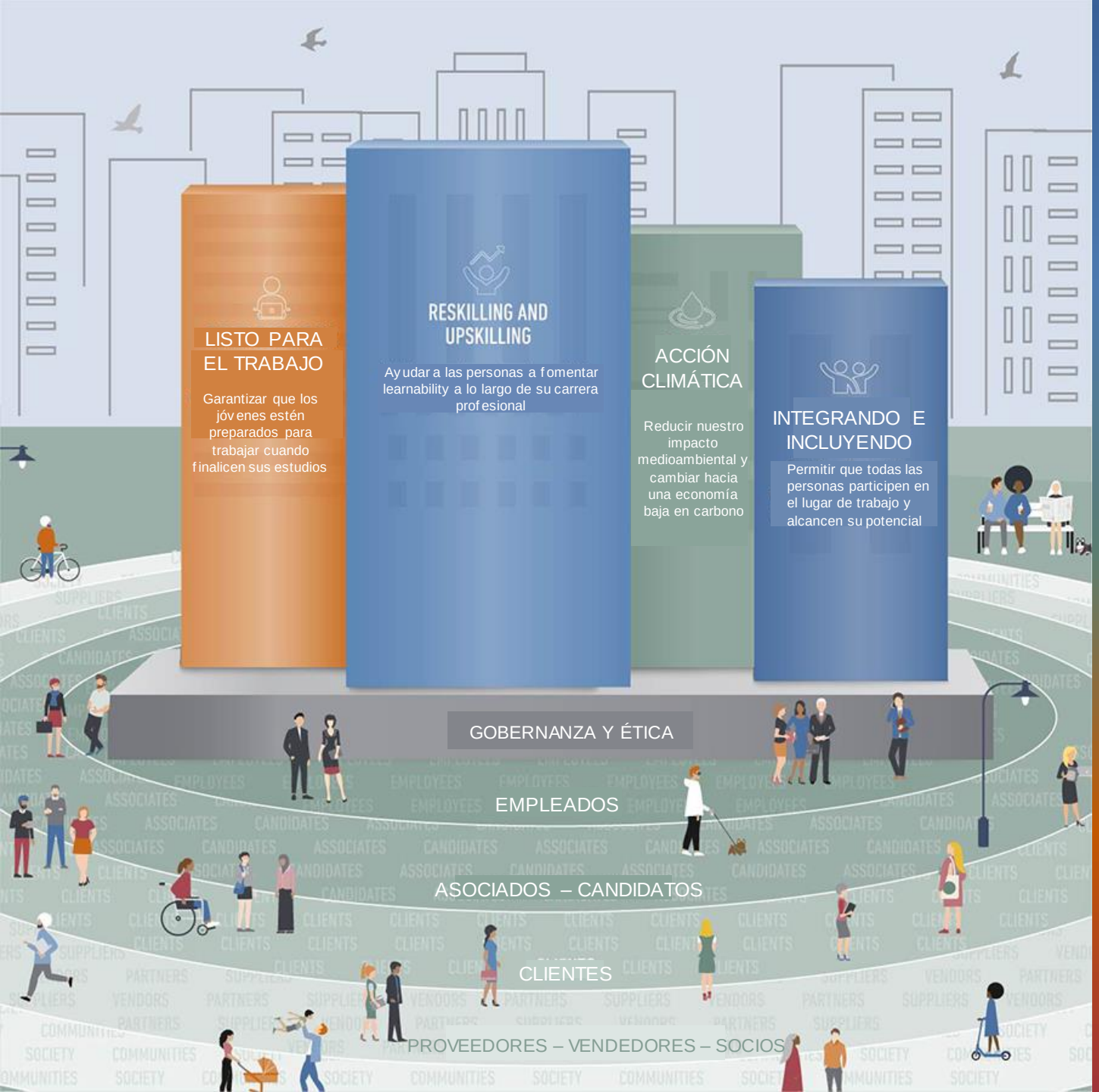


TENDENCIA #20

Consumo ampliado del trabajo

A medida que la tecnología y el comercio online avanzan y el lugar de trabajo se vuelve híbrido, la Inteligencia Artificial y Ambiental, las realidades mixtas y las experiencias multisensoriales y de multidispositivos se convertirán en las interacciones cotidianas de las personas.

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.



TENDENCIA #21

El empleo neto cero surge como el epítome de la ESG responsable

A medida que las necesidades de habilidades cambien más rápidamente, los mejores empleadores se comprometerán a lograr un equilibrio neto nulo en los puestos de trabajo. Cada vez que las compañías se reestructuren y se pierdan puestos de trabajo, se crearán otros y se recapacitará a las personas para que ocupen nuevas funciones dentro o fuera de la organización.