

# 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 2021 en torno al futuro del trabajo y la fuerza laboral mundial.



## CAMBIOS DEMOGRÁFICOS

- 1** La **escasez de habilidades** está aumentando, lo que muestra la creciente brecha entre quienes tienen habilidades / roles laborales en demanda y quienes están en declive.
- 2** La creciente **polarización social** y las tensiones que rodean los problemas globales de inequidad requieren que las empresas se pronuncien sobre la diversidad, la inclusión y otros temas críticos del desarrollo del talento.
- 3** El **rápido aumento del trabajo remoto** crea más mano de obra bajo demanda, modelos de trabajo híbridos que aceptan más a los trabajadores a tiempo parcial, flexibles y por proyecto.
- 4** La **creciente brecha de género** resulta en una "recesión de la mujer" de la fuerza laboral mundial, ya que son ellas las más afectadas de manera desproporcionada por las crisis sociales y económicas debidas a la pandemia.

## SURGIMIENTO DE LA ELECCIÓN INDIVIDUAL

- 5** Nueva jerarquía de necesidades que exige una mayor flexibilidad laboral, autonomía y elección a medida que cambian los comportamientos del consumidor y el bienestar en el trabajo se convierte en la norma.
- 6** Salud y bienestar, tanto físico como emocional en niveles nunca antes vistos de responsabilidad del empleador, creando un papel más importante para los líderes de recursos humanos para apoyar el bienestar y el éxito de los empleados.
- 7** Omnipresencia de interacciones digitales. La mayor adopción de las redes sociales y las comunidades virtuales está aumentando la adopción digital con nuevas formas de interactuar en cualquier lugar, momento y modo.
- 8** Empleados como consumidores con demandas de mayor transparencia y equidad que reflejen lo que quieren los trabajadores: seguridad, sostenibilidad de las habilidades, combinación de la vida laboral y bienestar. Exige a los empleadores que actúen como ciudadanos del mundo a través de una mayor participación de las partes interesadas en lo que respecta al medio ambiente, la justicia social y la gobernanza empresarial.

## REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

- 9** La **co-evolución continua hombre-máquina**. La reacceleración de la automatización a escala impulsada por 5G acelerará la revolución de las habilidades, transformará las industrias e impulsará una mayor productividad, con salarios más altos y más trabajos de nueva creación.
- 10** El crecimiento del trabajo cibernético y remoto significa que **cada empresa debe ser una empresa de tecnología** para poder competir y crear más valor. Las organizaciones "superestrellas" que estaban progresando rápidamente en la digitalización antes de la pandemia están emergiendo más fuertes.
- 11** La **tecnología permitirá que las personas y los empleadores aprendan 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, con responsabilidades crecientes en torno a la propiedad y la transparencia de los datos.
- 12** El **auge de los disruptores digitales y la digitalización de la experiencia del cliente**. La abundancia de datos individuales + conocimientos, permite la capacidad de medir y evaluar el progreso y las posibles debilidades. El crecimiento de la telemedicina, la industria farmacéutica, la tecnología educativa y el autocuidado impulsará la personalización de las soluciones digitales.
- 13** **R(e)volución de la educación**. La necesidad constante de mejorar y volver a capacitar cambiará el futuro de la educación. Centrada en la microcertificación, la enseñanza virtual y el coaching basado en la nube que brindan nuevas soluciones para la revolución de las habilidades.

## SOFISTICACIÓN DE LOS CLIENTES

- 14** **Aceleración de la estrategia de la fuerza laboral y la gestión estratégica del talento** para optimizar la mejor combinación y lograr una ventaja competitiva en el mercado.
- 15** El **centro de datos aumenta la demanda de evaluaciones y soluciones** impulsadas por la inteligencia artificial que ayudan a las organizaciones a predecir mejor el rendimiento y a que las personas sepan más sobre sus habilidades y su potencial profesional.
- 16** **Desarrollar la resiliencia de la cadena de suministro para mitigar la incertidumbre y gestionar el riesgo**, lo que resultará en una carrera para que las organizaciones evolucionen como plataformas y ecosistemas conectados.
- 17** **Demandas renovadas a los líderes** para que lideren con empatía y agilidad digital, defendiendo los ESG y siendo parte de impulsar el acuerdo verde y la acción climática independientemente del sector, con enfoque en la recuperación y la sostenibilidad.

## TENDENCIAS EMERGENTES: QUE SE DEBEN OBSERVAR

- 18** **Revolución de la recuperación**. Con el surgimiento de Healthtech, EdTech, GreenTech y la "Amazonización" de la post-pandemia de atención médica. La tecnología, la atención médica y la economía verde de próxima generación competirán por las habilidades y el talento en demanda.
- 19** **Moverse para progresar**. Las empresas deberán seguir mostrando agilidad y adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado y los consumidores si quieren prosperar. La pandemia ha obligado a muchas industrias a reinventarse y transformarse a largo plazo.
- 20** **Consumo ampliado del trabajo**. Las expectativas de nuevas oportunidades, nuevos avances y una experiencia virtual perfecta y personalizada del trabajo y la vida serán una nueva realidad en un mundo post-COVID cada vez más digitalizado.
- 21** El **empleo neto cero surge como un esquema de la ESG responsable**. A medida que las necesidades de habilidades cambian más rápido, los mejores empleadores se comprometerán a lograr un equilibrio neto cero en puestos de trabajo. A medida que las organizaciones se reestructuran y se pierden puestos de trabajo, se crearán otros y se volverá a capacitar a las personas para nuevos roles, ya sea dentro o fuera de la organización.