



Top
21 Trends
for 2021

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

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.

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

Actuales tendencias del mercado laboral

Estas 21 tendencias para el 2021 describen las **principales fuerzas** que configuran el lugar de trabajo y la fuerza laboral del futuro



Escasez de
habilidades y
tensión social



El aumento de las
tendencias de
elección individual



Sofisticación y
agilidad
organizacional

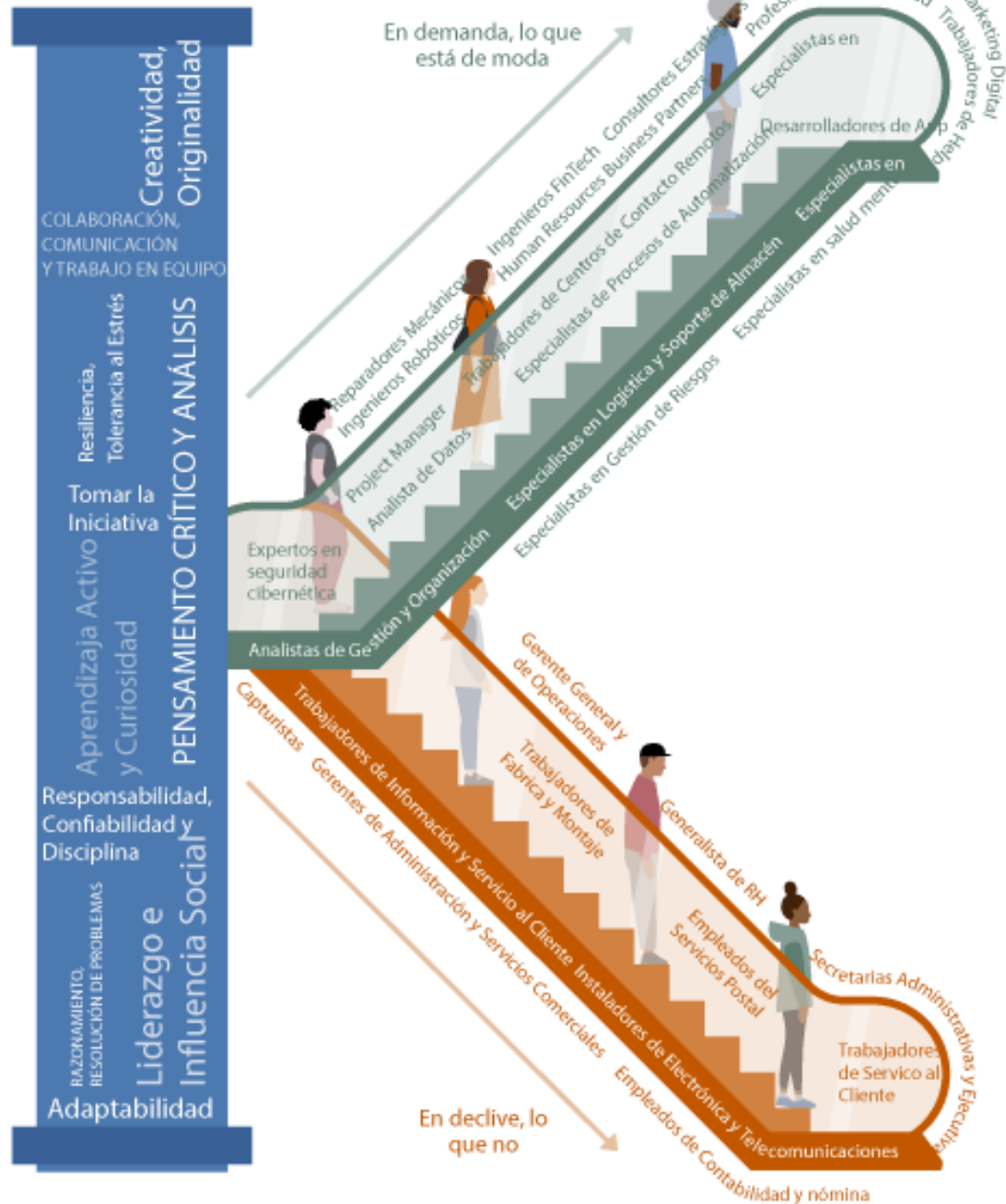


Transformación
digital



Escasez de habilidades y tensión social





TENDENCIA #1

Escasez de Habilidades

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. Las personas y las organizaciones necesitarán más y rápidas soluciones de **reskilling**

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

Escasez de talento global en su punto más alto en 15 años

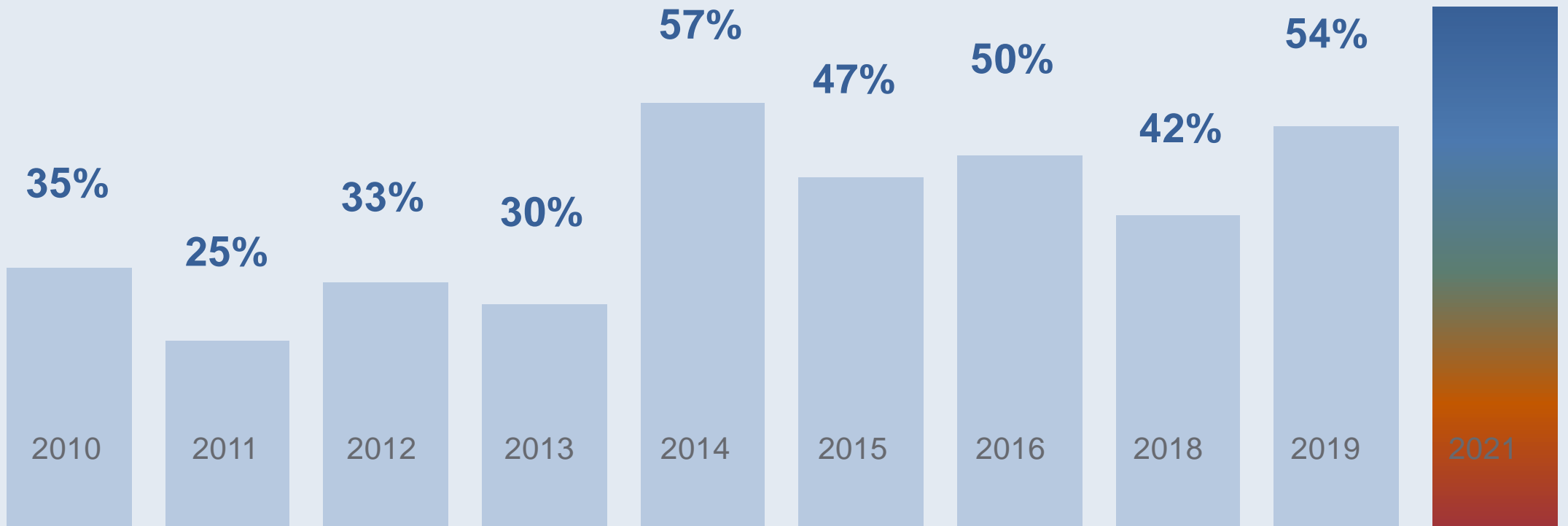
Escasez de talento global (2010 - 2021)



Escasez de talento Colombia

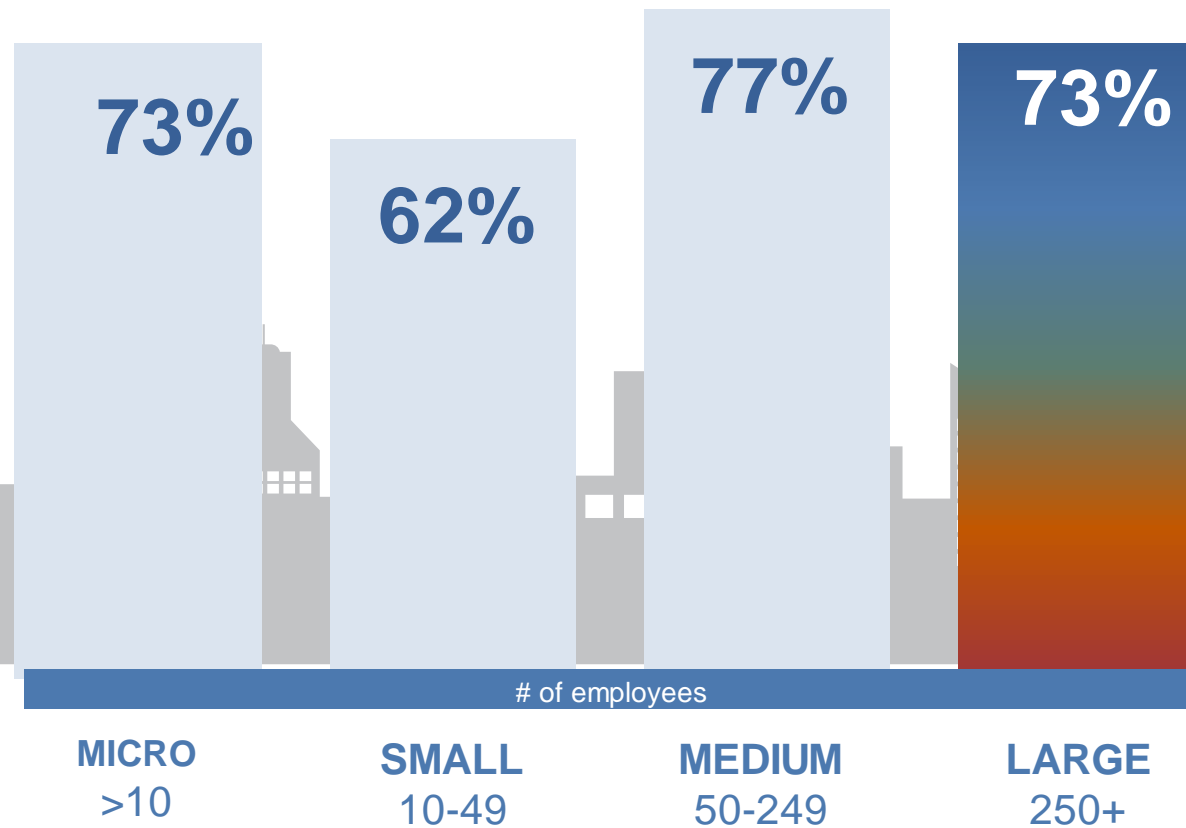


Escasez de talento Colombia (2010 - 2021)



Las grandes empresas enfrentan las mayores dificultades

Dificultad para desempeñar funciones por tamaño de empresa



¿Qué habilidades necesitan más los empleadores?

LOS 5 ROLES MÁS DEMANDADOS

1



OPERACIONES /
LOGÍSTICA

2



MARKETING /
VENTAS

3



ADMINISTRACIÓN/
APOYO ADMINISTRATIVO

4



MANUFACTURA/
PRODUCCIÓN

5



HR

LAS 5 HABILIDADES BLANDAS

1



RESPONSABILIDAD,
FIABILIDAD,
DISCIPLINA

2



RESILIENCIA,
TOLERANCIA AL ESTRÉS
Y ADAPTABILIDAD

3



TOMA DE
INICIATIVA

4



COLABORACIÓN
Y TRABAJO EN EQUIPO

5



LIDERAZGO E
INFLUENCIA
SOCIAL



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, exigirán **más transparencia a las organizaciones en torno al capital humano**, la diversidad y la inclusión como claves para la recuperación y el crecimiento.

WHEN OUR SOCIETY IS BROKEN FOR *SOME*,
IT IS BROKEN FOR *ALL OF US*.

A Message to Colleagues About Recent Racist Events

Published on June 1, 2020



Jonas Prising **fluencer**

Chairman & CEO of ManpowerGroup, leading the world of work into the Human Age.

13 articles

✓ Following

Like so many people, over the last few days my family and I have shared our sadness and outrage at the chilling racist events of the last week.

Below is a message I shared with my colleagues at ManpowerGroup earlier today...



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.

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



Cuidado con la brecha: lo que están planeando los empleadores en comparación con lo que quieren los trabajadores



3 de 4 empleadores requerirán que al menos el 50% de su fuerza laboral trabaje en el lugar de trabajo todo el tiempo, o por lo menos la mayor parte del tiempo debido al tipo de funciones que desempeñan. Sin embargo, la mayoría está trabajando para incorporar nuevos tipos de flexibilidad en las funciones tradicionalmente visto como inflexible: *

34% TIEMPOS FLEXIBLES DE INICIO A FIN

21% OFRECE UNA MEZCLA DE TRABAJO REMOTO Y TRABAJAR EN EL LUGAR DE TRABAJO

18% FLEXIBLE / HORAS CONDENSADAS

7% TRABAJO COMPARTIDO

5% ELERGIR EL LUGAR PARA TRABAJAR

16% NO OFRECE NINGUNA DE ESTAS OPCIONES DE FLEXIBILIDAD

5% NO SABE

Después de los problemas de salud, la principal preocupación de los trabajadores es volver a ser como estaban las cosas: perder su nueva flexibilidad y tener que volver al lugar de trabajo todos los días (Futuro para los trabajadores por los trabajadores).

9 de 10

trabajadores dicen que simplemente mantener su trabajo es lo más importante

91%

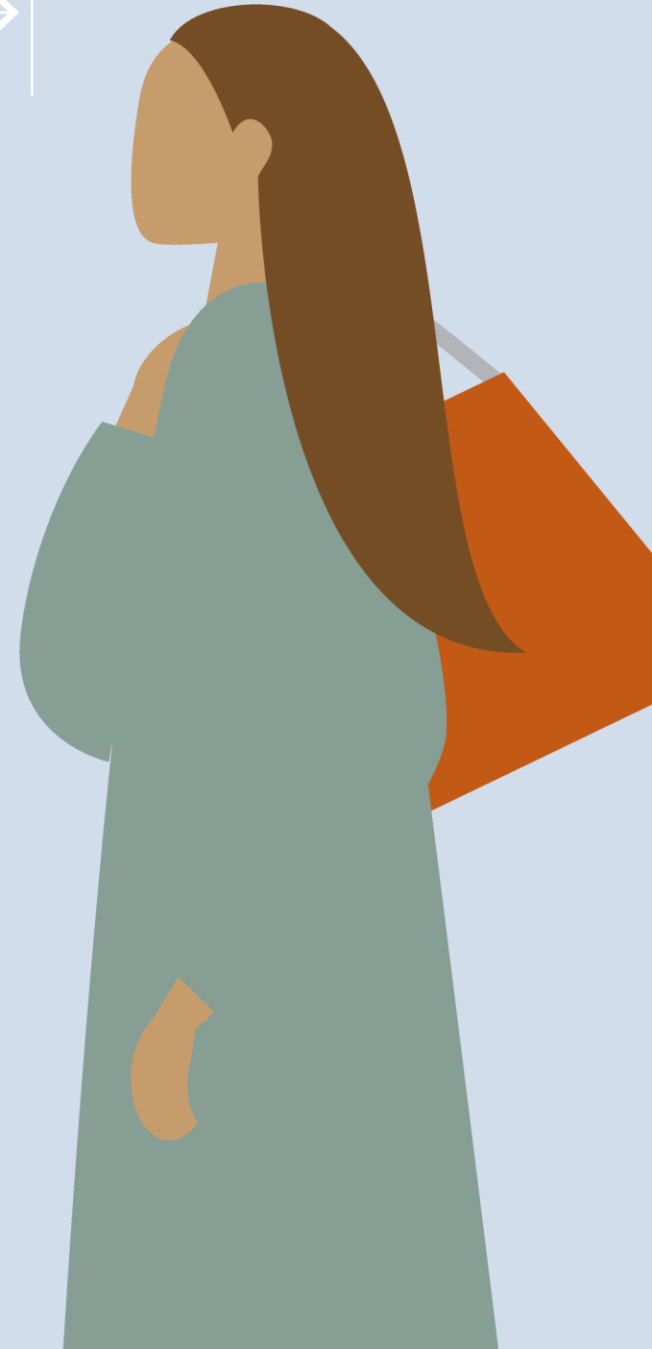
de los trabajadores en todos los países y sectores dicen que mantener su trabajo es una prioridad, con la excepción de los trabajadores de TI que valoran más la flexibilidad

8 de 10

quieren un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida en el futuro

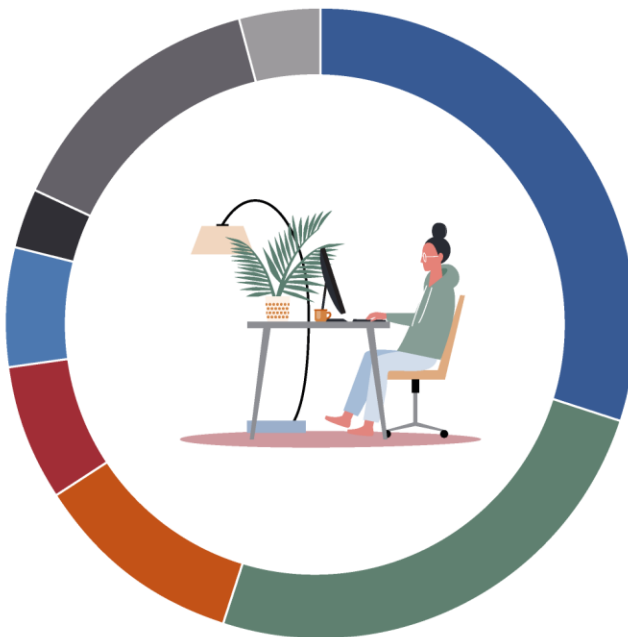
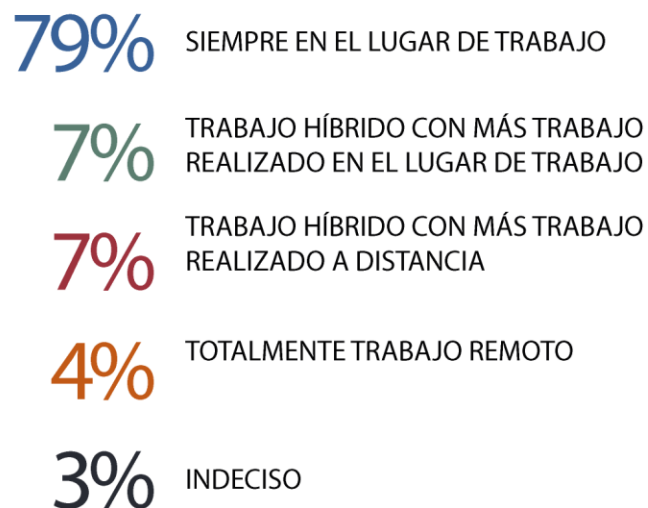
43%

creen que esto marca el final de tiempo completo 7-5

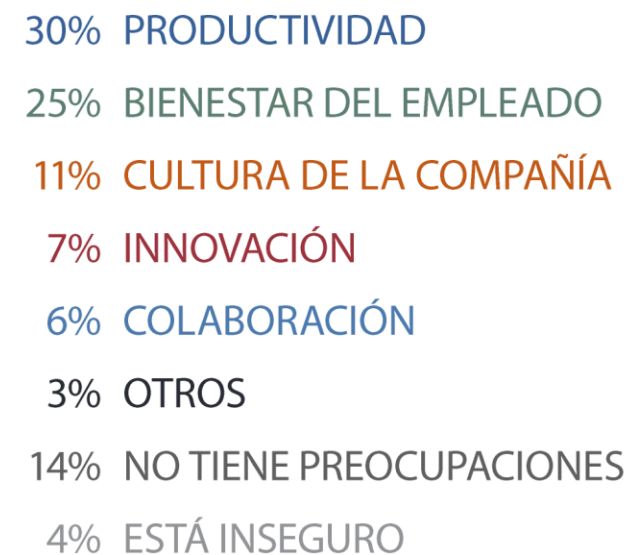


Mejor juntos: los empleadores aún se preparan para el regreso in situ debido a preocupaciones en torno a la productividad

Las organizaciones esperan que el 79% de los empleados regrese al lugar de trabajo todo el tiempo, en comparación con el 56% cuando preguntamos el trimestre pasado.



Cuando se trata de empleados que trabajan de forma remota, ¿qué es lo que más preocupa a los empleadores?





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 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 riesgo de una "SHEcession" es real. Las mujeres no solo han asumido más en casa, sino que la pandemia ha afectado los roles predominantemente ocupados por mujeres.



Sectores más afectados por COVID-19 aplicado con mayor porcentaje de mujeres

Servicios de alojamiento y alimentación:



Servicios administrativos y comerciales



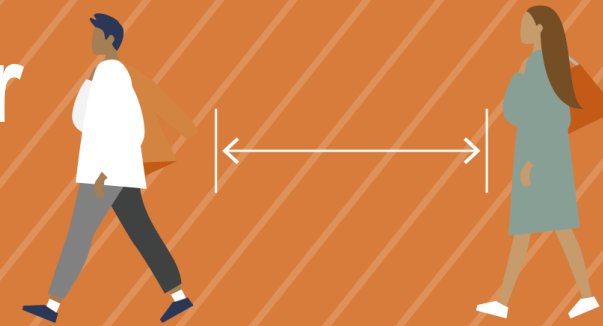
Roles administrativos



Casi la mitad de los hombres (46%) se sienten positivos acerca de regresar al lugar de trabajo, y las mujeres un 35%.



• Cuidado con la brecha del líder



Creer que el trabajo flexible es clave para lograr que más mujeres ocupen puestos de liderazgo.

42%



Este enfoque de One Size Fits One requiere una cultura que valore el rendimiento y la producción sobre el presentismo.

dicen que mejores políticas reducirían los prejuicios de género

33%



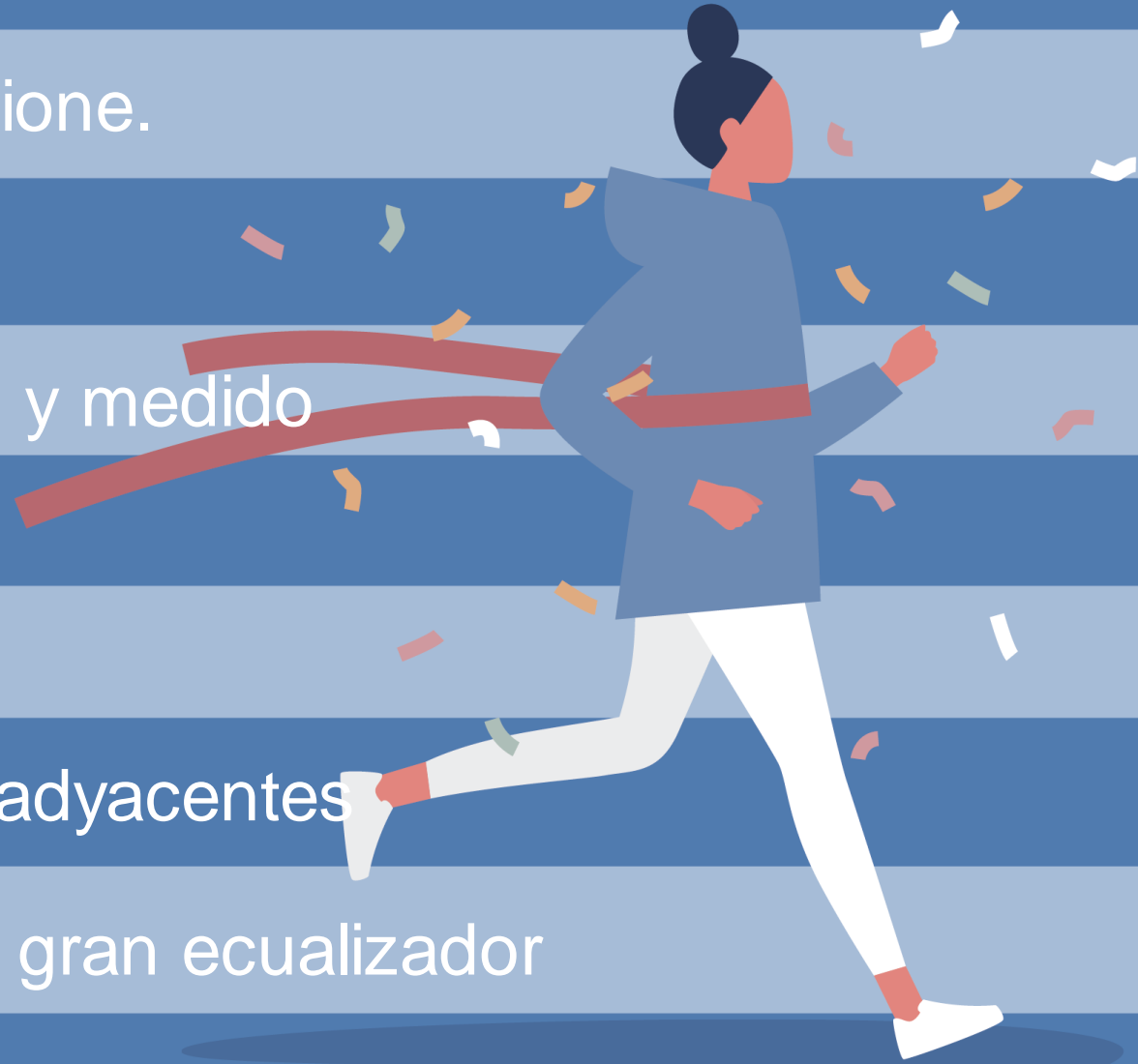
Creer que One Life es más que un aspiración de los millenials. las mujeres líderes también se dieron cuenta de los beneficio de combinar el trabajo y la casa.

10 maneras en que los empleadores pueden hacer avanzar la equidad de género en la nueva realidad

Ahora es el momento de reajustarnos a la nueva realidad y lograr el progreso que necesita ver la próxima generación de mujeres en el lugar de trabajo.



- 1 Conozca el "por qué"
- 2 Prepare a las mujeres para el éxito.
- 3 Haga que el trabajo desde casa funcione.
- 4 Pregunte "¿por qué no?"
- 5 El liderazgo necesita ser reconocido y medido
- 6 Haga que cuente.
- 7 Centrarse en los resultados
- 8 Identificar conjuntos de habilidades adyacentes
- 9 Recuerde que el learnability será el gran ecualizador
- 10 Contratar para habilidades blandas





El aumento de las tendencias de 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.

Los empleadores rediseñarán y reevaluarán cada vez más el lugar de trabajo para lograr la mejor combinación de trabajo remoto "y colaboración y creatividad.



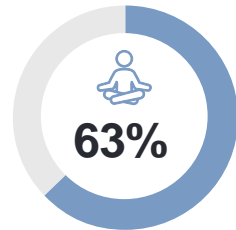


TENDENCIA #6

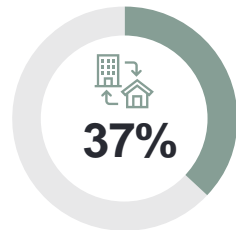
La importancia de la salud y el bienestar, tanto físico como emocional

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.



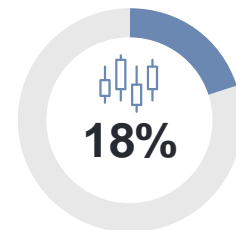
Salud y bienestar de los empleados



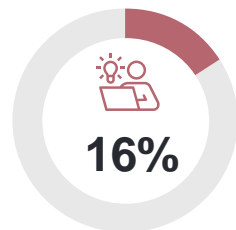
Nuevos Modelos de Trabajo, incluido tiempo parcial, por contrato, flexible



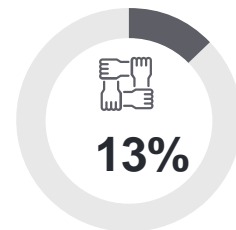
Más capacitación, aprendizaje y desarrollo



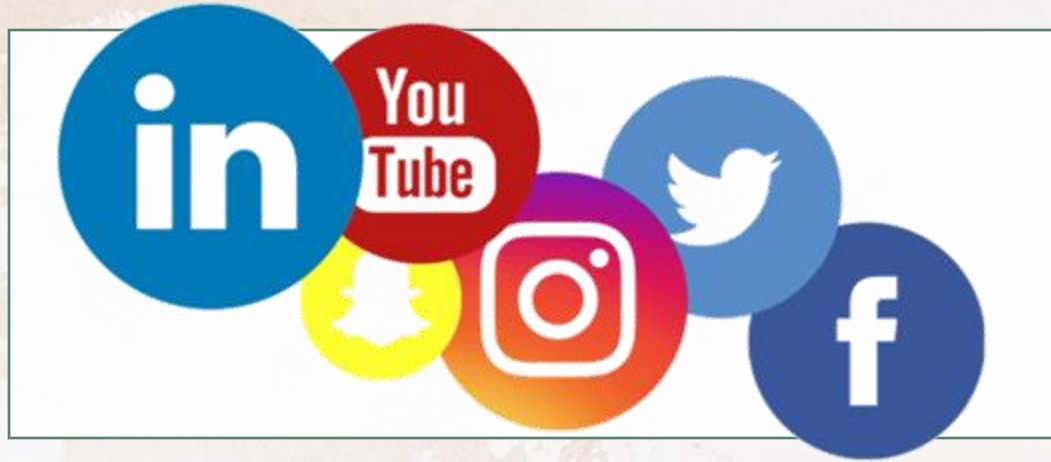
Volverse más enfocado en datos



Desarrollo de liderazgo y gerentes



Diversidad, equidad e inclusión



EL AUMENTO DE LA ELECCIÓN INDIVIDUAL

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.



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.



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



Tendencias de la Revolución Tecnológica

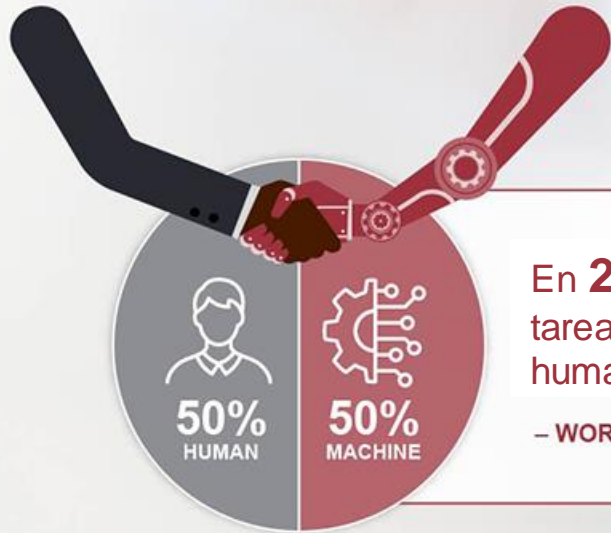




TENDENCIA #9

La continua coevolución humano-máquina

La aceleración de la automatización a escala impulsada por la 5G potenciará la revolución de las competencias, transformará las industrias e impulsará el aumento de la productividad, con salarios más altos y más empleos nuevos.



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

– WORLD ECONOMIC FORUM



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.



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



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.



TENDENCIA #12

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.

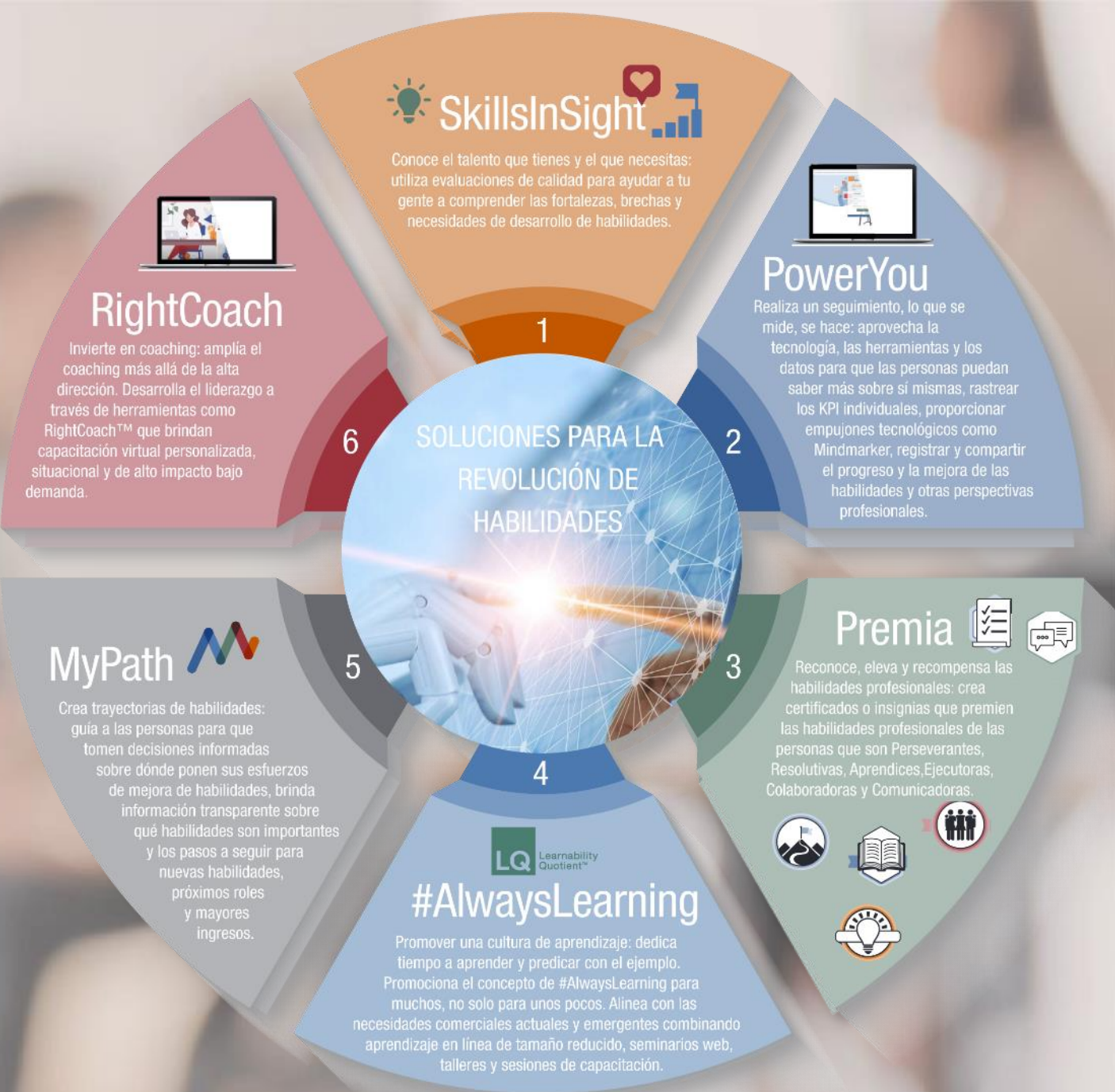


TENDENCIA #13

(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





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.

Las organizaciones están gestionando más que nunca...





AUMENTO DE LA SOFISTICACIÓN
DE LOS CLIENTES

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



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.**






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.



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.



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.



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



Tendencias emergentes: A tener en cuenta





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.

Trabajar para cambiar el mundo:
Un futuro sostenible para los trabajadores





TENDENCIA #19

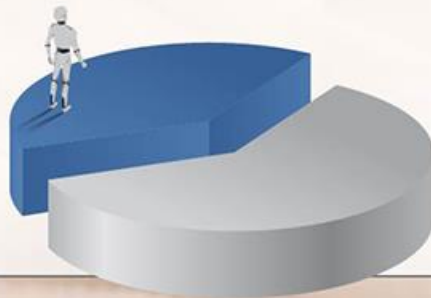
Pivotar para progresar - Pivotar hacia el progreso

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.

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

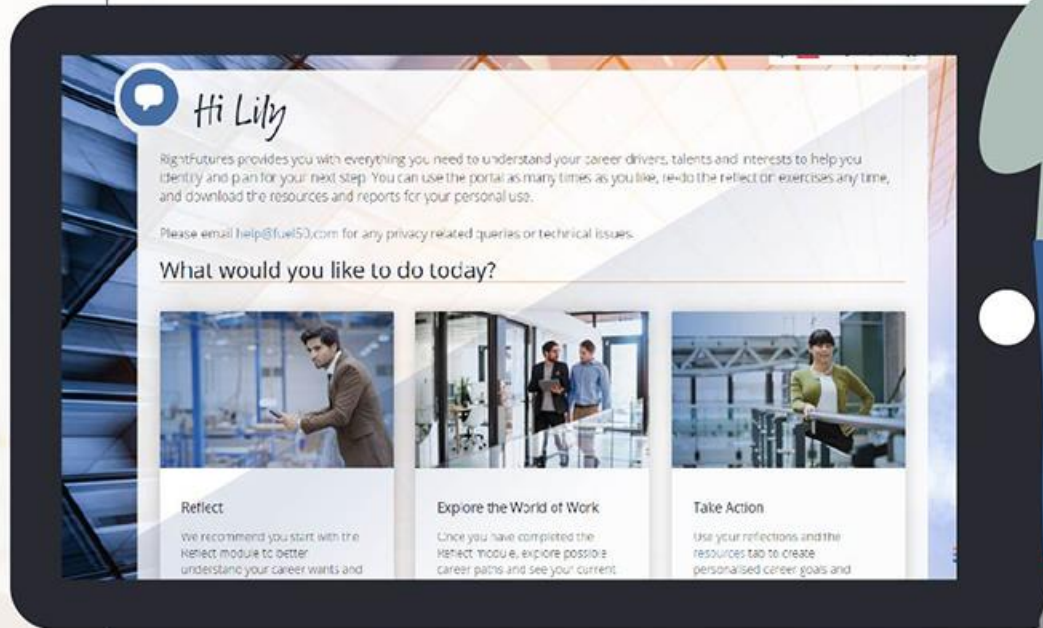




TENDENCIA #20

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.

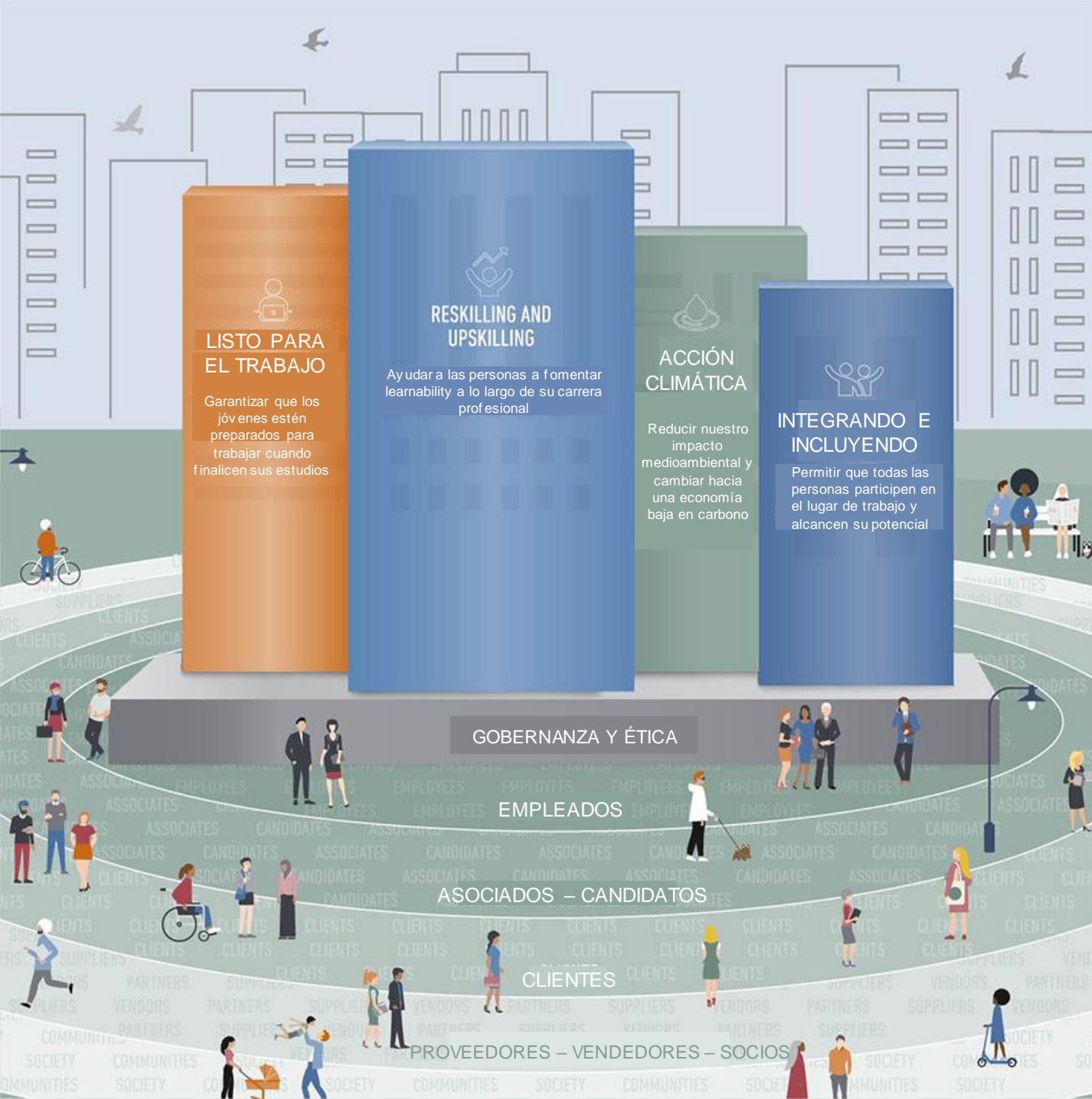




TENDENCIA #21

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 capacitará a las personas para que ocupen nuevas funciones dentro o fuera de la organización.**



¡Gracias!

