

10

Tendencias del Talento Humano

para impulsar el cambio y añadir
valor a tu organización en el
2023

¡Hola!

Somos **Comunidad F**, grupo de organizaciones comprometidas con la felicidad, el bienestar y el futuro del trabajo consciente.

Acompañamos a los **líderes de Gestión Humana** a **evolucionar su cultura** en tiempos de cambio acelerado y en esta oportunidad te queremos compartir las **10 tendencias de Gestión Humana** que están impactando la forma de gestionar las organizaciones propuestas por AIHR (2022).

Este 2023 será un año lleno de oportunidades para gestión humana y esperamos que puedas aprovecharlas e impulsar así el impacto estratégico de tu organización a través de las personas.



A continuación te mostramos una por una, las 10 Tendencias de gestión humana y además contenido de apoyo en diferentes formatos asociados a cada una de las tendencias.

Índice

1. Un enfoque en el bienestar total _____	4
2. Gestión de ecosistemas de fuerza de trabajo _____	6
3. Redefiniendo las estrategias de trabajo remoto e híbrido _____	7
4. La evolución del papel del CHRO _____	8
5. RH entra en el metaverso _____	9
6. Creación de organizaciones impulsadas por un propósito _____	10
7. Inclusión a lo largo del ciclo de vida del empleado _____	11
8. Capacitación de líderes y gerentes _____	12
9. Mayores inversiones en trabajadores sin escritorio _____	13
10. Reformar el aprendizaje en el lugar de trabajo _____	14

1. Un enfoque en el bienestar total

En los últimos meses una crisis de agotamiento (burnout) en las personas se ha hecho más notable, es por eso que una de las tendencias más fuertes para este 2023 en gestión humana es la forma en la que las organizaciones asumirán una mayor responsabilidad en el bienestar total de sus integrantes. Se espera que este enfoque por el bienestar sea mucho más holístico, es decir, que se centre en el bienestar mental, físico y financiero.

Te compartimos algunos datos importantes:

- 3 de cada 5 empleados informaron impactos negativos del estrés relacionado con el trabajo a raíz de la pandemia (Abramson)
- El 87% de los estadounidenses se sienten ansiosos por la inflación (la cual también está impactando a países de Latinoamérica)
- 7 de cada 10 empleados están preocupados porque su compensación no se ha mantenido al día con los cambios en el poder adquisitivo (APA)
- El 98% de los profesionales de recursos humanos informan sentirse agotados en algún momento de los últimos seis meses.

¿Cómo intervenir en el bienestar total de los integrantes?



Mental

- Construir una cultura de aceptación en torno al bienestar mental.
- Buscar herramientas para apoyar a los integrantes con afecciones en su salud mental.
- Implementar estrictas políticas para el balance vida-trabajo.



Físico

- Promover el bienestar físico y hábitos saludables.
- Crear un lugar de trabajo más inclusivo para personas con discapacidades físicas.



Financiero

- Facilitar el acceso a la educación financiera.

Fuente: AIHR (Academy to innovate HR)

A pesar de que la mayoría de los esfuerzos de gestión humana generalmente se centran en ayudar a los demás, para este 2023 será fundamental que el área comience por superar su propia crisis de agotamiento.

Nuestros recomendados para esta tendencia:



Ebook
The Definitive Guide to Wellbeing
The Joshbersin Company



Artículo
Nueve Acciones Ganadoras frente a la amenaza
de una recesión *Gartner*

2. Gestionar los ecosistemas de la fuerza laboral

Para este año, el área de gestión humana probablemente comenzará a administrar el complejo ecosistema de la fuerza laboral más allá de los empleados permanentes. Esto porque otros tipos de trabajadores, como contratistas, trabajadores temporales y empleados que trabajan para socios de la cadena de suministro, desempeñan un papel cada vez más importante en la prestación de servicios de la organización.

Esta tendencia tiene tres importantes implicaciones:

1 Será necesario que gestión humana se involucre activamente en la gestión de la fuerza laboral temporal, en la que se integrarán a contratistas, trabajadores independientes y colaboradores externos en la cadena de valor de recursos humanos. La poca o nula intervención actual de gestión humana al personal temporal crea una fuerza laboral de dos niveles que incluso las empresas líderes como Google luchan por administrar adecuadamente, no solo para la creación de valor, sino también para disminuir el riesgo.

2 En la economía de muchos negocios actuales (especialmente los de tecnología), gestión humana puede jugar un papel fundamental creando un ecosistema de fuerza laboral más combinado al agregar valor a los colaboradores externos. Ejemplos de esto han sido compañías como Uber, Airbnb, Netflix y Tiktok

3 El área de gestión humana empezará a compartir las mejores prácticas con los socios de su cadena de suministros. La era post-pandemia ha mostrado la importancia de las cadenas de valor desde una perspectiva productiva y reputacional, siendo esta una oportunidad única para fortalecer las mejores prácticas de las personas en toda la cadena de suministro.

Nuestro recomendado para esta tendencia:



Artículo
Gig Economy Statistics: Demographics and Trends in 2022
Team Stage

3. Redefinir las estrategias de trabajo remoto e híbrido.

Algunos estudios de LinkedIn para el 2022 mostraron que los trabajos remotos representan alrededor del 20% de todos los trabajos en la plataforma y recibieron más del 50% de todas las solicitudes de empleo. Esto ilustra que la resistencia a cierto grado de trabajo flexible pondrá a las empresas en desventaja competitiva.

Por otro lado, los integrantes exigen cada vez más una comunicación clara y políticas modernizadas. Para este 2023 se espera que los profesionales de recursos humanos establezcan principios claros sobre cómo, dónde y cuándo trabajar, faciliten las conversaciones internas sobre el tema y empujen a su organización a tomar decisiones (incluso si son temporales) a medida que exploran diferentes estrategias en la modalidad de trabajo.

Debido a lo anterior, es necesario que gestión humana reinvente el papel de la oficina. Las políticas de trabajo claras afectarán la planificación y la utilización de los espacios propios de la organización, lo que se traducirá en oficinas mejor diseñadas, modalidades flexibles para combatir la posible soledad en el trabajo remoto y nuevos beneficios para mejorar los espacios de trabajo en el hogar.

Nuestros recomendados para esta tendencia:



Podcast
Trabajo en remoto
Manuel García



Artículo
Una guía para trabajar a distancia
The New York Times

4. La evolución del papel del CHRO

Durante tiempos de crisis, como la pandemia de COVID-19, los recientes acontecimientos de la guerra en Ucrania y el aumento de la inflación, la junta buscó al CHRO para liderar y responder ante los retos que estas variables externas suponían dentro de la organización. Como resultado, Recursos Humanos ha estado en el centro de atención desde principios de 2020.

En la mayoría de organizaciones, el CHRO ha liderado las discusiones en las reuniones de la junta cuando se trata de políticas, continuidad comercial y seguridad y productividad de los empleados. Por otro lado, el CHRO en muchas organizaciones es ahora el responsable de liderar los objetivos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, lo que supone una aún mayor responsabilidad frente a todos los grupos de interés.

Gracias a todos estos factores, se espera que para el 2023 el CHRO consolide su posición como una parte insustituible de la junta y un asesor clave del CEO.

Nuestro recomendado para esta tendencia:



Ted Talk
¿Por qué los buenos líderes dan seguridad?
Simon Sinek

5. RH entra en el metaverso

De acuerdo con Gartner, para 2026 el 25 % de las personas pasarán al menos una hora al día en el metaverso. Esto significa que las organizaciones utilizarán 2023 como punto de partida para algunas de estas actividades, incluidos eventos virtuales, incorporación de empleados, ferias de empleo y reuniones.

Se espera que las pocas organizaciones que ya han comenzado a aprovechar el potencial del metaverso tendrán una marca empleadora más moderna, interacciones más atractivas para candidatos y trabajadores e incluso una mayor productividad.

Recursos humanos juega un papel crucial para ayudar a la organización a descubrir cómo utilizar mejor la tecnología. Deberán desarrollar nuevas políticas de trabajo híbridas para garantizar prácticas de trabajo de metaverso saludables y enseñar a los líderes cómo liderar en este nuevo entorno. El metaverso también supone una oportunidad única para rediseñar el espacio de trabajo (virtual) más allá del entorno de oficina tradicional, a menudo aburrido.

Para el 2023, un grupo selecto de organizaciones se destacará al invertir en el metaverso. No solo se tratará de grandes empresas con entornos de metaverso diseñados a medida, sino también de pequeñas empresas innovadoras que utilicen software de espacio de trabajo virtual.

Plataformas en las que puedes empezar a explorar el Metaverso con tu equipo:

Spatial.io

Crea un espacio personalizado en el metaverso y ten una reunión con tu equipo de trabajo.

Readyplayer.me

Conoce todo lo que puedes hacer con tu avatar en el Metaverso y crea el tuyo.

Nuestros recomendados para esta tendencia:



Artículo
¿Cómo aplicar el Metaverso en RRHH?
Stefhania Mora



Newsletter
Almetaverso
Paolo Miscia

6. Crear organizaciones impulsadas por un propósito

Esperamos que el 2023 sea el año en el que gestión humana se centre en crear organizaciones que se impulsen por un propósito claro, esto debido a que el propósito se está convirtiendo en el diferenciador clave para que las organizaciones puedan retener y atraer talento con mayor facilidad.

Los cambios generacionales también tienen un impacto en esta tendencia, pues tanto los Millennials como la generación Z priorizan los valores y propósitos más que sus contrapartes mayores, mientras que las personas cerca a jubilarse pueden considerar trabajar más tiempo siempre y cuando su trabajo tenga un propósito que les importe.

Para este año se prevé que gestión humana no solo ayudará a dar forma al propósito de la empresa, sino que también a conectar este propósito con los objetivos ambientales, sociales y corporativos de la organización, con el fin de que estos sean una parte clara de la marca empleadora y generen un impacto real en la atracción de nuevos talentos.

Nuestros recomendados para esta tendencia:



Podcast

El propósito laboral en plena metamorfosis del trabajo
Maite Sáenz y Christine Loos



Artículo

El futuro de las empresas pasa por el propósito
Ana Palencia

7. Inclusión a lo largo del ciclo de vida del empleado

Por el momento, las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de las organizaciones se centran mayormente en la contratación. A pesar de que estas iniciativas tienen cada vez más relevancia y que aproximadamente el 49% de las organizaciones tienen un líder DEI, muchos de estos esfuerzos no están teniendo un impacto real durante el ciclo de vida de los integrantes.

Para este 2023 esperamos que gestión humana no solo intensifique sus esfuerzos en la creación de prácticas más inclusivas, sino que además analice constantemente el impacto de las iniciativas en cada una de las etapas del ciclo de vida de las personas dentro de la organización. Lo anterior, además de buscar cumplir con una cuota en los informes DEI también busca crear ambientes de trabajo realmente inclusivos, en donde las personas puedan desarrollar un verdadero sentido de pertenencia.

Inclusión en el ciclo de la vida del integrante



Fuente: AIHR (Academy to innovate HR)

Nuestro recomendado para esta tendencia:



Ted talk:
¿Cómo tomarse en serio la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo?
Janet Stovall

8. Capacitación de líderes y gerentes

El liderazgo se ha convertido en uno de los mayores retos en esta era post-pandemia, los altos índices de renuncia, la gran brecha de talento con habilidades de liderazgo y el cada vez más creciente interés de las organizaciones por contratar talento joven son algunos de los factores que han hecho que los roles de liderazgo estén presentando actualmente grandes desafíos.

De acuerdo a un estudio realizado por Gartner, el 60% de los directores de gestión humana consultados identifican el liderazgo efectivo como su principal reto a abordar, mientras que el 24% reconoce que sus programas de desarrollo del liderazgo no son suficientes para ayudarles en esa tarea.

Por otro lado, hay otros desafíos que enfrentar, como liderar equipos remotos, administrar el trabajo híbrido y cambiar las expectativas de los líderes que ahora deben personificar el propósito de la empresa, liderar con un enfoque centrado en el ser humano y trabajar junto con otras partes interesadas dentro y fuera de la organización.

Se espera que para este 2023 los departamentos de gestión humana promuevan e inviertan en la mejora de las habilidades de los líderes y comuniquen de forma clara las expectativas de la organización frente a estos roles de liderazgo.

Algunas preguntas que te recomendamos plantear:

- ¿Qué espera la organización de los líderes?
- ¿Cómo se traduce esto en comportamientos prácticos?
- ¿Cómo ayudamos a los líderes a ser conscientes del impacto que sus comportamientos tienen en quienes los rodean?

Nuestro recomendado para esta tendencia:



Ted talk:
Cinco formas de liderar en una era de constante cambio
Jim Hemerling

9. Mayores inversiones en trabajadores sin escritorio

La pandemia ha hecho considerablemente más notable la importancia de los trabajadores sin escritorio (cajeros, enfermeros, operarios, entre otros...), además de enfatizar la diferencia entre lo que tradicionalmente era el trabajo de oficina (trabajar cómodamente desde casa) y el trabajo sin escritorio (presentarse todos los días).

De acuerdo con el Oliver Wyman Forum aproximadamente 1 de cada doce trabajadores sin escritorio ya ha cambiado a un tipo diferente de trabajo y el 37% podría irse en los próximos seis meses. Sin embargo, no todo son malas noticias porque la gran mayoría de los trabajadores sin escritorio (97%) informan que permanecerían en sus roles actuales si sus condiciones mejoraran (tales condiciones van más allá de un aumento de sueldo)

Para 2023 se espera que gestión humana aumente drásticamente la inversión en sus trabajadores sin escritorio. Esto incluye:

- Oportunidades de carrera y promociones.
- Mejor compensación.
- Mejores condiciones de trabajo como la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Nuestro recomendado para esta tendencia:



Ebook:
5 steps to create a better EX for deskless workers
Oracle

10. Reformar el aprendizaje en el lugar de trabajo

De acuerdo a un informe de McKinsey la falta de desarrollo y avance profesional es la principal razón de las personas para dejar un trabajo. Por otro lado, el 87 % de las organizaciones saben que tienen una brecha de habilidades o que la tendrán en los próximos años, pero solo el 40% de los empleados dice que su empresa está mejorando sus habilidades.

En 2023, veremos un enfoque hacia un aprendizaje más estratégico: la capacitación de habilidades alineadas con las capacidades que la organización necesita para ser competitiva. Esto puede incluir habilidades duras, que son más técnicas, y habilidades blandas, como comunicación, gestión del tiempo y habilidades de pensamiento analítico y crítico.

Como parte de esta tendencia, se predice que gestión humana invertirá en un aprendizaje más personalizado en el lugar de trabajo que esté vinculado a lo que las personas están interesadas en aprender y las formas en que prefieren aprender. De esa forma, gestión humana puede asegurarse de que sus integrantes aprendan lo que es relevante para ellos de una manera atractiva.

Nuestros recomendados para esta tendencia:



Libro:
Gamificación accionable
Yu-Kai Chou



Libro:
Psicología del aprendizaje
Nubia Arevalo y Clara Santos

Con esto terminamos las 10 tendencias de gestión humana para este 2023. El campo está cambiando más rápido que nunca, y estamos asistiendo en primera fila a las transformaciones más fascinantes de los negocios en los últimos años.

Nunca antes los equipos de gestión humana habían desempeñado un papel tan crítico para ayudar a las organizaciones a seguir siendo competitivas.

Ya sea impulsando un lugar de trabajo más inclusivo, reforzando los programas de aprendizaje, creando organizaciones con propósito, fomentando nuevas iniciativas para superar la crisis de agotamiento, o Integrando nuevas tecnologías a los procesos, gestión humana será parte fundamental de la solución y permanecerá al frente de todos los retos empresariales importantes de este y los próximos años.

Referencias:

11 HR trends for 2023: Seizing the Window of Opportunity. (2022). AIHR. <https://www.aihr.com/blog/hr-trends/>

Abramson, A. (2022, January 1). Burnout and stress are everywhere. Monitor on Psychology, 53(1). <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>

Citrone, G. (2022, julio 12). Nearly 90% of Americans Report Inflation-Related Anxiety. <https://www.healthline.com/health-news/nearly-90-percent-of-americans-report-inflation-related-anxiety>

American Psychological Association. (2022, July 14). APA poll shows employees plan to seek workplaces with mental health supports [Press release]. <https://www.apa.org/news/press/releases/2022/07/workplaces-mental-health-supports>

Lewis, G. (2022, abril 7). In a First, Remote Jobs Attract a Majority of Applications on LinkedIn. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/remote-jobs-attract-majority-applications-first-time>

Rimol, M. (2022, febrero 7). Gartner Predicts 25% of People Will Spend At Least One Hour Per Day in the Metaverse by 2026 <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-02-07-gartner-predicts-25-percent-of-people-will-spend-at-least-one-hour-per-day-in-the-metaverse-by-2026>

McKinsey Quarterly. (2020). Purpose: Shifting from why to how. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insight/humanats/purpose-shifting-from-why-to-how>

Top 5 Priorities for HR Leaders in 2023 (Gartner for HR). (2022). <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/top-priorities-for-hr-leaders>

Renaissance 2022 The New People Shaping Our Future (Oliver Wyman Forum). (2022). [The New Collars](#)

Mind the [skills] gap (McKinsey & Company). (2021). <https://www.mckinsey.com/featured-insight/humanats/coronavirus-leading-through-the-crisis/charting-the-path-to-the-next-normal/mind-the-skills-gap>

The Great Attrition is making hiring harder. Are you searching the right talent pools? (McKinsey & Company). (2022). <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insight/humanats/the-great-attrition-is-making-hiring-harder-are-you-searching-the-right-talent-pools>

Conoce más sobre nosotros

@lacomunidadf    

www.comunidadf.com

Comunidad F
inspyra