

Circular 2366-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las tendencias del futuro del trabajo que ya aplican en el mundo laboral.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 14 de diciembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

11 tendencias del futuro del trabajo que ya aterrizaron en el presente del mundo laboral

El crecimiento del trabajo remoto, un mayor enfoque en el equilibrio vida-trabajo o la transformación de tareas repetitivas son señales de que **el futuro del trabajo** ya es parte de la vida diaria en el mercado laboral. No sólo se trata de un cambio de puestos laborales, también en la forma en la que se realizan las tareas, la cultura organizacional y las expectativas de los colaboradores.

“La tecnología transformó la forma en la que nos reunimos, compartimos el conocimiento, accedemos a las capacitaciones y planificamos las tareas y los proyectos. Los empleados demandan **más libertad y flexibilidad** y se enfocan en el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada”, indica Workplace de Meta.

La adopción de tecnología en las empresas y la transformación de las dinámicas de trabajo, desde procesos hasta formas en las que laboramos, ha creado [nuevas realidades en torno al futuro del trabajo](#) que van más allá del surgimiento de nuevos puestos. Por ejemplo, la manera en la que las empresas reclutan o el bienestar de las personas en los espacios de trabajo.

Según Meta, hay al menos **11 tendencias del futuro del trabajo** que ya se observan en el mercado laboral. Estas son:

» 1. Trabajo híbrido

Este esquema laboral es una de las herencias que dejó la pandemia luego de una implementación acelerada del trabajo remoto. En un contexto pospandemia, algunos trabajadores ya tienen la opción de combinar días de teletrabajo con actividades presenciales en oficina, un modelo que conserva [lo mejor de ambos mundos](#) y que ha permitido a las personas recuperar el tiempo invertido en traslados a la empresa, estructurar el trabajo en torno al hogar y la vida familiar y ser más productivos sin tener que cumplir con un horario fijo, entre otros beneficios.

» 2. Automatización

La rápida evolución de las tecnologías robóticas y de inteligencia artificial ya ha reducido tareas repetitivas y ha transformado algunos procesos, impulsando la eficacia, la productividad y el ahorro de costos. Por ejemplo, la implementación de *chatbots* ha sustituido roles de atención a clientes. Esta tendencia pone énfasis en la importancia de [desarrollar nuevas competencias](#) en la fuerza laboral para trabajar con las nuevas tecnologías.

» 3. Metaverso

Las tecnologías de realidad virtual, realidad aumentada y hologramas están listas para [transformar la forma en que trabajamos](#)

, creando espacios que reúnen a trabajadores

in situ

, remotos, de primera línea e híbridos, además de ampliar las opciones para la mentoría y la capacitación.

» 4. Experiencia del empleado

Actualmente, las empresas no sólo se visualizan como un espacio de trabajo, también se perciben como un lugar con toda una experiencia para el empleado. En un **contexto de digitalización**, la tecnología juega un papel importante en las dinámicas que viven las personas en su trabajo, las nuevas herramientas pueden hacer que los empleados encuentren eficacia, agilidad, menores cargas, personalización de la oferta de valor, entre otros aspectos que impactan en cómo vive y se siente el colaborador dentro de su compañía.

» 5. Flexibilidad laboral

Muchos empleados citan la flexibilidad como un factor clave en su decisión de aceptar o dejar un trabajo. Aunque el trabajo híbrido, o la opción de trabajar de forma remota, es la forma más destacada, hablar de flexibilidad también contempla [el manejo de diferentes horarios](#), por ejemplo. De esta manera, esta tendencia puede abarcar a las personas que por la naturaleza de su actividad no son candidatas para teletrabajar.

» 6. Salud y bienestar

¿Cómo tener una buena experiencia de empleado sin salud? El bienestar y el [equilibrio entre la vida y el trabajo](#)

es uno de los nuevos enfoques que deben tener las empresas, especialmente después de una pandemia que evidenció la importancia de atender la salud de los trabajadores. Una tendencia en el mundo del trabajo es la inversión que hacen las compañías en el bienestar integral que incluye salud mental, física y financiera.

» 7. Contratación por competencias

Ante un panorama de transformación de funciones y **demanda de nuevas habilidades**, las empresas ya empiezan a enfocar su reclutamiento en competencias que permitan tanto la expansión del negocio como el desarrollo profesional de las personas. Las habilidades comienzan a priorizarse en algunas empresas por arriba de aspectos como la formación académica del candidato, por ejemplo.

» 8. Supervisión vs confianza

Aunque las posibilidades de supervisar la actividad de los empleados nunca fueron mejores, la práctica puede considerarse negativa, especialmente en las organizaciones que desarrollan un **modelo de trabajo híbrido**

en el que la confianza es primordial. Por ello, los líderes deben estar dispuestos a escuchar las preocupaciones y mostrar los beneficios de la recopilación de datos, como una mejor planificación, logística y evaluación, y usar los resultados positivos de la supervisión para recompensar los avances.

» 9. Transparencia organizacional

La pandemia dio más visibilidad a los líderes y convirtió en una prioridad la **comunicación clara y transparente**

. Esto es algo que no debe perderse, las empresas deben mantener la apuesta por compartir los planes y los objetivos, analizar las recompensas y los beneficios y priorizar la comunicación.

» 10. Relaciones de negocio complejas

Hoy es más común ver a competidores haciendo alianzas, empresas desarrollando nuevas líneas de mercado que jamás imaginamos. Las **fusiones y adquisiciones** son una constante y este panorama trae desafíos para la contratación por competencias y las conexiones entre el talento de diversas organizaciones.

» 11. Valores y misión

En el futuro, las organizaciones exitosas serán aquellas con un interés claro en su misión y que equilibren la salud y el bienestar de sus empleados con los intereses de las partes y una mejor productividad. Muchos empleados quieren trabajar en empresas que muestren un sentido de **responsabilidad social y empresarial**

. Los líderes empresariales deben garantizar que su sentido del propósito es claro y deben reforzar los comportamientos que impulsan su misión.

¿Cómo adaptarse al futuro del trabajo?

“Si en algo estamos todos de acuerdo es que **el panorama laboral** está cambiando... y rápidamente. En un mundo en constante movimiento, el que tarde en adaptarse al cambio tiene todas las de perder. Las empresas ya no pueden permitirse el lujo de esperar a ver qué pasa. Uno de los mayores cambios que podemos observar en el lugar de trabajo es quién determina cómo se hace el trabajo”, señala Jacob Morgan, fundador de The Future of Work University, en un artículo para la IE University.

Para el especialista, **el futuro del trabajo** está vinculado con un cambio de actitudes moldeadas por redes sociales, la inserción de nuevas generaciones en el mundo del trabajo y la eliminación de barreras físicas para trabajar y encontrar talento.

Esto trae desafíos importantes para las empresas, opina el especialista, para **adaptarse a los cambios** tanto en procesos como en mentalidad. “Las empresas necesitan cambiar de mentalidad y pasar de crear un entorno en el que asumen que la gente necesita trabajar ahí a otro en el que la gente quiera trabajar ahí”.

En este sentido, Workplace le **recomienda a las empresas:**

- Adoptar la agilidad
- Ofrecer flexibilidad
- Priorizar a las personas en lugar de roles definidos de forma tradicional o jerarquías

organizativa.

- Involucrarse en la rápida expansión del panorama tecnológico
- Crear nuevos objetivos y hablar sobre el futuro con los empleados en todos los niveles.

“El cambio es ahora. Mientras el mundo se recupera de los **efectos del Covid-19**, queda claro que vendrán más cosas”, subraya la plataforma.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”