

NUEVAS TENDENCIAS EN LA FUERZA LABORAL

¿CUÁLES SON LAS 4 TENDENCIAS QUE LLEGARON PARA QUEDARSE EN LA FUERZA DE LAS EMPRESAS?

La resiliencia es definida como la capacidad que tienen las personas de superar circunstancias adversas y salir fortalecidas de estas. De allí, que podamos usar este término para definir la personalidad de todos quienes pudieron adaptarse exitosamente a los desafíos impuestos por la pandemia, desempeñándose de forma efectiva aún sobre las dificultades personales y familiares.

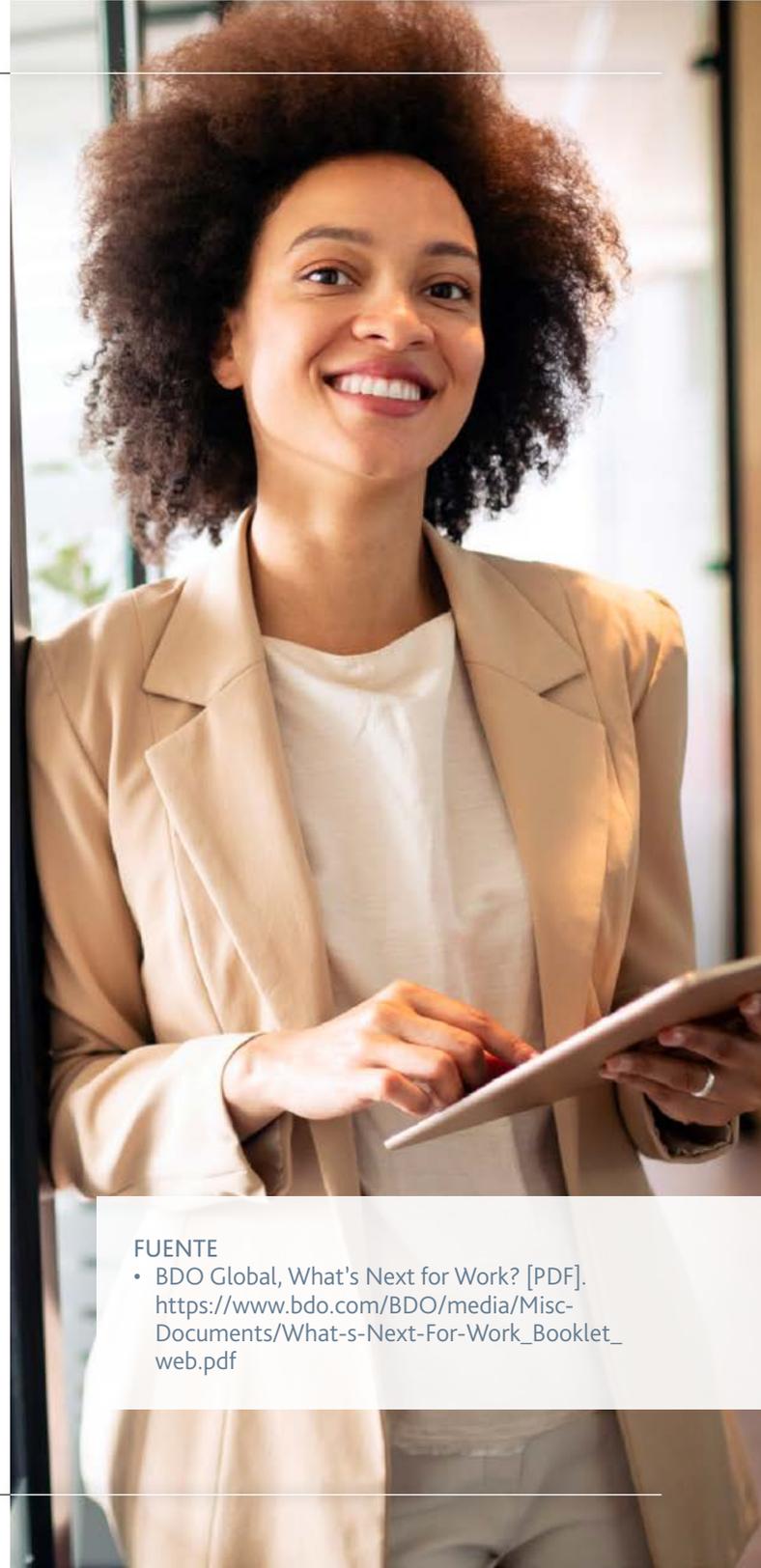
Y en la misma línea, es gracias a la resiliencia a nivel individual de una gran cantidad de personas, que las empresas han podido prevalecer a la recesión producto del coronavirus. Sin embargo, este nivel de adaptación de los individuos también significará un cambio en su nivel de necesidades, tanto como seres humanos como colaboradores de cualquier unidad de negocios.

Entonces, ¿para qué deben adaptarse las empresas con esta fuerza laboral del nuevo ahora? En BDO realizamos un análisis de las 4 tendencias que llegaron para quedarse en los colaboradores:

- ▶ **1. LÍDERES EMPÁTICOS**
- ▶ **2. EMPLEADOS SOCIALMENTE CONSCIENTES**
- ▶ **3. DIVERSIDAD MÁS ALLÁ DEL TALENTO**
- ▶ **4. HABILIDADES DISRUPTIVAS**

FUENTE

- BDO Global, What's Next for Work? [PDF]. https://www.bdo.com/BDO/media/Misc-Documents/What-s-Next-For-Work_Booklet_web.pdf





1. LÍDERES EMPÁTICOS

Debido a las presiones impuestas por el Covid-19 los líderes de equipos de trabajo tuvieron que tomar decisiones más audaces frente a situaciones imprevistas, ser de mayor inspiración para compañeros que se enfrentaban a fuertes presiones y en la misma medida, ser más comprensivos con quienes, al igual que ellos, estaban agotados mental y físicamente.

Para conseguir todo lo anterior debieron mostrarse más auténticos, dejar ver su verdadero 'yo' y desarrollar **cinco características que serán de gran importancia** para quienes lideren grupos en el futuro:

- ▶ Empatía
- ▶ Autenticidad
- ▶ Agilidad
- ▶ Integridad
- ▶ Coraje

2. EMPLEADOS SOCIALMENTE CONSCIENTES

El interés de las personas por temas sociales como el cambio climático, los derechos humanos y la igualdad ya era una tendencia en crecimiento, que se vio acelerada por la exposición individual a una pandemia capaz de poner en jaque el bienestar de todos los habitantes del mundo. En ese sentido, los trabajadores están viendo incrementarse su responsabilidad cívica y por lo mismo buscarán aportar en organizaciones, no solo que coincidan con sus ideales personales, sino que los defiendan.

Ahora que los miembros de su equipo no se sienten suficientes haciendo 'bien' su trabajo, sino que quieren hacer el bien a través de él, el reto de las empresas es construir un auténtico propósito superior, capaz de atraer y retener a todos aquellos para quienes anteponen este a su beneficio personal.

Para conseguir lo anterior resulta clave entender que los **temas más atractivos para esta nueva generación de personas, en 2021**, serán:

- ▶ Salud
- ▶ Cambio climático
- ▶ Justicia Racial
- ▶ Reducción de la pobreza
- ▶ Derechos de la comunidad LGTBQ+
- ▶ Equidad de género
- ▶ Ideología política

3. DIVERSIDAD MÁS ALLÁ DEL TALENTO

Antes del Covid-19 la creación de un ambiente realmente diverso estaba lejos para muchas empresas, pero diferentes hechos violentos y excesos de autoridad ocurridos durante el confinamiento dejaron a la vista de cada vez más personas las desigualdades que afrontan ciertos grupos sociales y la importancia de trabajar para eliminarlas.

Para hacerlo, habrá que ir un paso más allá de la contratación de un equipo diverso en términos culturales, pues el futuro exige que las organizaciones trabajen en derribar las barreras estructurales que impiden el progreso profesional de estos individuos, así como las diferencias culturales que impiden la adopción de nuevas perspectivas e ideas. Esto incluso, resulta positivo para las empresas en las que se calcula:

- ▶ ***15 veces más ingresos por ventas cuando existen altos niveles de diversidad racial.***

Asimismo, las medidas adoptadas para cumplir el distanciamiento estipulado llevaron a una considerable cantidad de mujeres a abandonar sus trabajos para poder sobrellevar las cargas que aumentaron en el hogar, y a los padres a llevar un ritmo laboral más exigente.

Frente a las situaciones vividas por los jefes de hogar, lo mejor para los líderes empresariales resultó ser aplicar la flexibilidad y la empatía, pues influyen directamente en un menor nivel de rotación, mayor productividad y mejor voluntad por parte de los inversionistas. También las cifras lo soportan:

- ▶ ***Se percibe un 34% más de rentabilidad para los accionistas cuando hay una mayor representación femenina en la alta dirección.***

4. HABILIDADES DISRUPTIVAS

Tras los inesperados cambios que trajo consigo la pandemia, los trabajadores de todo el mundo descubrieron que las habilidades que tienen hoy pueden ser muy diferentes a las que se necesiten mañana. **Se estima que un 44% de las habilidades laborales básicas requeridas hoy cambiarán para 2025.**

En simultáneo, la automatización digital creará nuevos roles de trabajo, para los que se requieren habilidades que en la actualidad escasean, razón por la cual las empresas tendrán que tomar en serio la mejora de habilidades y la capacitación, con un fuerte componente en fluidez digital.

Entre las competencias que serán mayormente requeridas para el año 2025 se encuentran:

- ▶ La ciencia de datos
- ▶ Inteligencia artificial
- ▶ Automatización de procesos
- ▶ Ingeniería robótica
- ▶ Desarrollo de software integrado
- ▶ Manejo de bases de datos
- ▶ Gestión de proyectos
- ▶ Marketing Digital

De igual forma, para desempeñar funciones asociadas a estos conocimientos técnicos, también serán ampliamente valoradas habilidades blandas tales como la capacidad de aprendizaje, la creatividad, el pensamiento crítico, la inteligencia emocional, el liderazgo, el manejo de tiempos y la comunicación.



Para afrontar todos estos cambios impuestos por la pandemia, se necesita conocimiento y aliados estratégicos. **En BDO Costa Rica** podemos asesorarle para que su compañía esté preparada para este nuevo ahora.

Contáctenos: www.bdo.cr

CONTACTO

Paseo Colón
Torre Mercedes, Piso 8
San José, Costa Rica
Tel.: +506 2248 0808

Oficentro Ejecutivo La Sabana
Edificio 6, 5to Piso
San José, Costa Rica
Tel.: +506 2231 7060

www.bdo.cr
www.bdo.global

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente con una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en Costa Rica para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO en Costa Rica, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella. Cualquier uso de esta publicación o dependencia de ella, para cualquier propósito o contexto es bajo su propio riesgo, sin ningún derecho de recurso contra BDO en Costa Rica o cualquiera de sus socios, empleados o agentes.

BDO Auditores y BDO Legal, sociedades anónimas costarricenses, son miembros de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre de la marca de la red BDO y de cada una de las Firmas Miembro de BDO.

Copyright © Marzo, 2021, BDO Costa Rica. Todos los derechos reservados. Publicado en Costa Rica.

www.bdo.cr

