

El futuro del trabajo ya está aquí. ¿ESTAS LISTO?

El mundo del trabajo dio un vuelco hace dos años, generando movimientos tectónicos en cuanto a cómo, cuándo y dónde las personas llevan a cabo sus trabajos. Los líderes al frente de estos cambios saben que una cosa es cierta: es hora de revisar y renovar las políticas del pasado para dirigir a las organizaciones por una ruta clara al futuro.

Con el objetivo de saber cuál fue el lugar de trabajo ahora ven que el trabajo de calidad se puede hacer en cualquier parte. Los líderes inteligentes saben que tienen que hacer los cambios operativos que sean necesarios para que sus equipos se sientan productivos, contentos y saludables independientemente de donde ponen sus computadoras portátiles. El modelo de trabajo híbrido, por el cual los empleados alternan entre el hogar y la oficina, es cada vez más popular y con razón.

- ¿Dónde se realizará el trabajo?
- ¿Quién hará el trabajo?
- ¿Cómo se llevará a cabo el trabajo?

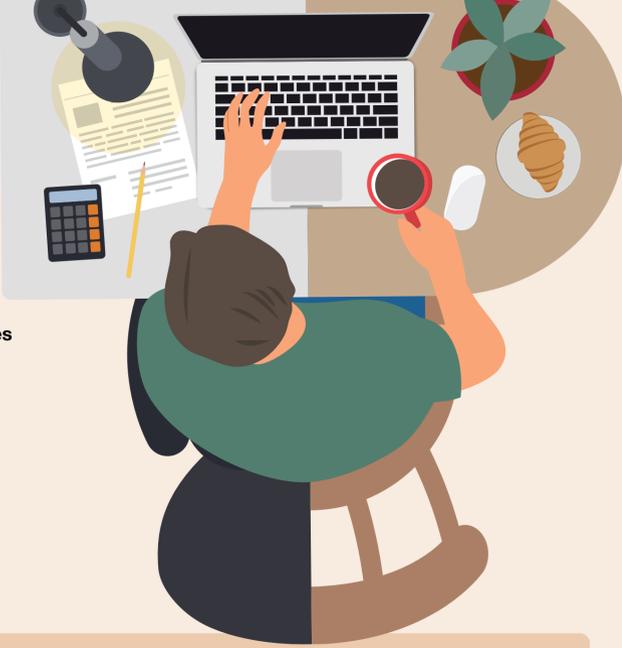


“Ante una crisis, siempre surge una oportunidad. Del mismo modo en que obliga también a los individuos a mirar su interior, obliga a las compañías a re-evaluar sus políticas y prácticas”.

- Judy Smith, autora estadounidense y experta en gestión de crisis.

EL MODELO HÍBRIDO VINO PARA QUEDARSE

¿El café de la esquina o la oficina en una esquina? Las compañías y sus empleados ahora ven que el trabajo de calidad se puede hacer en cualquier parte. Los líderes inteligentes saben que tienen que hacer los cambios operativos que sean necesarios para que sus equipos se sientan productivos, contentos y saludables independientemente de donde ponen sus computadoras portátiles. El modelo de trabajo híbrido, por el cual los empleados alternan entre el hogar y la oficina, es cada vez más popular y con razón.



Durante el último año, las organizaciones pusieron en marcha planes híbridos.

El 92% de las compañías evaluaron o planearon pasar a un modelo de trabajo híbrido, mientras que el 56% ya lo han implementado o están finalizando sus estrategias para hacerlo.

El 64% de los líderes de RRHH cree que el trabajo remoto permitió acceder al talento correcto.

EL TRABAJO HÍBRIDO PLANTEA DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES



Seamos realistas: el trabajo remoto e híbrido ahora es la norma. Es hora de adaptar la estrategia de adquisición de talento más allá de la ubicación física para poder acceder a una mayor fuente de talento global.

PONER LA MESA PARA LA DIVERSIDAD, LA IGUALDAD, LA INCLUSIÓN Y LA PERTENENCIA

Los resultados son claros. Las organizaciones que prioricen la diversidad y la inclusión tendrán más probabilidades de tener un mejor resultado económico que las compañías que no lo hagan. Además, una inversión en diversidad genera mucho más que ingresos. Las iniciativas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIP) crean lazos, le dan a las personas un sentido de aceptación y son fundamentales para el crecimiento y el bienestar.



COMENZAR HOY PARA TENER UNA FUERZA LABORAL DIVERSA MAÑANA. LAS COMPAÑÍAS DEBEN:

- Conocer la interacción entre diversidad, equidad, inclusión y pertenencia
- Definir las metas de DEIP y las métricas del éxito
- Anticipar los desafíos que implica implementar iniciativas de DEIP
- Movilizar recursos internos y externos para mejorar los resultados de DEIP

LAS ORGANIZACIONES ÁVIDAS POR INICIATIVAS DEIP



La diversidad no es algo "lindo de tener", es un imperativo del negocio. Es importante construir un lugar de trabajo que no solo satisfaga a colaboradores de toda condición, sino que también haga que se sientan bienvenidos y valorados.

CUBRIR LAS VACANTES CON TRABAJADORES EVENTUALES

Los colaboradores temporales, entre ellos, los freelance, los contratistas independientes, los consultores y los trabajadores eventuales están brindando la solución a las compañías para cubrir la brecha de habilidades y la escasez de talento. Algunos motivos importantes por los cuales reclutar activamente estas manos laborativas son: el acceso a talento más flexible y disponible, tiempos de respuesta más rápidos y la continuidad del negocio.

EL TALENTO EXTERNO VALE SU PESO EN ORO

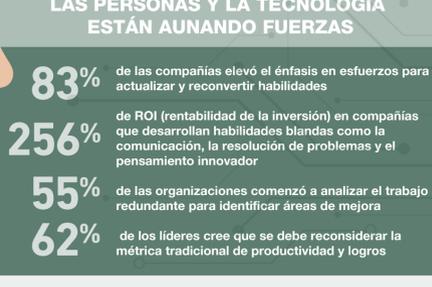


Es hora de construir una fuerza laboral eventual ágil y de ayudar a que estos trabajadores se sientan como verdaderos integrantes del equipo. Eso significa tener una mirada fresca de las políticas internas, modernizar la cultura de las compañías y generar responsabilidades interfuncionales entre las unidades de negocio clave.

PLANIFICAR PARA LA DISRUPCIÓN DIGITAL

Las personas y la tecnología trabajando en armonía es el futuro, y hay dos disrupciones que lo están moldeando: la brecha de habilidades y el crecimiento de la digitalización de la fuerza laboral y del lugar de trabajo. Las compañías tienen que ampliar su fuerza laboral mejorando las capacidades de sus empleados con conocimientos técnicos y habilidades humanas para que puedan aprovechar al máximo las tecnologías innovadoras y el análisis de datos de avanzada.

LAS PERSONAS Y LA TECNOLOGÍA ESTÁN AUNANDO FUERZAS



Es importante crear estrategias de capacitación orientadas futuro y las habilidades digitales de la fuerza laboral para que puedan realizar los trabajos de hoy y prepararse para los de mañana.



CÓMO NAVEGAR LA NUEVA NORMALIDAD DE LA FUERZA LABORAL

1. Cultivar los modelos flexibles que brindan libertad en cuanto a cómo y dónde se realiza el trabajo.
2. Mejorar las iniciativas de DEIP para mejorar la productividad y la creatividad y para gozar de mayores niveles de respeto y de confianza.
3. Reclutar trabajadores eventuales para las tareas necesarias en momentos puntuales.
4. Preparar a los empleados para que aprovechen las herramientas digitales adecuadas que aumenten sus fortalezas.

Obtenga más información sobre cómo las compañías se están preparando para el cambio en la serie Futuro del Trabajo.