



TENDENCIAS

1. RETENCIÓN DE ASOCIADOS SOBRE LA ADQUISICIÓN DE TALENTOS.

En un esfuerzo para reducir costos e incrementar eficiencia en el ámbito laboral, las empresas se están enfocando más en la retención de talentos y en la adquisición de talentos.

El costo de reemplazar un asociado es mucho más alto que la retención del talento. 84% de los equipos de recursos humanos están invirtiendo más en la retención de talento este 2023 vs el 61% de HR directores que están priorizando contratar a nuevos empleados.



Workplace predictions for 2023

2. INVERSIÓN PARA MEJORAR LA EXPERIENCIA Y CONEXIÓN CON EL ASOCIADO

Fomentar la conexión emocional entre la empresa y el asociado ha sido clave para la retención de talento. Una de las maneras de emplear esa conexión es reconocer al asociado. Investigaciones mencionan que a los asociados que se les muestra apreciación y respeto por su trabajo son cuatro veces más activos y proactivos en la compañía. El 85% de los asociados no se sienten conectados a su trabajo, por eso mismo en el 2023 hay oportunidad de crecimiento en esta área para fomentar conexión y retención de talento.



3. PROPÓSITO E INTENCIÓN - INTEGRAR A LA GENERACIÓN Z

La generación Z confía en el propósito del trabajo, y la motivación de esta misma. Como su trabajo impacta positivamente a su bienestar, el 71% de los asociados viniendo de la Generación Z aceptaron un recorte a su trabajo si traerá más propósito e intención al mismo.



Las organizaciones deben de estar conscientes de las diferentes generaciones y tomar acciones necesarias para llegar a cada una de ellas.

BIENESTAR Y BENEFICIOS PARA LOS ASOCIADOS



4. LAS EMPRESAS CONTINUARÁN INVIRTIENDO EN EL BIENESTAR DE LOS ASOCIADOS, ESPECIALMENTE EN EL ÁREA DE SALUD MENTAL.

El enfoque en el bienestar de los asociados es la prioridad. Las empresas están tomando acciones prácticas para asegurar la salud mental de sus asociados, reconociendo que juega un rol importante en la productividad, satisfacción y retención del empleado.

Las soluciones más positivas en 2022 fueron asistencia a asociados, herramientas digitales de salud, y recursos de educación. Invertir en la salud de los asociados por medio de programas de bienestar hechos a la medida no solo beneficia a la organización, a sus asociados y familiares, pero también mejora la imagen de la organización y su reputación.



5. LAS EMPRESAS TOMARÁN UN ENFOQUE HYPER – PERSONALIZADO PARA LAS NECESIDADES DE CADA INDIVIDUO.

En 2023 las empresas van a proporcionar beneficios voluntarios para los asociados que van dirigidos a circunstancias particulares para tener una experiencia de bienestar personalizada.

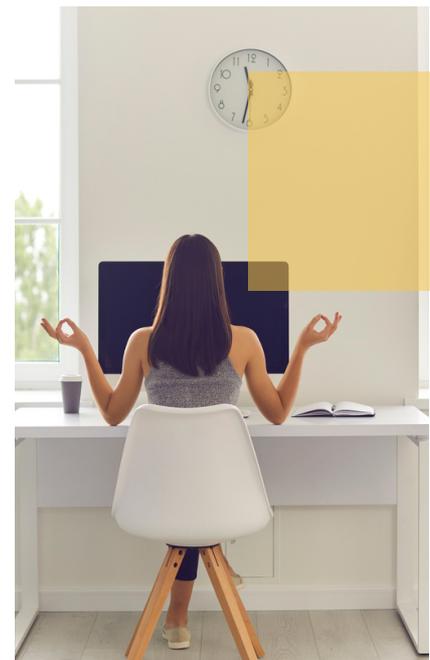
Los beneficios deben de abarcar las diferentes generaciones, X, Z, Baby Boomers y millennials. Factores sociales de la salud también deben de ser considerados como son el ambiente, la economía y las condiciones sociales del asociado pues todo esto tiene un impacto en su bienestar.

El avance de la tecnología ha hecho que las empresas progresen y evolucionan a mejorar soluciones laborales y personalizadas. 68% de los ejecutivos mencionan que las estrategias del ámbito laboral se van a enfocar en necesidades de cada individuo.

6. LAS EMPRESAS PROMUEVEN EL BALANCE VIDA – TRABAJO

Fomentar la libertad y límites en el trabajo hará que los asociados se conecten más con su empleador. Algunos ejemplos:

1. Rendimiento y Eficiencia sobre horas de trabajo.
2. Flexibilidad en horarios laborales sobre horarios fijos y presenciales.
3. Conectar con metas personales y profesionales del asociado.





7. FEEDBACK DE ASOCIADOS

La opinión de todas las personas de la organización es necesaria, y para seguir mejorando y aplicar los cambios adecuados, el equipo de Recursos Humanos y los Directores Ejecutivos deberá escuchar la voz de los asociados. Por ello, una de las tendencias de 2023 será recurrir cada vez más a las encuestas y a la recogida de información y feedback más frecuente. Se deberá contar con los medios de comunicación interna adecuados para el acceso a esta participación.



8. DATOS Y ANALYTICS

En recursos humanos es cada vez más importante realizar una evaluación de desempeño más completa, con equipos multidisciplinares, que incluyan psicólogos y analistas de datos. La medición de los resultados ha venido para quedarse, y también la planificación a través de la inteligencia artificial para lograr previsiones de futuro más certeras, en línea con los intereses de la empresa.





FUENTES:

(9 Workplace Predictions For 2023 | Wellable, s.f.)

(Hustle Culture Gone Too Far: Elon Musk Converts Offices Into “Bedrooms” At Twitter’s Headquarters | Wellable, s.f.)

(Las 7 tendencias de Recursos Humanos que marcarán 2023, s.f.)

(Las diez tendencias que marcarán el mercado laboral del 2023, s.f.)

(Las diez tendencias que marcarán el mercado laboral del 2023, s.f.)