



# TRES TENDENCIAS CLAVE QUE CONFORMAN EL NUEVO MUNDO LABORAL

El mundo laboral está cambiando a marchas forzadas. Le presentamos tres tendencias clave a tomar en cuenta durante los turbulentos años veinte.

El mundo laboral conecta a empleadores, trabajadores, gobiernos y legisladores, pero ha experimentado un cambio

radical desde 2019. La agitación causada por la pandemia, la crisis energética, la guerra y la transición ecológica han puesto de manifiesto y exacerbado las fracturas en el lugar de trabajo, la mayoría de las veces relacionadas con el estatus laboral y las oportunidades de autorrealización. Hay disparidad entre lo que quieren los trabajadores y sus empleadores, y los temblores del cambio en curso no amainan.



Pero ¿en qué situación se hallan los empleadores y su personal llegado 2023? En mal lugar, según las cifras del [informe Global Workforce of the Future 2022 de Adecco](#), que reveló que el 27 % de los trabajadores planeaban dimitir en menos de un año y el 48 % creen que tendrán que buscar un empleo mejor pagado. Lo más preocupante es que, aunque el 44 % del personal se quedarían si vieran progresos en su puesto a través de la capacitación, el 23 % de todos los trabajadores jamás conversaron con la empresa acerca de su progreso profesional.

A medida que se ensancha la brecha entre empleadores y trabajadores, el camino a seguir resulta poco claro, pero las Normas Internacionales pueden aportar la solución. Al

proporcionar la base y la orientación necesarias para una gestión sostenible, equitativa e inclusiva del lugar de trabajo, pueden crear espacios de encuentro entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, ahora que surcamos los turbulentos años veinte, ¿qué normas en evolución debemos consagrar en beneficio de todo el mundo?

La disparidad entre lo que desean los trabajadores y sus empleadores resulta patente.

Aquí proponemos tres puntos que bien merecen la atención general en 2023.

### **1. La implicación es la nueva prioridad**

«Tras el paso la COVID-19, la gente sabe que hay opciones mejores; las empresas tienen que plantearse distintos tipos de empleo», observa la Prof.<sup>a</sup> Sandy Miles, directora de Desarrollo de Normas de HRCI en nombre del comité técnico de ISO de gestión de recursos humanos ([ISO/TC 260](#)).

En estas elecciones, suelen estar guiadas por las consideraciones salariales, y de ahí que durante mucho tiempo el sueldo fuera el recurso obvio para atraer talentos. Sin embargo, es un instrumento contundente, y el talento requiere hoy un toque más personalizado. «La diversidad y la inclusión serán factores vitales para atraer y retener a los empleados. Las empresas son cada vez más globales y deben aprender a integrar a personal de procedencias culturales diferentes y trabajar en todo tipo de ubicaciones, desde oficinas alquiladas hasta mesas de cocina, a menudo cuidando de padres mayores o niños pequeños y con acceso variable a la wifi».

Aunque sirve para atraer talentos a corto plazo, el salario no es la clave de la fidelidad al puesto de trabajo. Los empleadores deben aspirar a la implicación del personal. Según el estudio de Adecco, la felicidad, la estabilidad, una buena conciliación de la vida privada y laboral, los compañeros y la flexibilidad son más importantes que el sueldo. De hecho, el salario cayó al sexto lugar entre los factores más importantes en la decisión de continuar en una empresa si los empleados se sienten implicados.

Por ejemplo, la misión a mayor escala de todo empleador es objeto de un escrutinio sin precedentes, ya que los talentos de la Generación Z apuestan invariablemente por las organizaciones que entroncan con sus mismos valores: sostenibilidad, acción por el cero neto, paridad de género y diversidad.

Para ayudar en el proceso de gestión de RR. HH., ISO va a presentar su trabajo en una nueva norma sobre sistemas de gestión (ISO 30201) que las organizaciones pueden emplear para atraer, desarrollar e implantar el capital humano de manera eficiente y eficaz. También contemplará un mejor tratamiento de la plantilla, mejores resultados para la organización y apoyo de las metas sociales a mayor escala.

La diversidad y la inclusión serán factores vitales para atraer y retener a los empleados.

## **2. Lo digital requiere un toque humano**

Ahora que existen cada vez más en el mundo digital con gran parte de sus procesos digitalizados, las empresas saben valorar las «habilidades sociales». Sin una ubicación tangible, el lugar de trabajo virtual necesita de gerentes

empáticos y creativos para mantener unido al equipo. Con menos oportunidades de invitar a los compañeros a un café o compartir un almuerzo, ¿los trabajadores se sentirán integrados en la organización en la que trabajan o comprenderán plenamente sus objetivos?

La desconexión entre la declaración de misión y la experiencia de la plantilla puede ser fuente de desconfianza y pérdida de productividad. Unas sólidas habilidades humanas pueden ser de gran ayuda para reducir la brecha cuando aparece. La mentoría será un elemento clave a la hora de crear cohesión, especialmente al guiar al personal por la abrumadora necesidad de competencias de la [transición verde](#) y acelerar la digitalización del mundo laboral.

Otra prioridad debería ser la de reafirmar el valor del personal en un panorama digital. Jim Lewis, presidente del ISO/TC 260, explica que «trabajar desde casa ha demostrado ser más atractivo y gratificante para la mayoría de trabajadores; estos empleados agradecen la oportunidad de ser evaluados por la calidad y cantidad de su trabajo, más que por las horas de presencia en la oficina».

Sin embargo, las «habilidades sociales» son solo una cara de la moneda: a medida que las oficinas, los procesos y la idea de la productividad siguen evolucionando, las empresas tendrán que confiar en una manera fidedigna de registrar el capital humano.

### **3. En busca de una norma**

El mundo del trabajo continuará evolucionando en línea con la tecnología y las cuestiones sociales. Empleadores y trabajadores por igual deberán encontrar una forma de estandarizar los rumbos y procedimientos en los que pueden confiar durante los tiempos turbulentos. Las políticas

universales y los instrumentos rígidos, simplemente, ya no sirven: es momento de las soluciones personalizadas.

Las empresas acabarán valorando mucho las habilidades sociales.

Las Normas Internacionales brindan a los empleadores una visión mundial de las tendencias clave y les permiten implementar planes para equiparse para el mañana. Estas normas ayudan a organizaciones de todos los países a trazar las habilidades que necesitan para cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Salvar la brecha entre los trabajadores y las empresas será la clave para lograrlo.

RR. HH. no puede operar como un silo», afirma Miles. «La estrategia y los valores de las organizaciones deben estar conectados a la selección de talentos, su gestión en áreas como remuneración, aprendizaje y desarrollo y la gestión del desempeño de sus empleados, mientras proporcionan valor a la organización y a la sociedad en su conjunto. Todas las estrategias deben operar en sintonía».

Por ejemplo, [ISO 30414](#) recalca el valor del capital humano y hace que los aportes del personal resulten claros y transparentes a través de métricas útiles (58 en total) que guían a empleadores de todos los tamaños: cumplimiento normativo y ética, diversidad, liderazgo, cultura, salud y seguridad y bienestar, además de otras métricas vitales acerca de la plantilla. [ISO 23326](#) proporciona orientación acerca de la implicación de los empleados para crear un ambiente mutuamente beneficioso para todos y conectado con un propósito y un valor.

A medida que planeamos la economía mundial alrededor de los ODS, el trabajo en equipo es crucial para surcar un futuro incierto de cambios rápidos. Las Normas Internacionales allanan el camino.