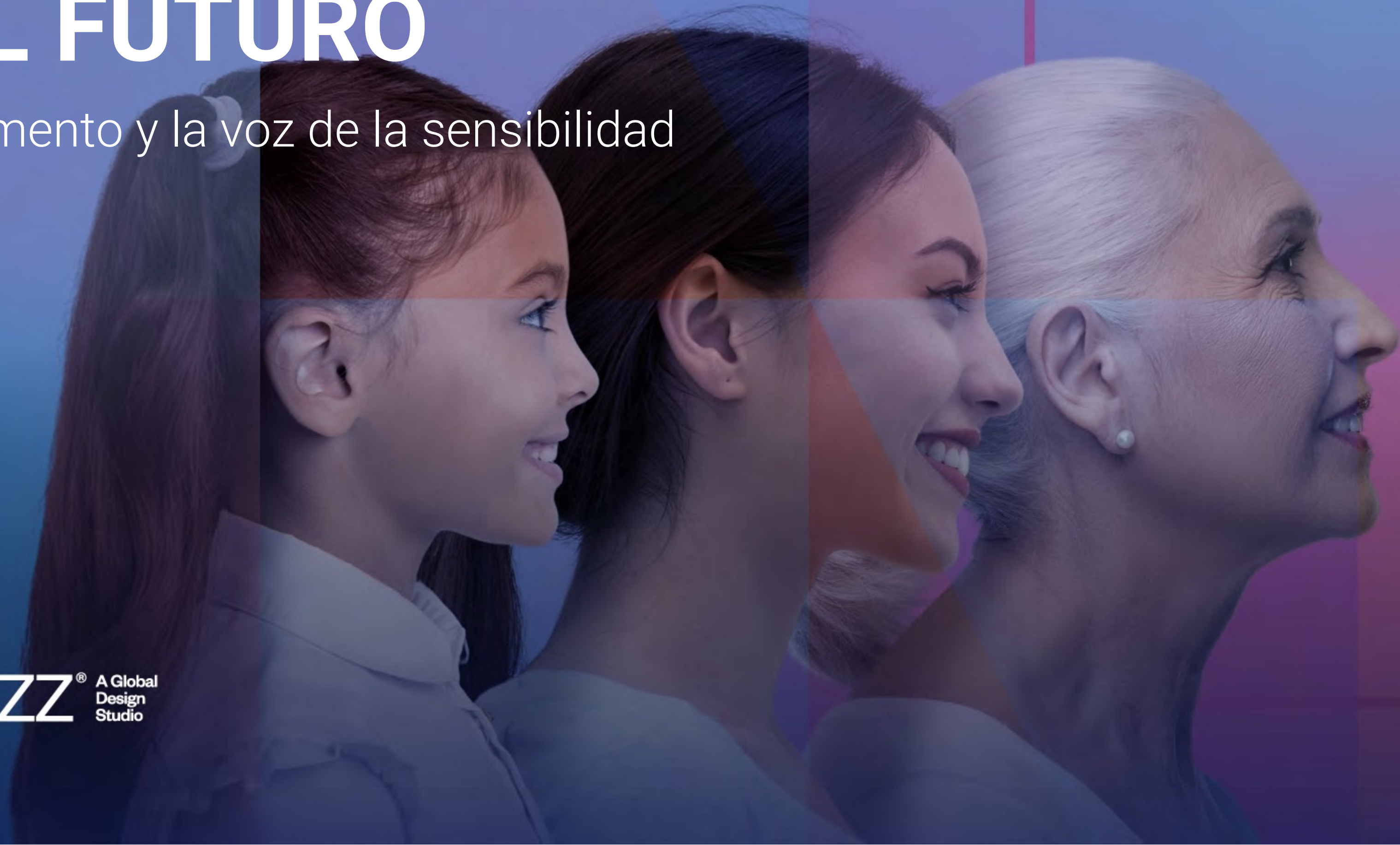


PROFESIONALES DEL FUTURO

el momento y la voz de la sensibilidad

NTT Data

CHAZZ[®] A Global
Design
Studio



ÍNDICE

01

Contexto

02

Objetivos

03

Metodología

04

Sentimientos y preocupaciones con relación al futuro del trabajo

05

El profesional del futuro

06

Expectativas con relación a las empresas

07

One page

08

Conclusión

09

Visiones por país

INTRODUCCIÓN

En 2020, NTT DATA llevó a cabo el Estudio de Talento Digital antes de que la pandemia global provocada por el Covid-19 impactara considerablemente a todo el entorno de negocios y a la sociedad.

Uno de los principales impactos que generó la crisis de salud, fue una aceleración exponencial en la adopción de estrategias de transformación digital por parte de las organizaciones. Se buscaron formas de hacer viable su negocio en medio de un entorno turbulento y que básicamente se produjo en el universo digital.

El objetivo de este estudio es comprender la perspectiva de las empresas con relación al impacto que estos cambios tuvieron en el mercado de talentos, así como sus características y los retos que el área de Recursos Humanos (RRHH) debe enfrentar a corto y mediano plazo.

En 2021, cuando había esperanzas de que la pandemia diera una tregua, la realidad era diferente: el Covid-19 continúa impactando el mercado laboral y sus relaciones.

En este contexto, NTT DATA, en colaboración con Chazz, decidió que era el momento de entender el perfil del colaborador que será valorado dentro de un mundo en constante cambio.

Así surgió el estudio “**Profesionales del Futuro**”. Un proyecto que tiene como objetivo comprender el perfil del profesional para los próximos cinco años, con base en posibles escenarios y habilidades esperadas.

Para ello, escuchamos la opinión de los propios colaboradores del mercado, así como de ejecutivos y especialistas.

Esperamos que el resultado de este estudio sirva de base para que los profesionales y las empresas se preparen para un futuro próximo, desafiante y difícil de desentrañar.

Agradecimiento especial a Santiago Hernandez Benages, Gerente de Talent & Transformation Mexico, por la conceptualización del estudio, y a Diego Alves Selistre, Head de Investigación en Chazz, quien lideró y desarrollo el estudio en conjunto con el equipo de Talent & Transformation de Americas y Portugal.

01

CONTEXTO

LA PANDEMIA DEJÓ MARCAS SIGNIFICATIVAS

No es posible hablar del colaborador del futuro sin hablar de la pandemia.

La pandemia ha afectado el funcionamiento de la sociedad. Cambió el estilo de vida de las personas, sus comportamientos y hábitos. Influyó en las formas de pensar y actuar, trayendo dudas e inseguridades. Incluso puede haber traído lecciones, pero dejó un legado de transformación de contextos sociales, relaciones y también del mercado laboral.

Las experiencias vividas en el escenario actual, sumadas a las crisis políticas, sociales y económicas, trajeron miedo, inseguridades, inquietudes y ansiedad.

Los impactos fueron claros, principalmente en la salud mental de las personas y en las relaciones laborales.

La OMS advierte sobre la crisis global de salud mental debido a la pandemia de Covid-19.

El informe destacó que los niños y jóvenes aislados de los amigos y la escuela y los profesionales de la salud son los grupos más vulnerables a este problema.

FUENTE: G1 - Bem Estar

Un estudio realizado por la Fundación Lemann en colaboración con el Instituto Natura mostró que el 94% de los niños y adolescentes tuvieron algún cambio de comportamiento durante la pandemia.

Según los padres y responsables, **el 56% aumentó de peso, el 44% se sintió triste, el 38% tuvo más miedo y el 34% perdió el interés en la escuela.**

FUENTE: CNN Saúde

NUEVOS SENTIMIENTOS HAN SURGIDO DURANTE LA PANDEMIA

languishing

verb / 'laNG wiSHING /

1. A name for the blah you're feeling.
2. The void between depression and flourishing — the absence of well-being.
3. It can dull your motivation and focus. And it may be the dominant emotion of 2021.

"Languishing" | NY Times

Concepto traído por Adam Grant, columnista de NYT, en el artículo "There's a Name for the Blah You're Feeling: It's Called Languishing" (El malestar que sientes tiene un nombre: se llama languidez), tangibiliza la sensación de malestar generalizado, tristeza y angustia presentes en la pandemia.

Período de agotamiento general

El aislamiento social en sí mismo tiene un efecto devastador sobre el equilibrio psicológico. Sin embargo, a eso se sumaba también la angustia de quien nunca dejó de exponerse, el desempleo, el trabajo que invadía la intimidad de la casa, la nostalgia, las pérdidas, la dificultad de conectarse con el mundo anterior, la crisis económica, la falta de perspectiva y la soledad.

Estos factores, entre otros, nos han dejado en un estado generalizado de malestar social e individual: el estrés, el cansancio y el agotamiento han provocado un gran tsunami de desmotivación.

EL IMPACTO TAMBIÉN SE SINTIÓ EN EL MUNDO PROFESIONAL

En medio de la crisis, la inseguridad en el trabajo era un sentimiento generalizado. Tener un ingreso garantizado en la pandemia aporta confianza para afrontar el día a día, mientras que perder el trabajo gana una gran preocupación que repercute en la calidad de vida.

Además, **las personas han sufrido una adaptación forzada en su forma de trabajar.**

Los que necesitaban salir a la calle se enfrentaron al miedo del Covid-19. **Quienes podían quedarse en casa necesitaban transformar parte de sus ambientes residenciales en lugares de trabajo, algunos con buenas condiciones para ello, y otros no tanto.**

La pandemia provocó la pérdida de 255 millones de puestos de trabajo en 2020, cifras de la OIT

De acuerdo con la 7ª edición del Monitor de OIT Covid-19, [el 8,8% de las horas de trabajo globales se perdieron en todo el año pasado, lo que equivale a 255 millones de empleos de tiempo completo](#). Eso representa aproximadamente cuatro veces más que el número perdido en la crisis financiera global de 2009.

Estas pérdidas resultaron en una caída del 8,3% en el ingreso laboral global (sin considerar las medidas de apoyo de los gobiernos), equivalente a US\$ 3,7 trillones o 4,4% del Producto Interno Bruto (PIB) global.

FUENTE: G1 - globo.com

ES IMPORTANTE RECORDAR: PODEMOS ESTAR TODOS EN EL MISMO MAR, PERO NO ESTAMOS EN EL MISMO BARCO

Algunas personas tuvieron que trabajar de manera presencial.

Con miedo al Covid-19, miedo a perder el trabajo, miedo a la crisis.

Otros, trabajaron de forma virtual.

Con miedo a perder el trabajo, enfrentándose a la soledad, adaptándose al trabajo y a la educación digital, y teniendo que hacer frente a problemas familiares y a las responsabilidades profesionales en paralelo.

Otros, lograron crear o estar en ambientes mejores.

Estos probablemente estaban en empresas más grandes, con mejores condiciones de trabajo, mejor estructura y ambientes que les podrían proporcionar un descanso más adecuado.



02

OBJETIVOS

OBJETIVOS

Analizando el contexto actual y las transformaciones provocadas en el mercado laboral, en los sentimientos y comportamientos de las personas, fue posible diseñar la estructura del estudio para entender el perfil del Colaborador del Futuro:

Un profesional que vive un presente desafiante y que necesita tener la capacidad de adaptación, flexibilidad y equilibrio para hacer frente a los cambios provocados por la pandemia.

Por lo tanto, definimos que era necesario entender cuatro puntos clave en el Estudio del Colaborador del Futuro para los próximos cinco años.

¿Y por qué mirar hacia los próximos cinco años? Proyectar un futuro próximo y más viable de vislumbrar, en lugar de un momento muy lejano, que estaría más en la imaginación que en lo probable.

01

Entender los sentimientos de los profesionales sobre el futuro del trabajo: ¿tienen una visión optimista o pesimista?

02

Estudiar las preocupaciones sobre el mercado laboral futuro.

03

¿Cuáles son las expectativas de los profesionales con relación a las empresas y organizaciones para los próximos cinco años?

04

¿Cuál será el perfil del colaborador del futuro en opinión de los propios profesionales, ejecutivos de empresas y especialistas en el mercado de RRHH?

03

METODOLOGÍA

CUALITATIVA

Realizamos 34 entrevistas a ejecutivos de grandes empresas y especialistas en **cultura organizacional y comportamiento humano**, que trabajan en países como Brasil, Colombia, México, Chile, Perú, España y Portugal.

Nuestro objetivo era entender la visión de personas con alto poder de decisión en el mercado laboral, profesionales especializados en cultura organizacional, recursos humanos y comportamiento humano.



PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

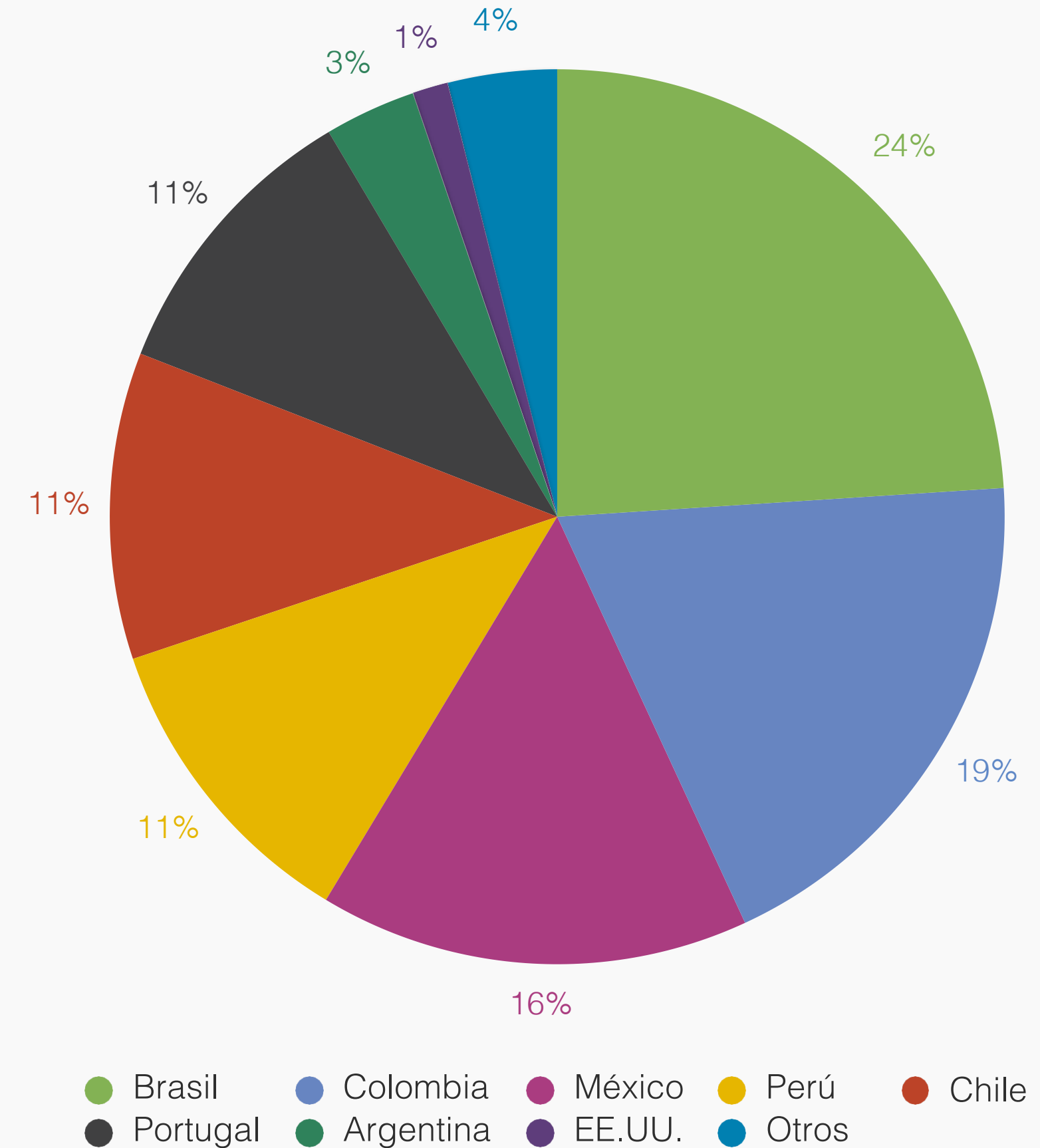
A todos los **ejecutivos y especialistas** de las empresas a continuación que estuvieron dispuestos a participar en el estudio, nuestro más sincero agradecimiento.



CUANTITATIVA

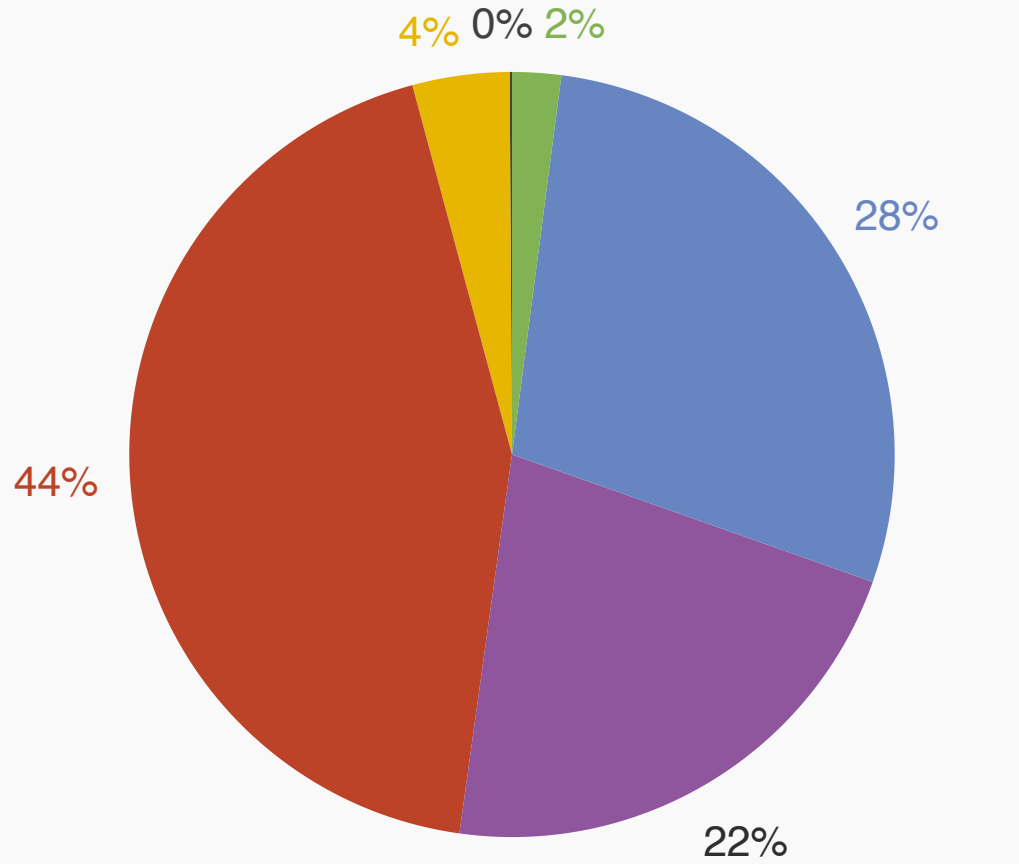
Con los objetivos definidos y las lecciones aprendidas de especialistas y ejecutivos, sumados a la experiencia y conocimiento de los equipos de NTT DATA y Chazz, desarrollamos un cuestionario cuantitativo que nos ayudó a entender los sentimientos, inquietudes, expectativas y perfil del futuro colaborador para los próximos cinco años.

El estudio cuantitativo se llevó a cabo entre el 2 y el 20 de agosto de 2021, a través de un enlace digital, y contó con una adhesión de 3.249 colaboradores de diferentes empresas en más de 10 países.



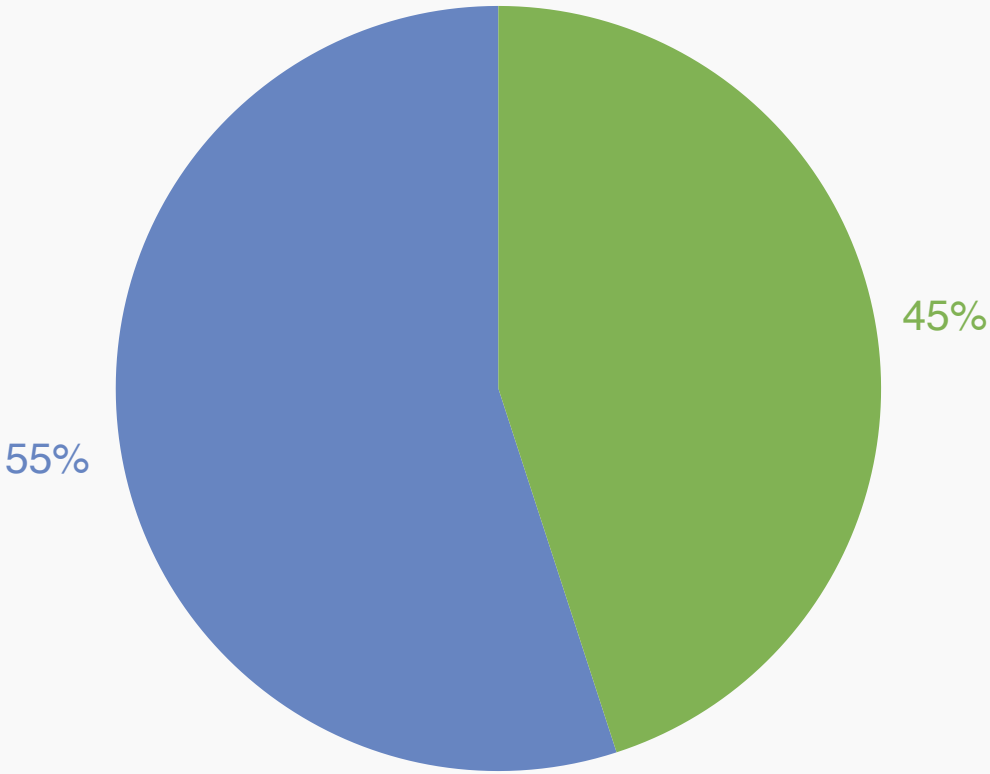
DATOS GENERALES SOBRE LOS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO CUANTITATIVO

Edad de los encuestados - La muestra tuvo concentración más alta en el grupo de 22 y 35 años.



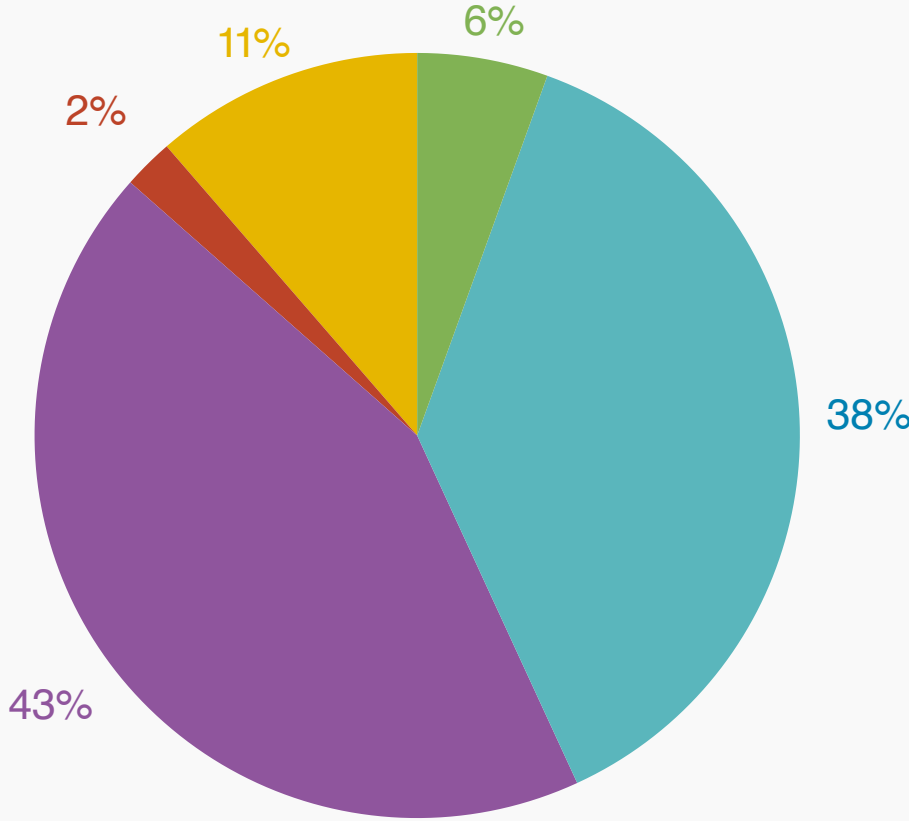
Menor de 22 22-30 31-35 36-55 56-75 75+

Género - Hubo participación tanto de mujeres como de hombres.



Mujeres Hombres

Función - La principal participación fue de funcionarios y líderes de empresas.



Emprendedor Gestor/Líder
Empleado
Otros Autónomo/Temporal

04

SENTIMIENTOS Y PREOCUPACIONES CON RELACIÓN AL FUTURO DEL TRABAJO

PARA LOS ESPECIALISTAS Y EJECUTIVOS: TIEMPOS INCIERTOS GENERAN DESCONFIANZA E INSEGURIDAD EN LOS PROFESIONALES CUANDO OBSERVAN EL FUTURO

Para especialistas y ejecutivos, las inseguridades actuales de los profesionales generadas por la pandemia influyen en sus sentimientos sobre el futuro.

Sumado a esto, está claro para todos que es imposible predecir realmente cómo será el mercado laboral dentro de cinco años. No se sabe qué otros eventos pueden afectar a las organizaciones, los profesionales y las relaciones que se establecen entre ellos.

Además, la aceleración de la digitalización, sumada a los nuevos retos, requerirá personas preparadas para hacer frente a nuevas posibles situaciones y las exigencias de la vida y del mercado laboral.

En la visión de ejecutivos y especialistas, todo esto afecta la autoconfianza de las personas. Los profesionales comienzan a tener un sentimiento de duda sobre la posibilidad de estar preparados para hacer frente a un futuro que requerirá personas preparadas para lidiar con las incertidumbres y transformarse cuando sea necesario.

También mencionan que el miedo a no tener un lugar en el mercado laboral, o no tener garantía de estabilidad laboral, genera más sentimientos negativos sobre el futuro.

La reinversión necesaria para hacer frente a nuevos contextos no siempre es fácil para las personas, sobre todo en un mercado laboral exigente y en constante transformación.

SENTIMIENTOS DEL COLABORADOR CON RELACIÓN AL FUTURO DEL TRABAJO EN OPINIÓN DE ESPECIALISTAS Y EJECUTIVOS:

ANSIEDAD
FALTA DE CONFIANZA
PREOCUPACIÓN MIEDO
INSEGURIDAD INCERTIDUMBRE

¿QUÉ DICEN LOS PROFESIONALES CON RELACIÓN A SUS SENTIMIENTOS PENSANDO EN EL FUTURO DEL TRABAJO?

INSIGHT

**NADIE SABE LO QUE
PASARÁ EN EL FUTURO,
PERO PODEMOS ESCOGER
SER OPTIMISTAS**

Los sentimientos opuestos son naturales en el contexto actual. Todos estamos atravesando una **montaña rusa de experiencias y emociones**, a veces positivas y a veces más negativas.

Sin embargo, lo cierto es que nadie quedó contento con la llegada de la pandemia y las transformaciones que provocó. Los profesionales necesitan una visión positiva del futuro incluso para lidiar mejor con el presente.

Es natural proyectar sentimientos alentadores sobre los próximos cinco años, con la esperanza de un futuro más prometedor para el trabajo donde será posible llevar a cabo sus funciones de la manera más saludable posible.

Esto no quiere decir que no haya nadie que **tenga sentimientos negativos sobre el futuro, ya que todos tenemos contextos de vida diferentes y específicos.**

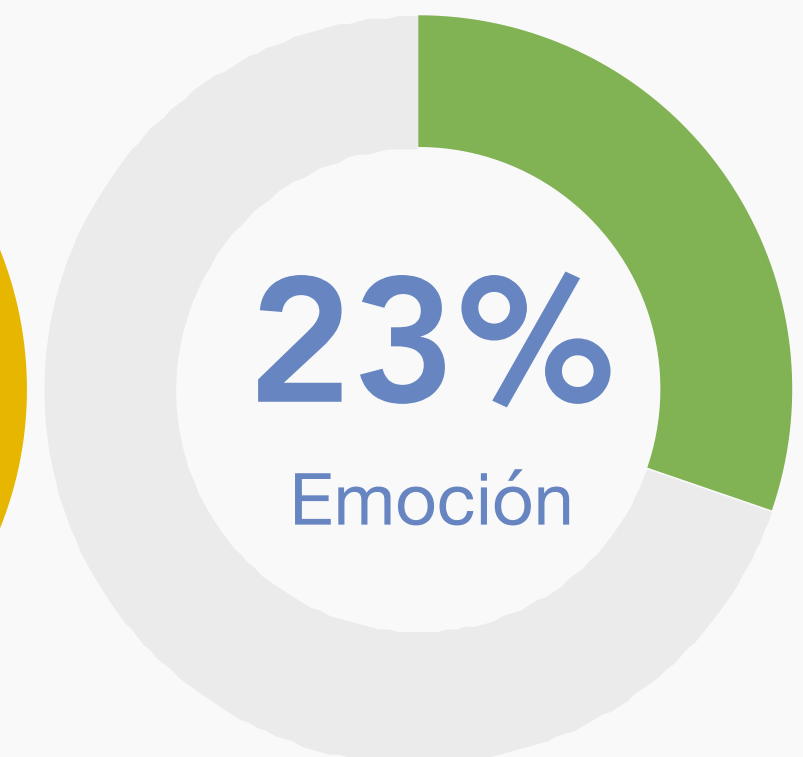
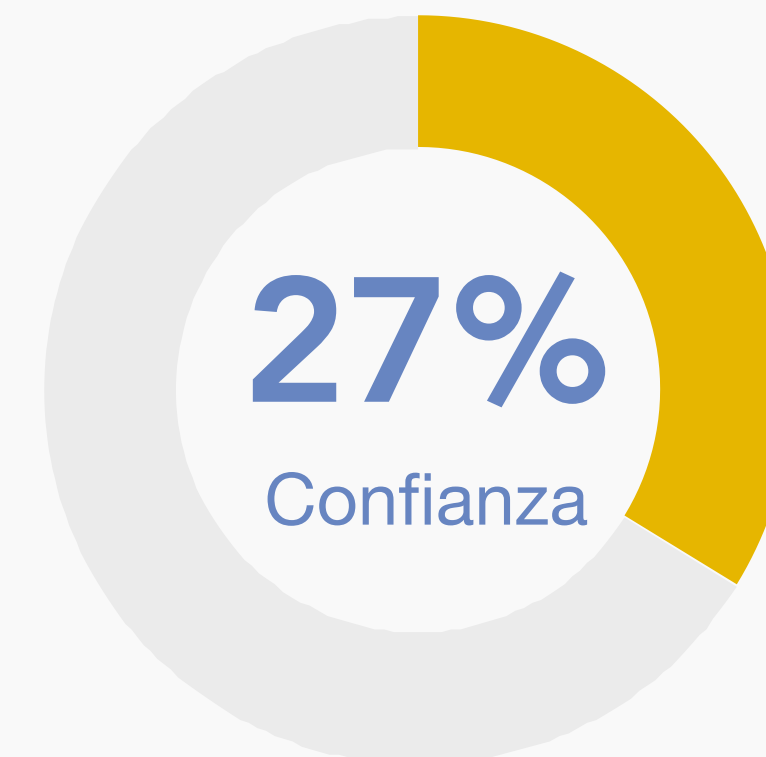
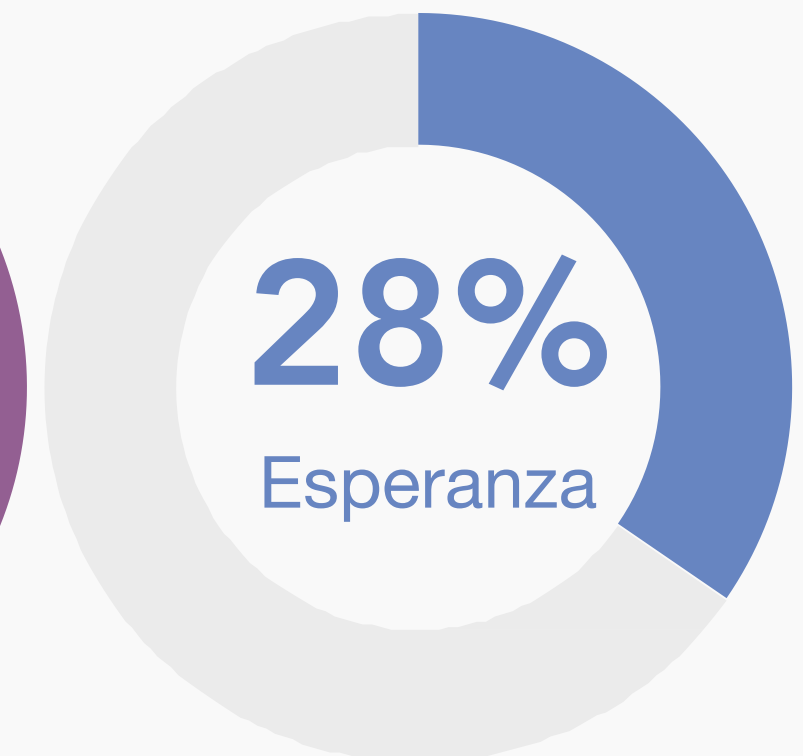
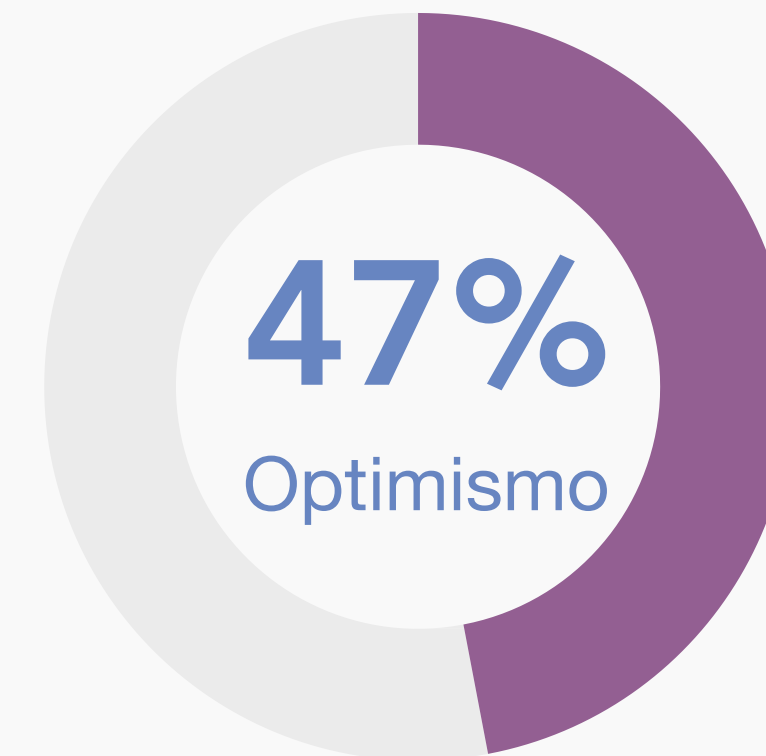


PARA VIVIR UN PRESENTE DESAFIANTE, ES FUNDAMENTAL VER EL FUTURO DE MANERA OPTIMISTA

En la encuesta cuantitativa, le preguntamos a los participantes cuáles eran sus sentimientos sobre el futuro del trabajo para los próximos cinco años.

Los sentimientos más escogidos refuerzan la necesidad de una visión positiva de futuro, donde el **optimismo apareció con el 47% de las opciones.**

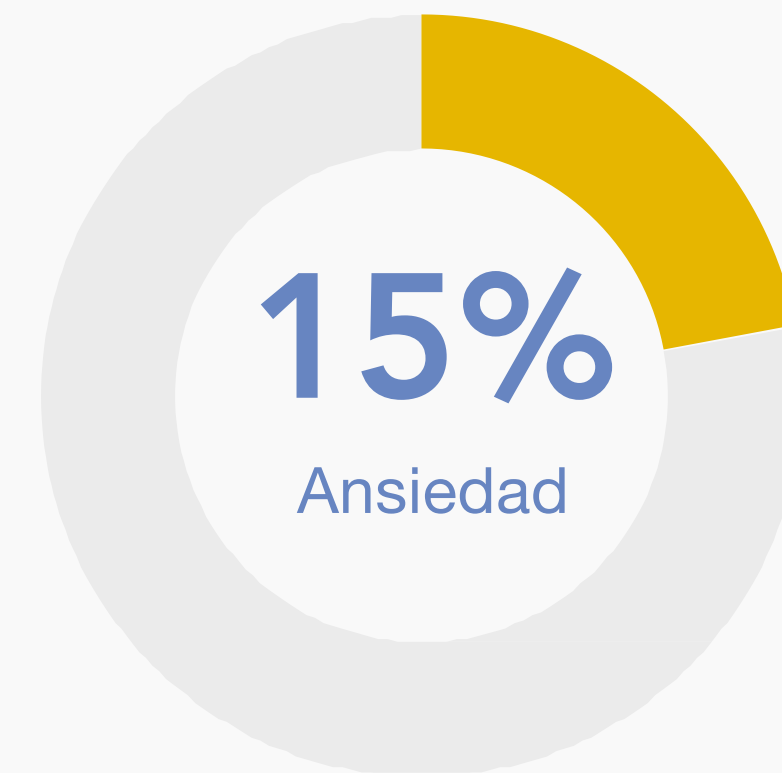
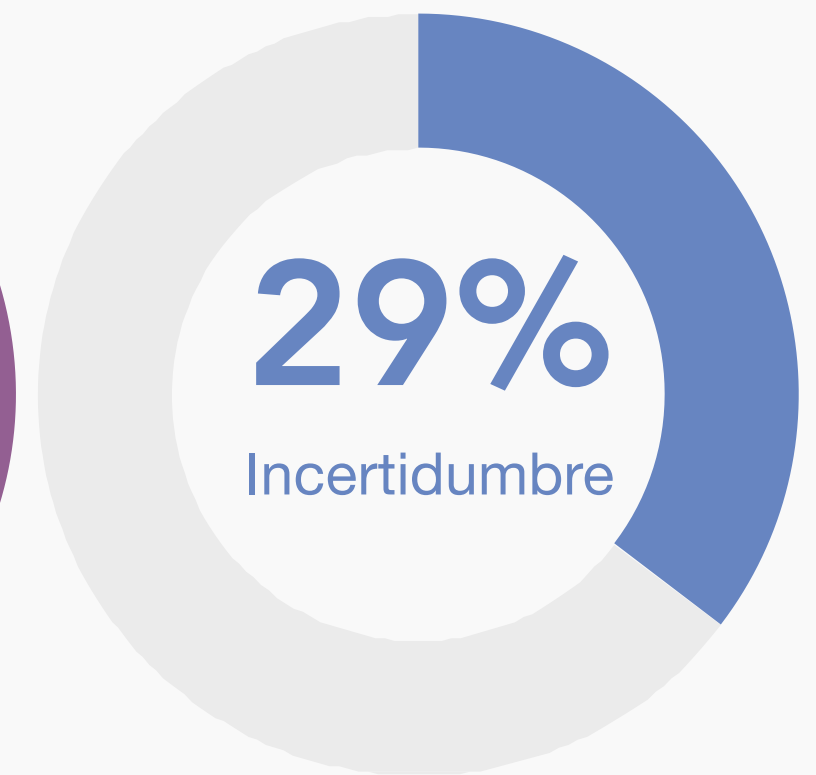
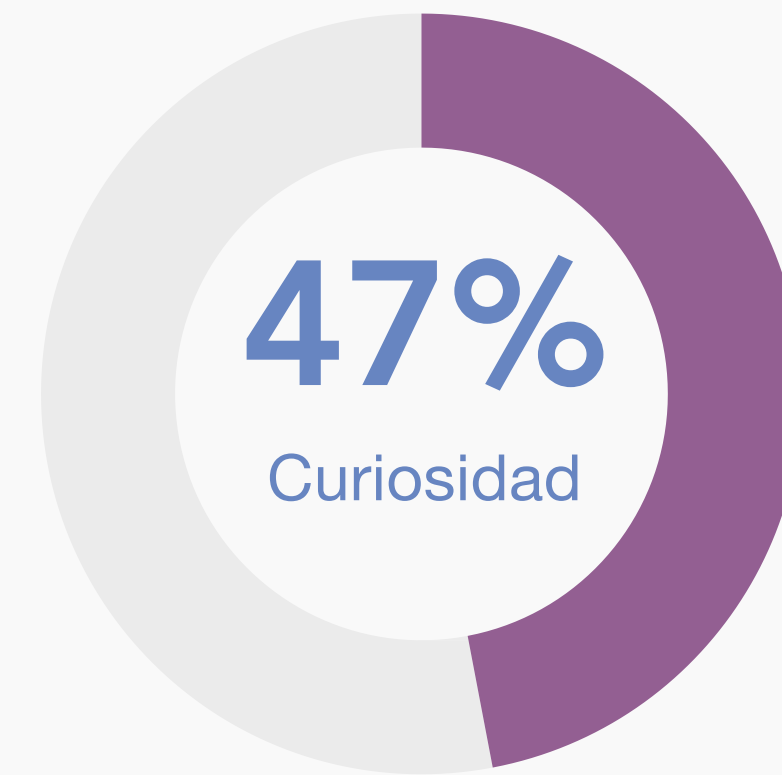
También aparece el sentimiento de esperanza, que muestra la necesidad de cambio, así como de confianza y emoción.



EL FUTURO NO ADMITE PREDICCIONES

Es natural que el 47% de los profesionales sientan curiosidad con relación al futuro del trabajo. La curiosidad representa un atractivo y una voluntad de desentrañar este enigma.

Por otro lado, esta misma curiosidad acaba generando sentimientos más negativos como la incertidumbre, la preocupación y la ansiedad. Lo desconocido genera miedo, aún más asociado a la experiencia que todos vivieron en 2020 y 2021.



INSIGHT

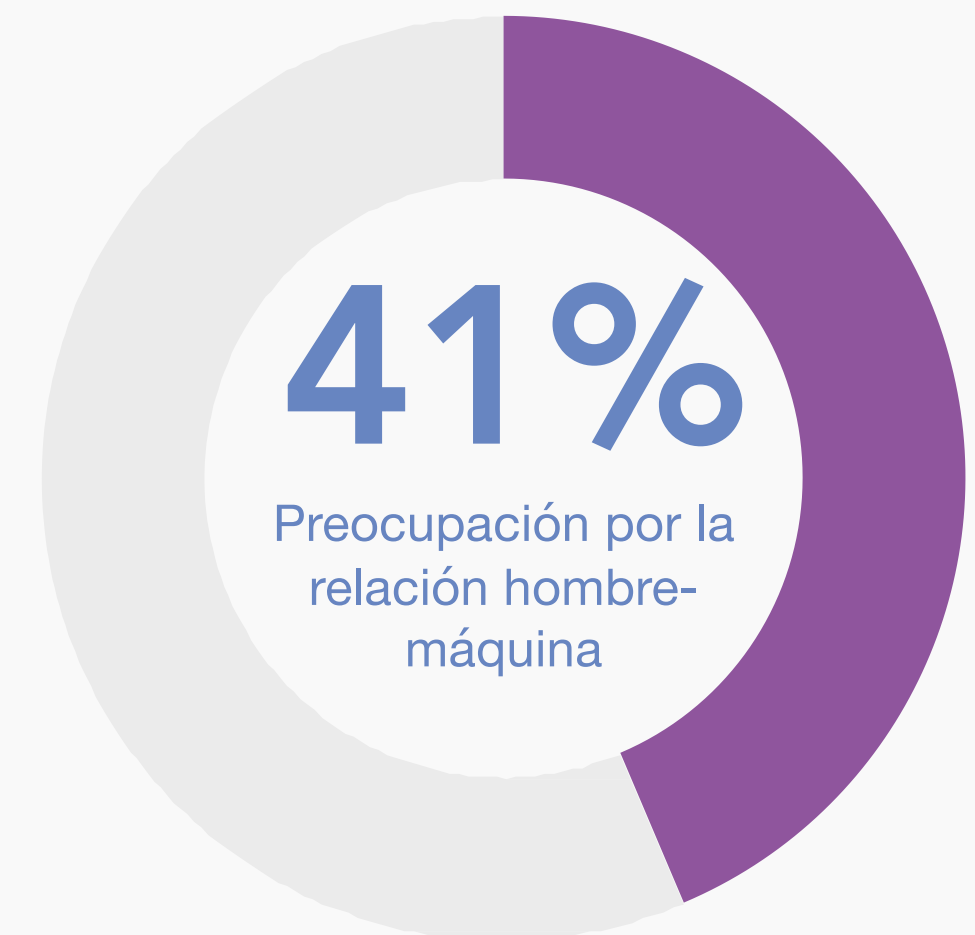
LA IMPREVISIBILIDAD SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO TRAE ALGUNAS PREOCUPACIONES CONSIDERADAS DE NIVEL MEDIO POR LA MAYORÍA DE LOS PARTICIPANTES

DOS CONFLICTOS GUÍAN LAS PREOCUPACIONES DE LAS PERSONAS

Aparecen dos conflictos como detonantes de una preocupación media con relación al futuro del trabajo:

- **El conflicto generacional** lleva a los profesionales a cuestionarse si la experiencia será menos valorada por la juventud, que ya nace dentro del universo digital;
- Otro conflicto que aparece es la **relación humano-máquina**, donde la tecnología puede remplazar a las personas en algunas funciones.

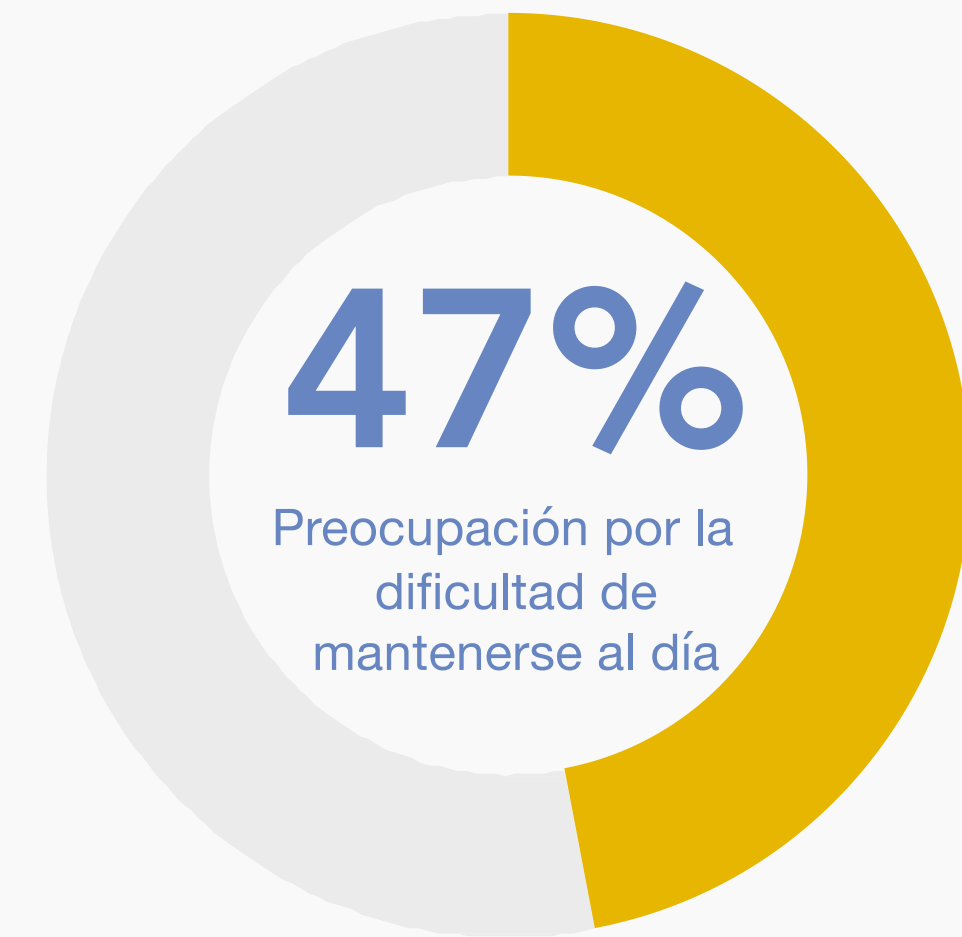
Para especialistas y ejecutivos, la opinión es contraria. Lo que importará es la actitud y la capacidad del profesional para estar preparado para hacer frente a nuevos retos. Incluso la experiencia y la madurez serán características importantes en esta realidad. En definitiva, quienes han pasado diferentes experiencias en la vida traen más herramientas para adaptarse.



DOS PREOCUPACIONES ADICIONALES DE NIVEL MEDIO ESTÁN RELACIONADAS CON LA INCERTIDUMBRE SOBRE EL FUTURO

- Existe el temor de si **será posible mantenerse actualizado debido a los constantes cambios** que presenta el mundo.
- Asociado a este factor, existe la **preocupación sobre la certeza de asegurar un cargo en el mercado laboral** para los próximos cinco años.

Ambas inquietudes están conectadas con la imprevisibilidad del futuro, con una digitalización rápida y constante y con novedades del mercado que ya requieren conocimiento y dominio por parte de los profesionales.



05

EL PROFESIONAL DEL FUTURO

EL MOMENTO Y LA VOZ DE LA SENSIBILIDAD

LA VALORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

El colaborador del futuro dentro de cinco años es el que tendrá la sensibilidad para comprender quién él es, utilizando sus características personales a su propio beneficio.

Se valorará cada vez más el comportamiento humano. Es importante que este profesional tenga una visión de equipo. **No importa si será liderado o líder, es fundamental que su sensibilidad emocional sea capaz de captar y asimilar los diferentes sentimientos de otros profesionales con quienes trabaja.** La empatía marcará la diferencia.

También será necesario tener la capacidad de entender las transformaciones del mundo y del mercado, sabiendo cómo reaccionar ante los nuevos retos.

LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES MARCARÁN LA DIFERENCIA

Ejecutivos y especialistas refuerzan esta visión sobre la importancia del comportamiento humano.

El colaborador del futuro deberá ser diversificado y flexible a diferentes situaciones. Tal vez necesite actuar en áreas que en la actualidad desconoce. Por lo tanto, necesitará saber cómo adaptarse y cambiar rápidamente, si es necesario.

También tendrá que tener la capacidad de hacer frente a retos y conflictos. Y al vivir en un mundo globalizado y conectado, necesitará tener una visión global y agregar experiencias de vida que brinden conocimientos más allá de lo que aprendió en la universidad.

“

Aprendizaje, disposición, actitud ante los retos. Se trata de actitud, puede no saberlo, pero si tiene actitud, podrá afrontar cualquier reto.

Profesionales versátiles que son muy buenos en algo específico, pero relativamente buenos en muchas cosas.

Es una persona que tiene un proyecto de vida y tiene un enfoque muy sistémico y holístico donde puede adaptar conocimientos de diferentes herramientas y aprender lo que la organización requiere en el día a día.

”

LAS HABILIDADES DURAS O DE NICHO SEGUIRÁN SIENDO IMPORTANTES, PERO SON LAS SOFT SKILLS LAS QUE MARCARÁN LA DIFERENCIA

El profesional del futuro necesitará tener actitud y confianza para expresarse, formar parte, participar, pero sin olvidarse del valor de la opinión de los demás en su equipo. Tendrá que tener habilidades de comunicación.

También necesitará motivación para aprender y volver a aprender. El concepto de reaprendizaje está asociado tanto a la voluntad de seguir adelante, como a la humildad de entender que es necesario estar abierto a nuevos aprendizajes.

“

Las personas pueden aprender a usar la tecnología y hablar inglés. Ese no será el problema. La diferencia estará en aquellos que están abiertos al cambio, a reaprender, listos para nuevos retos, con habilidades de relacionamiento, comunicación. Personas creativas, de cabeza abierta, que sepan analizar información, con pensamiento crítico y opinión.

”

“

Una persona con sabiduría en la vida, madurez, que tiene una visión de mundo. Una persona que ha pasado por muchas cosas en la vida. Apertura y conexión con todo. Visión y conexión con todo. No se trata de ser tecnológico, se trata de tener el corazón abierto. Ahora estamos en la contracción, quien se expanda se destacará.

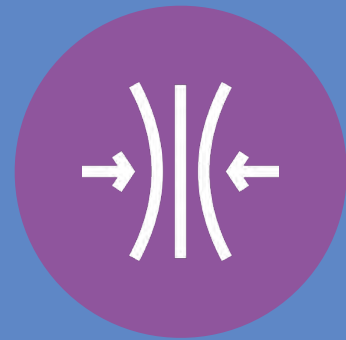
”

CARACTERÍSTICAS DEL FUTURO COLABORADOR CITADAS ESPONTÁNEAMENTE POR EJECUTIVOS Y ESPECIALISTAS

ADAPTABLE ÁGIL **ENFOQUE EN RESULTADO**
FLEXIBLE **CABEZA ABIERTA** COMUNICATIVO
COLABORATIVO CREATIVO **RESILIENTE**
ABIERTO A RETOS **CRÍTICO Y ANALÍTICO**
PREPARADO PARA REAPRENDER

WEF COMPETENCIAS

Los ejecutivos y especialistas han elegido las habilidades que estarán de moda en el mercado laboral para 2025, según el Foro Económico Mundial. Dentro de ellas, las más importantes son:



Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad



Creatividad, originalidad e iniciativa



Pensamiento analítico e innovación



Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje

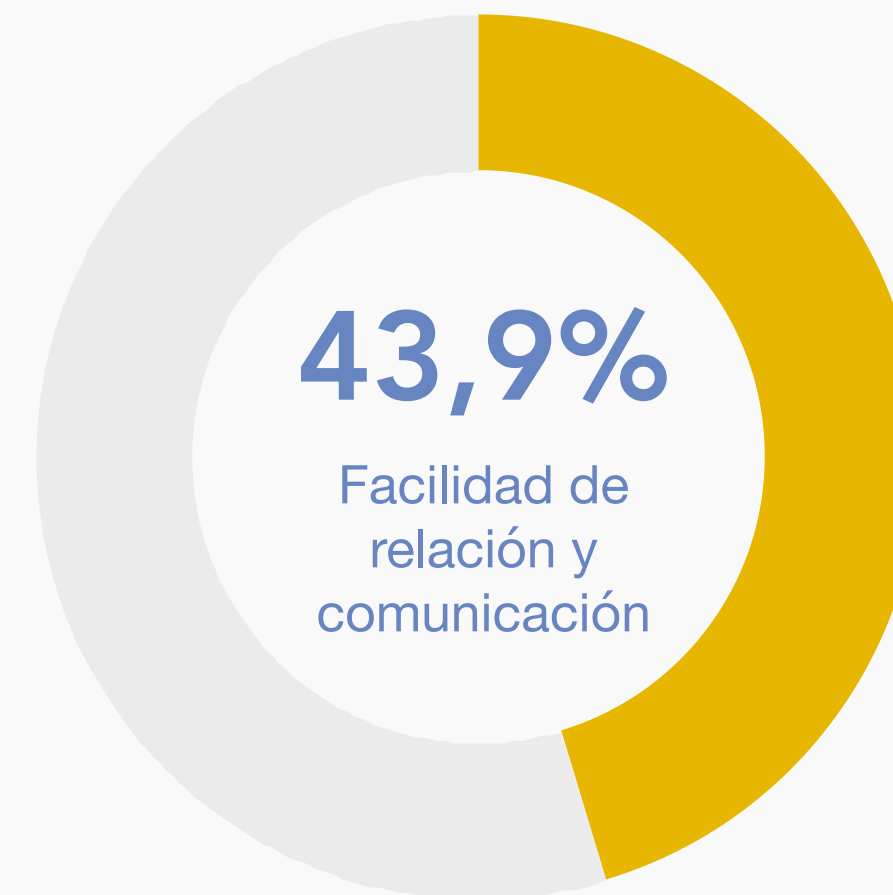
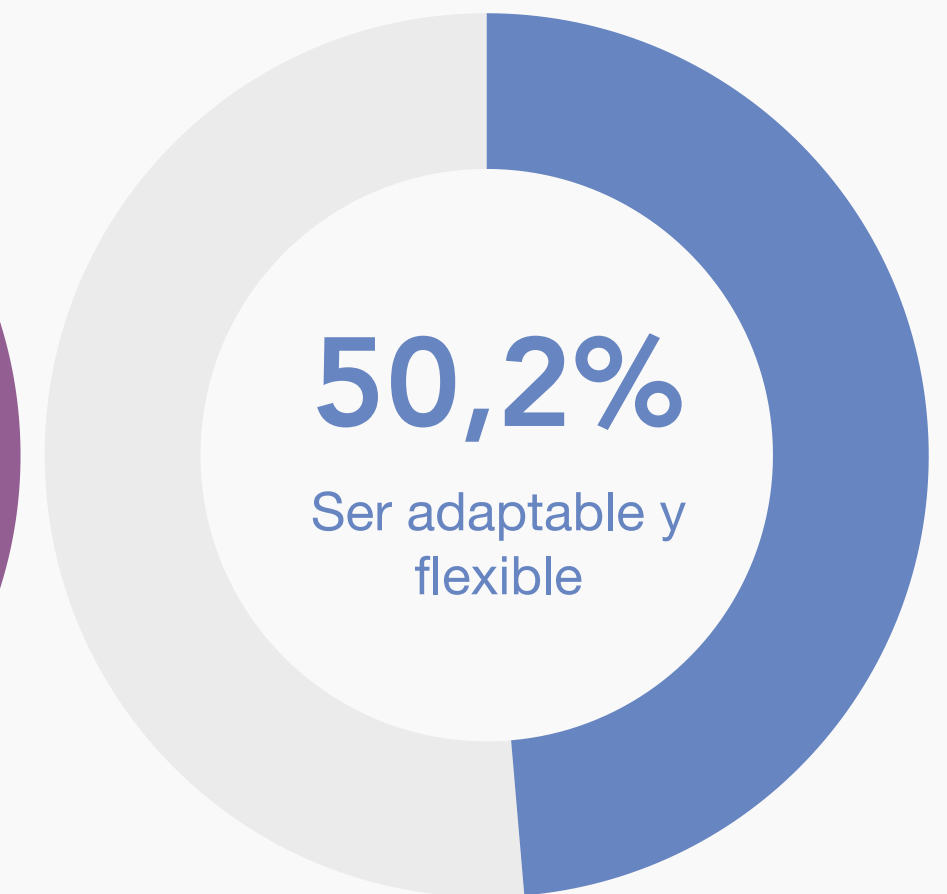
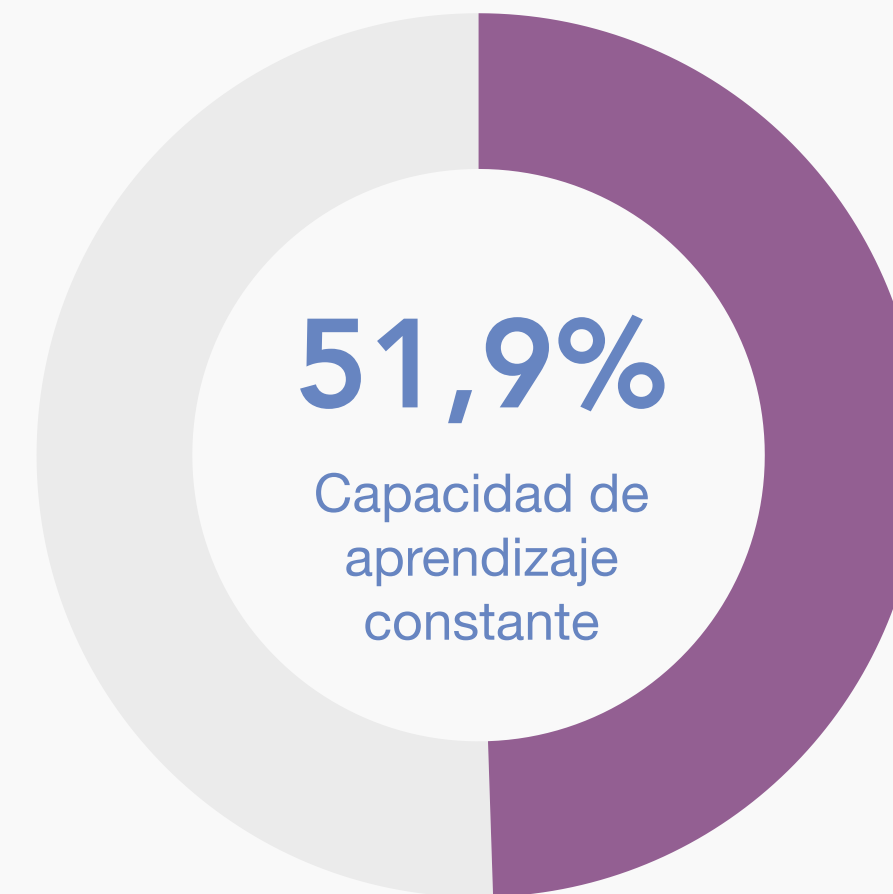
LA IMPORTANCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO COMO DIFERENCIAS EN EL FUTURO DEL TRABAJO, SEGÚN LOS PROFESIONALES

Aprendiz eterno: alguien que está en constante aprendizaje, que busca el autodesarrollo, se informa y busca mantenerse actualizado.

Flexible: capaz de nadar en diferentes mares, adaptándose a la evolución y a los cambios que afectan al mercado laboral.

Comunicativo: saber interactuar, expresarse y relacionarse. Posee habilidades de comunicación, tanto para hablar como para oír, intercambiando información y conocimientos.

Equilibrado: inteligencia emocional para hacer frente a los retos y al trabajo diario. Entiende que pueden existir conflictos y pueden enfrentarlos en diferentes situaciones.



EL LÍDER DEL FUTURO: SENSIBILIDAD PARA LA COMUNICACIÓN, LA INSPIRACIÓN Y LA EMPATÍA

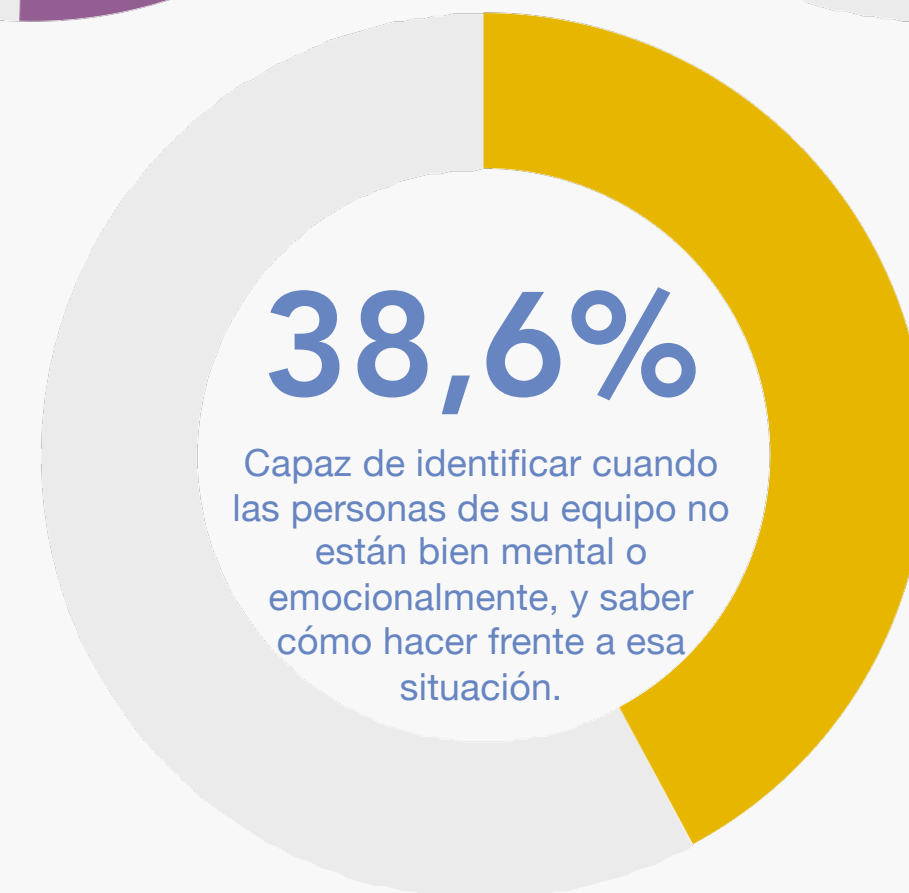
El tema del liderazgo del futuro dentro de cinco años pasa por los mismos temas que el perfil del colaborador. Sin embargo, existe la expectativa de que el líder entregue más el ejemplo sobre la importancia de aprender, además de ser flexible para escuchar las críticas, adaptarse, comunicarse, entendiendo la diversidad de comportamientos de su equipo para poder trabajar el lado humano de sus empleados.

Se trata de trabajar juntos, generar más conexión e inspiración.



LOS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO ESPERAN QUE EL LÍDER DEL FUTURO SEA UN INTEGRADOR, CONVERSANDO, ESCUCHANDO, CON LA SENSIBILIDAD DE ENTENDER A LAS PERSONAS, TRABAJANDO JUNTO CON SU EQUIPO.

¿Qué esperan los colaboradores del líder del futuro? (múltiple opción, hasta 3 opciones)



EL ÉXITO EN EL FUTURO ESTÁ EN LA SENSIBILIDAD DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

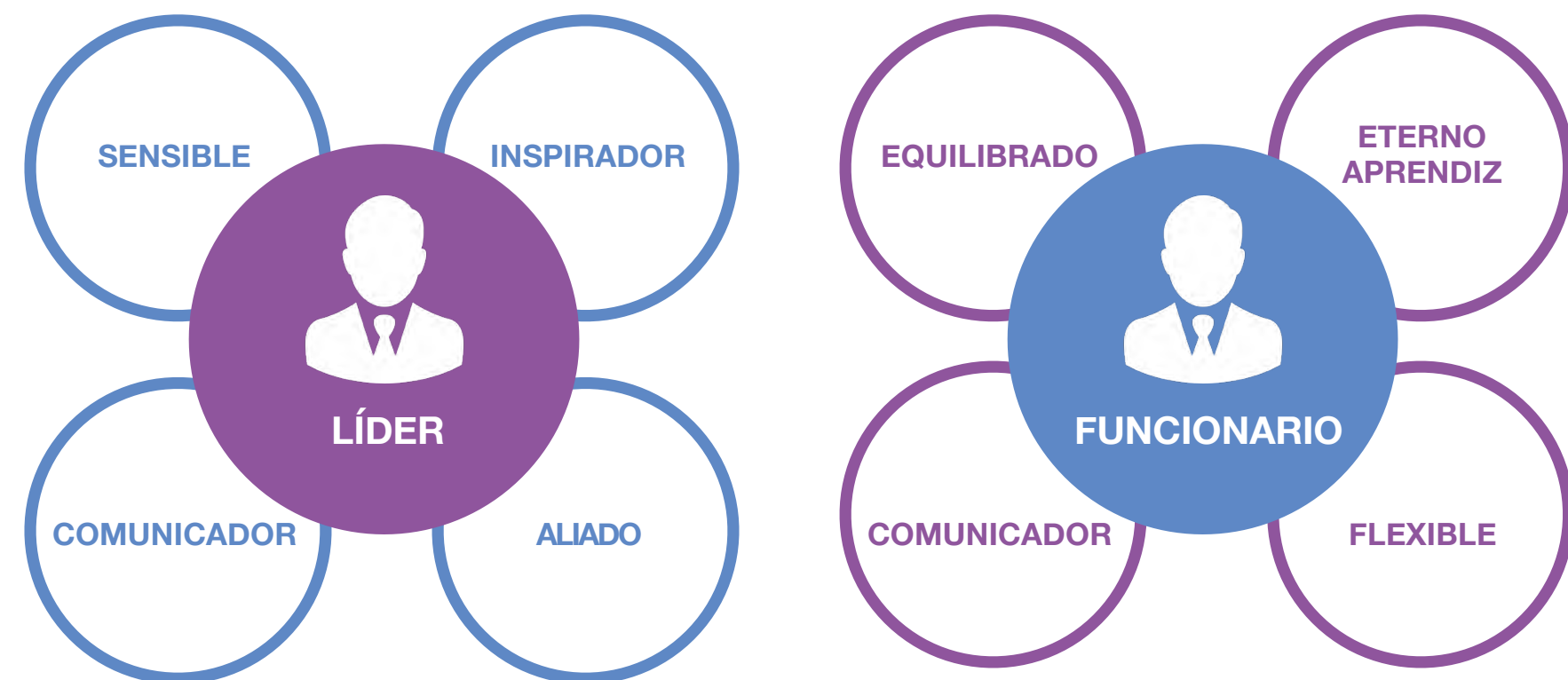
Cuando los profesionales eligen **un perfil con un alto grado de potencial al éxito será muy bien valorado en el mercado por las empresas en el futuro. Las características de comportamiento son cada vez más valoradas.**

Si va a ser importante tener una visión de innovación, es necesario que estén presentes la creatividad, la cabeza abierta, el entendimiento de la importancia de la inclusión y la diversidad, sumada a la presencia de pensamiento crítico y analítico. Para innovar es necesario saber analizar, criticar y comprender que la creatividad no combina con equipos homogéneos.

Centrarse en los resultados requerirá un comportamiento flexible y adaptable. No es posible lograr los objetivos con un modelo uniforme de comportamiento en un mundo en constante cambio.

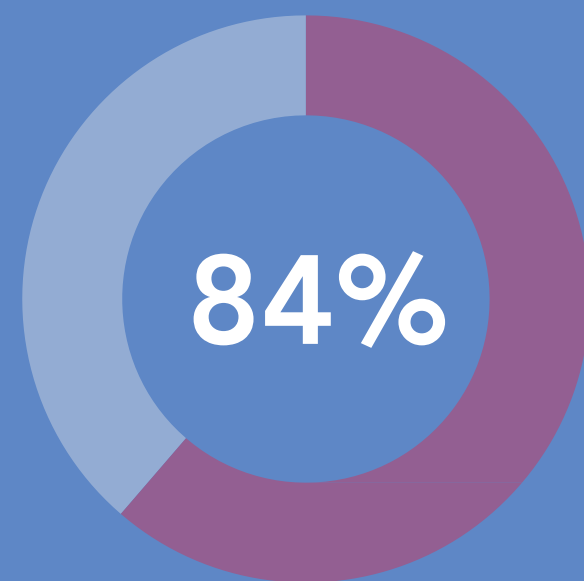
Para hacer frente a los retos y cambios, se necesitará equilibrio. Equilibrio de tiempo, de entendimiento de sus propios límites, con la sabiduría para equilibrar la vida profesional y personal y organizar su propio horario y planificación del trabajo.

Y como todos vivimos en un proceso de digitalización creciente, la familiaridad y el dominio de la tecnología también se consideran importantes.

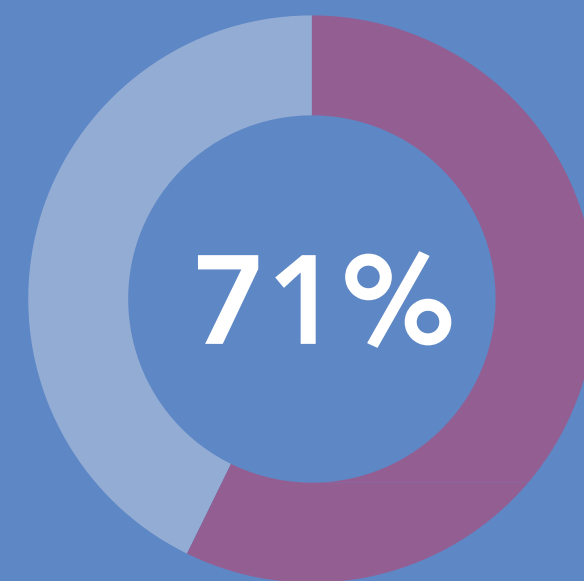


EL PERFIL DEL PROFESIONAL CON ALTO GRADO DE ÉXITO EN EL FUTURO EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS

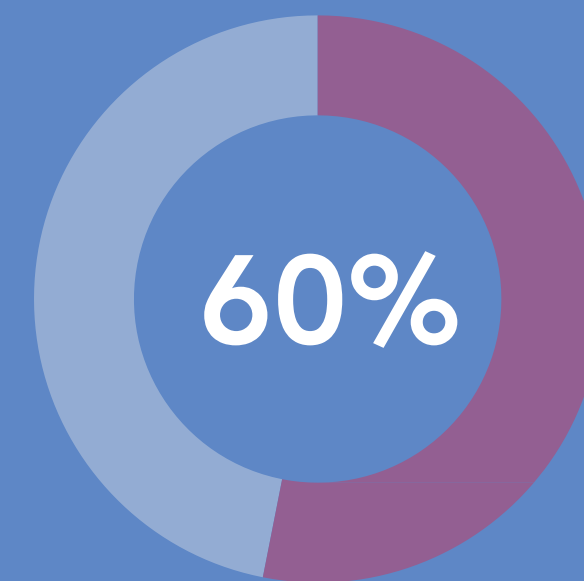
INNOVACIÓN: CREATIVIDAD - DIVERSIDAD - ANALÍTICO - CRÍTICO



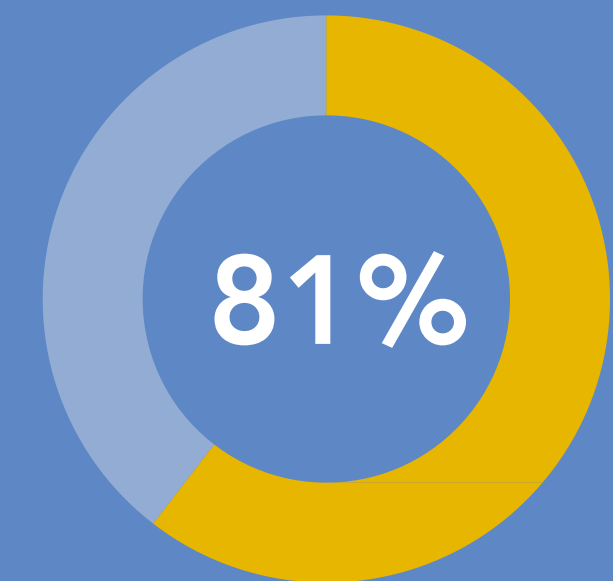
Tiene una visión de innovación



Tiene capacidad analítica y sentido crítico



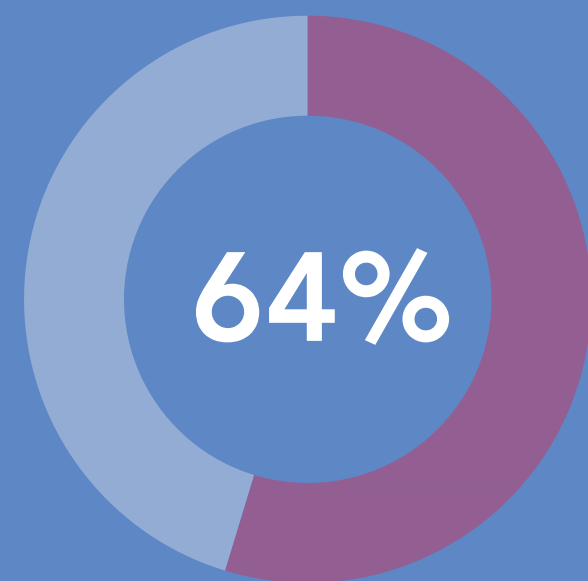
Ve la diversidad como impulsadora de la innovación



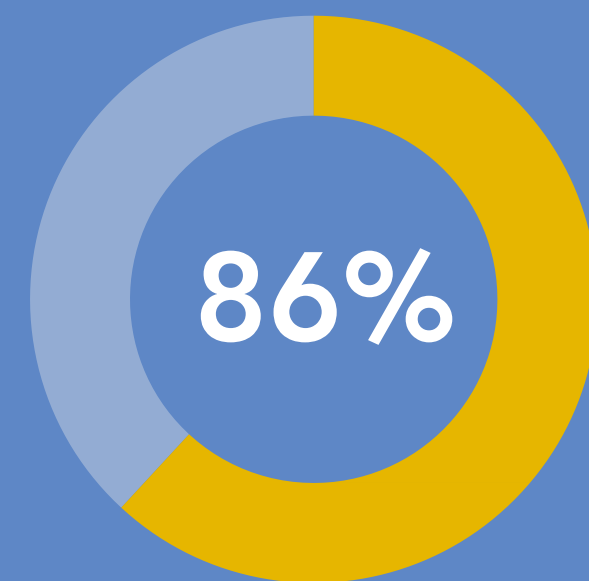
Respondieron que los profesionales con creatividad y capacidad analítica tendrán un alto grado de importancia para las empresas en el futuro.

EL PERFIL DEL PROFESIONAL CON ALTO GRADO DE ÉXITO EN EL FUTURO EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS

ADAPTACIÓN - FLEXIBILIDAD EN PRO DEL RESULTADO

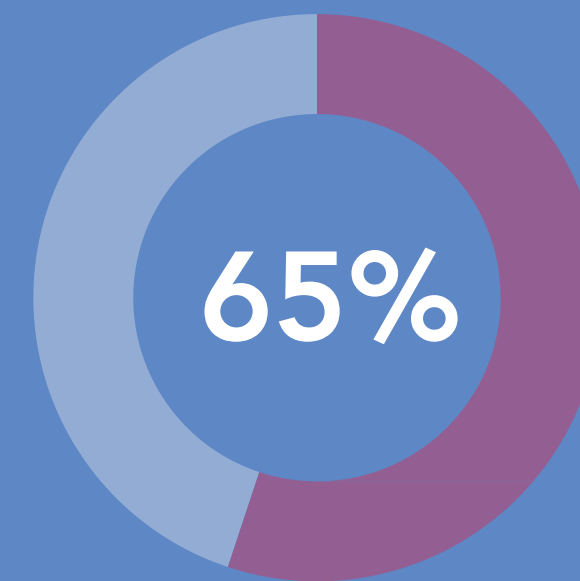


Centrados en generar nuevos negocios y proyectos

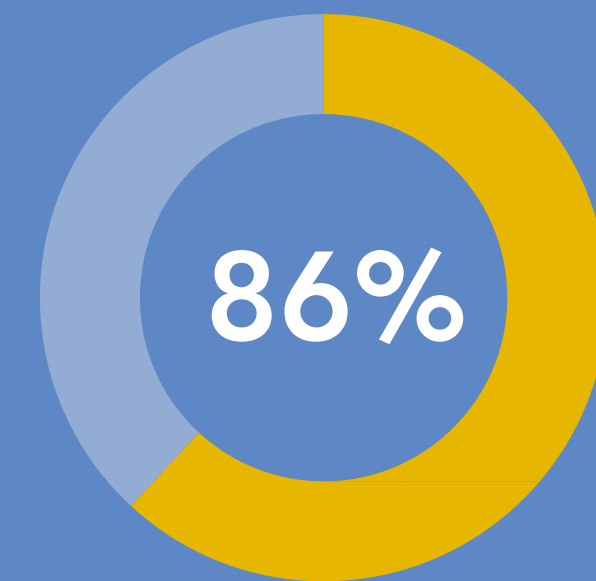


Respondieron que los profesionales flexibles, adaptables y que aprenden rápido tendrán un alto grado de importancia para las empresas en el futuro.

AUTOCONTROL EQUILIBRIO



Equilibrar vida personal y profesional



Respondieron que los profesionales con alta autonomía y que sean capaces de organizar su trabajo y su tiempo tendrán un alto grado de importancia para las empresas en el futuro.

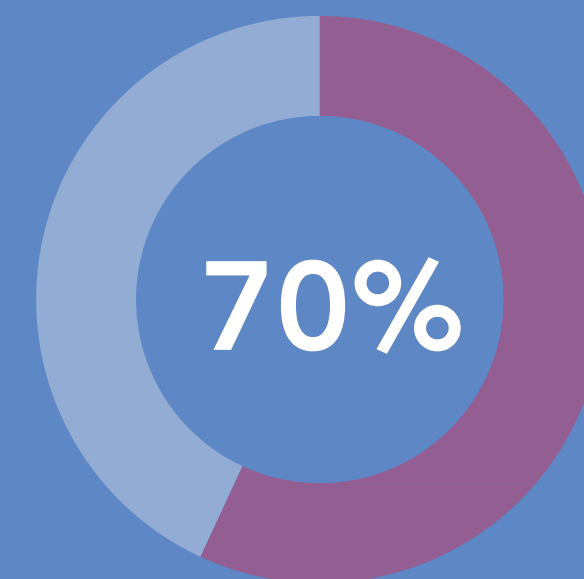
EL PERFIL DEL PROFESIONAL CON ALTO GRADO DE ÉXITO EN EL FUTURO EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS

Para especialistas y ejecutivos, el dominio tecnológico será fundamental, pero como requisito para ingresar al mercado laboral, no será un diferencial.

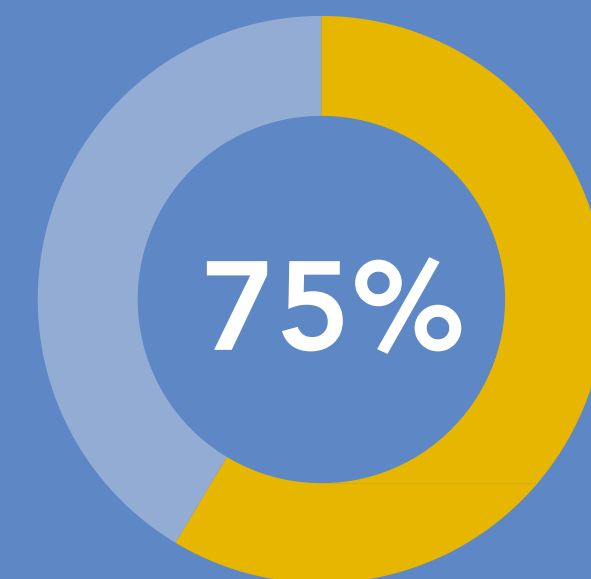
En definitiva, la tecnología no se respalda sola. Necesita el lado humano para crearla, desarrollarla y gestionarla. Estamos hablando de una perspectiva humana sobre la tecnología. La capacidad de crear, analizar, criticar vendrá del lado humano y no de la máquina.

Esta es una característica que no ha sido olvidada por los profesionales que respondieron a la encuesta cuantitativa.

DOMINIO DE LA TECNOLOGÍA



Tiene facilidad con tecnología



Respondieron que los profesionales que dominan la tecnología, la robotización y las plataformas digitales tendrán un alto grado de importancia para las empresas en el futuro.

06

EXPECTATIVAS CON RELACIÓN A LAS EMPRESAS

INSIGHT

LA ERA DE LAS RELACIONES TÓXICAS

EL CAMBIO DE FORMATO LABORAL FUE OTRO LEGADO DE LA PANDEMIA. Y NO FUE UNA OPCIÓN.



Pensando en todas las transformaciones que estamos atravesando, ¿ha cambiado algo en el perfil de los colaboradores que hoy están en el mercado?



“

El perfil de los colaboradores ha cambiado, ahora se ha acelerado la adopción de modelos de trabajo a distancia, ha habido una mayor conciencia del equilibrio trabajo-vida personal, así como el impacto de la tecnología en el trabajo (cómo lo facilita y cómo puede transformarlo)

”

SI DE UN LADO TENEMOS EL PERFIL DEL COLABORADOR, DEL OTRO ESTÁ EL PERFIL DE LAS EMPRESAS

Los especialistas, ejecutivos y profesionales entienden claramente el perfil esperado del colaborador del futuro. **Sin embargo, toda la experiencia de la pandemia planteó una preocupación: la salud mental de las personas.** Para exigir un perfil adecuado, también es necesario ofrecer formatos y políticas de trabajo adecuados.

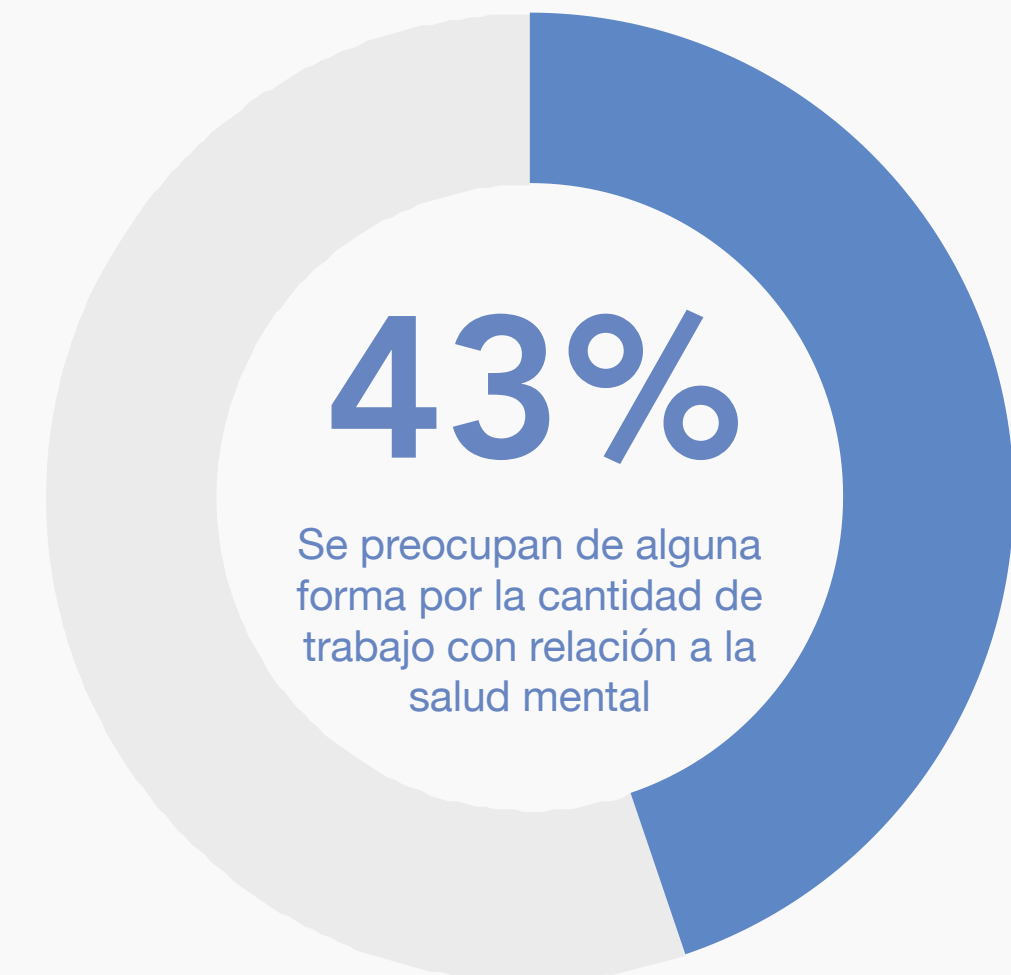
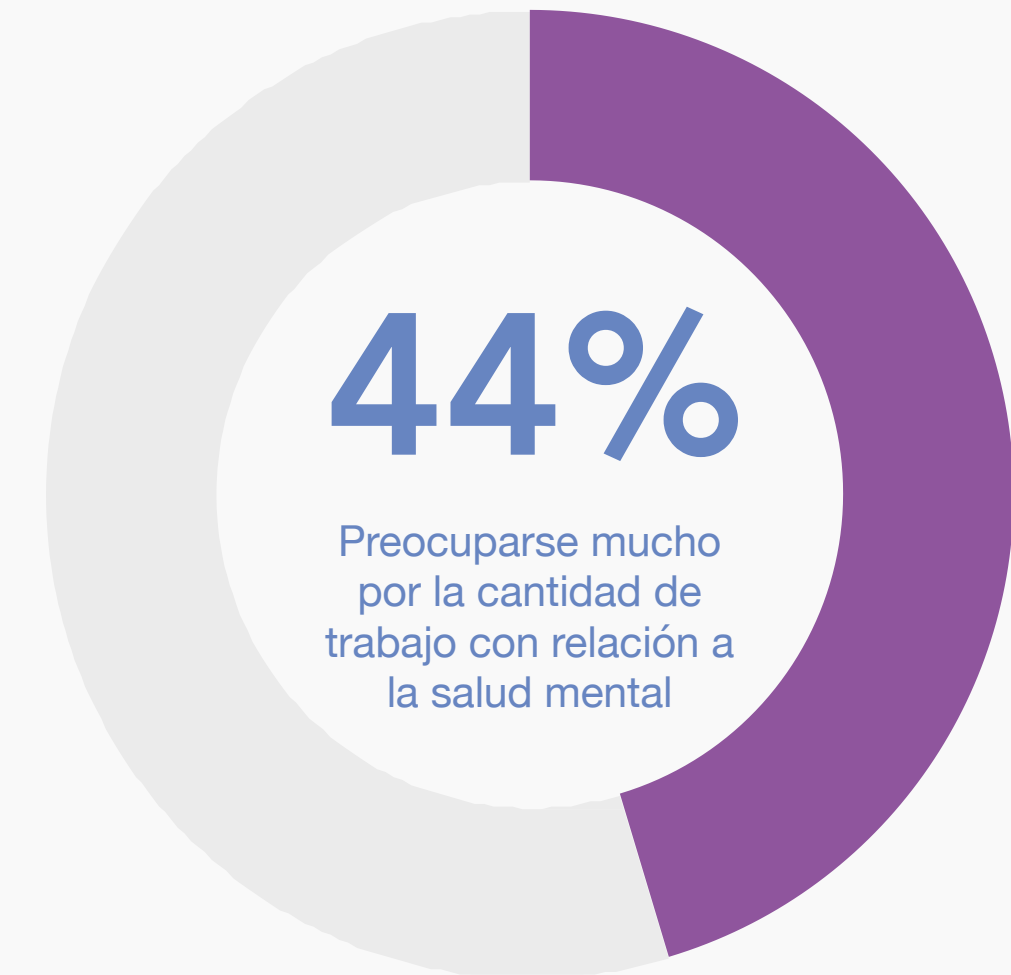
Por lo tanto, los profesionales esperan de las empresas una mirada que entienda y respete su vida personal. El mundo de hoy todavía se está adaptando a los nuevos formatos de trabajo. La mezcla de vida personal y profesional se vio fortalecida por el teletrabajo, donde los espacios fueron compartidos por familiares y compañeros de trabajo, pasatiempos, mascotas y reuniones. Este proceso de adaptación reforzó la importancia de la vida más allá del trabajo. Posible o no, esto probablemente será un punto de atracción y retención de talento para las empresas del futuro.



EL TEMA DE LA SALUD MENTAL YA SE CONSIDERA HOY COMO UNA PREOCUPACIÓN CUANDO LOS PROFESIONALES PIENSAN EN EL FUTURO.

1 de cada 5 personas se sienten bien con relación a sus problemas psicológicos.
En 2019, el índice era de 1 de cada 3.

Universidad de Vrije, (Bruselas) | 2021



PARA QUE LA EMPRESA REQUIERA UN COMPORTAMIENTO FLEXIBLE, ADAPTABLE Y ABIERTO AL APRENDIZAJE, TAMBIÉN NECESITA APRENDER, ADAPTARSE Y SER FLEXIBLE

La experiencia de trabajar virtualmente trajo una nueva perspectiva a los profesionales y una nueva expectativa en relación a las empresas: ofrecer nuevos formatos de trabajo más flexibles.

¿Será un nuevo beneficio la posibilidad de colaborar para elegir el formato de trabajo más adecuado para su vida?

Sí o no, lo cierto es que el teletrabajo demostró que es posible ser productivo sin la necesidad de estar físicamente presente en la oficina, además de beneficios como ahorrar tiempo, tiempo con la familia, evitar el tráfico, entre otros. Esto no significa que no haya nadie que eche de menos la convivencia social. Pero deja una certeza: la flexibilidad se ha convertido en voluntad.

El trabajo tradicional, solamente presencial, parece haber quedado en el pasado, al menos en la opinión de los participantes del estudio.

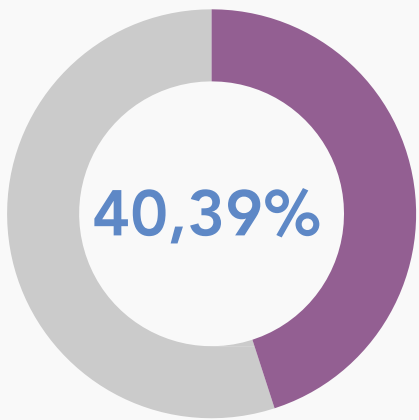


¿CÓMO LE GUSTARÍA TRABAJAR EN EL FUTURO EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS?

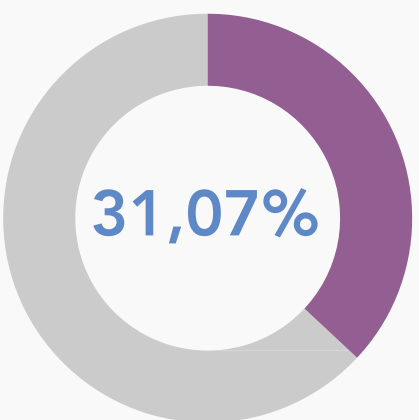
Casi la mitad (40,39%) le gustaría trabajar con una política flexible, donde puedan decidir los mejores horarios y formatos.

Solo al 1,45% le gustaría trabajar totalmente de manera presencial.

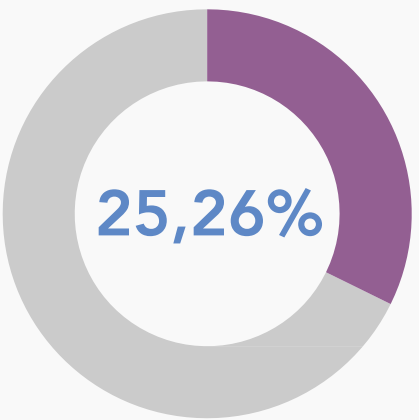
Dos opuestos bastante distantes, donde se destaca la flexibilidad.



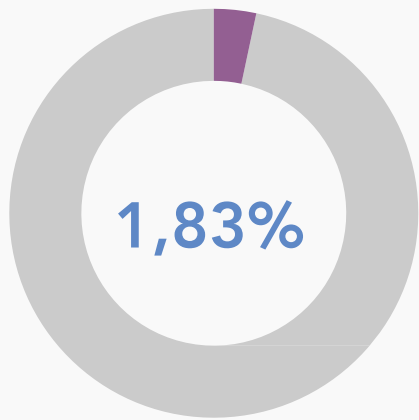
Con una política flexible donde se pueda decidir los mejores horarios y el mejor formato.



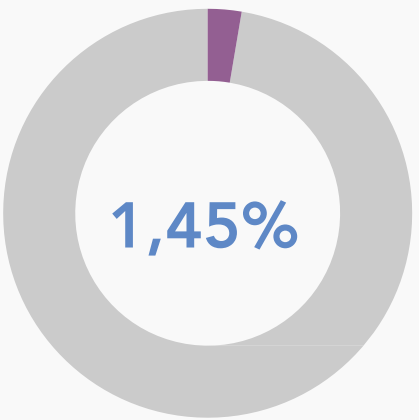
Algunos días en la empresa y otros home office/a distancia.



Totalmente a distancia/home office.



No tengo elección, soy obligado a ir presencialmente.



Me gustaría trabajar totalmente de forma presencial, en la oficina.

LA DISCUSIÓN SOBRE LA FLEXIBILIDAD EN LOS FORMATOS DE TRABAJO YA ES UNA REALIDAD Y MUESTRA QUE ES UN DIFERENCIAL PARA LOS PROFESIONALES

Por una parte, las personas empiezan a interesarse por empresas que consideren la posibilidad de trabajo en formatos flexibles. Por otra parte, las empresas están comenzando a estudiar esta posibilidad y los impactos en las relaciones con sus funcionarios. Esta es una discusión que necesita tiempo para entender realmente cómo será la vida y el mundo dentro de cinco años. ¿Los formatos tradicionales se volverán más importantes con el tiempo? ¿O el mercado laboral realmente progresará hacia la flexibilidad?

43% de los profesionales negaría un aumento salarial del 10% si pudieran tener más flexibilidad en el trabajo.

Fuente: Exame

73% de los empleados quiere continuar con el modelo de trabajo flexible.

Fuente: Índice de Tendencias de Trabajo 2021 Microsoft

El futuro del trabajo requiere flexibilidad, salud mental y estímulo para los jóvenes.

El informe global de Microsoft señala siete tendencias para que los líderes y las empresas tengan éxito, lo que incluye más humanidad, atención a lo que los empleados quieren y autenticidad.

Fuente: Estadão

VS.

Vea por qué Google quiere reducir los salarios de los empleados.

Fuente: Olhar Digital

¿La empresa puede reducir el salario de quienes trabajan desde casa?

En 2020, las empresas fueron liberadas a reducir los salarios de los empleados. Pero esta no es una medida que se pueda tomar siempre ni de forma permanente.

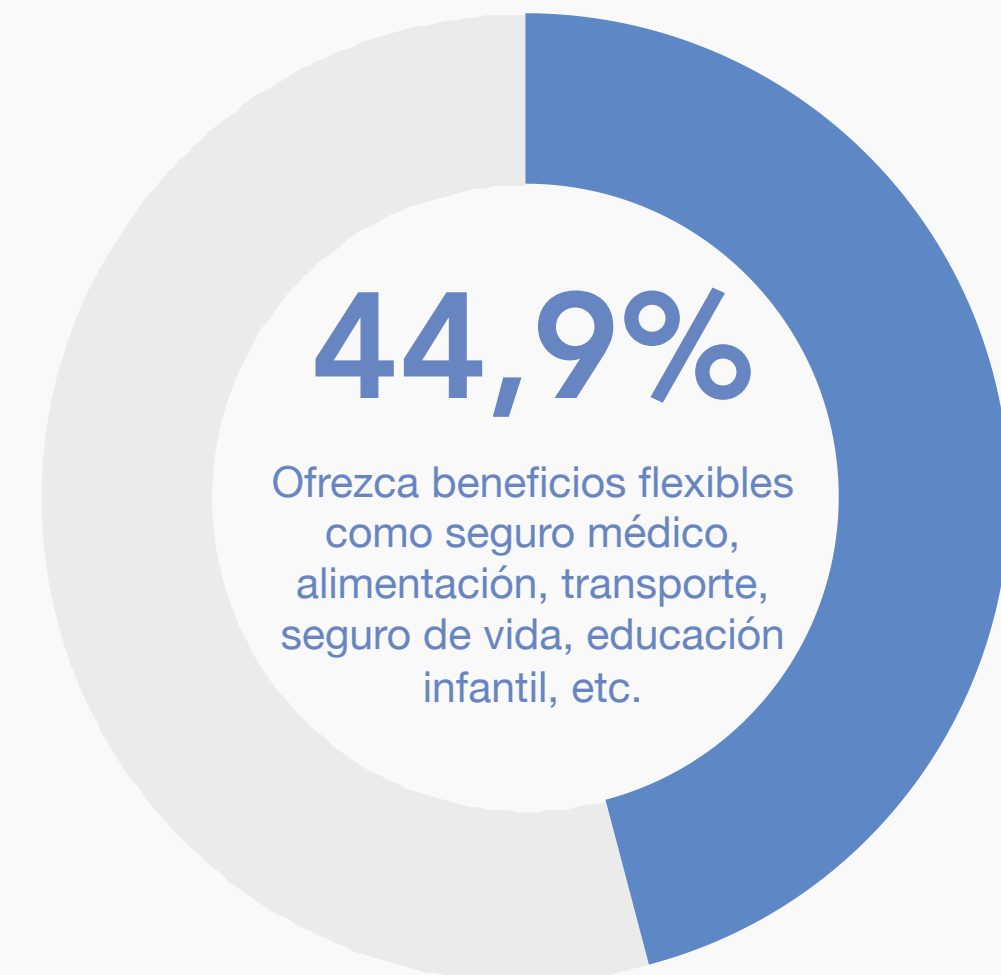
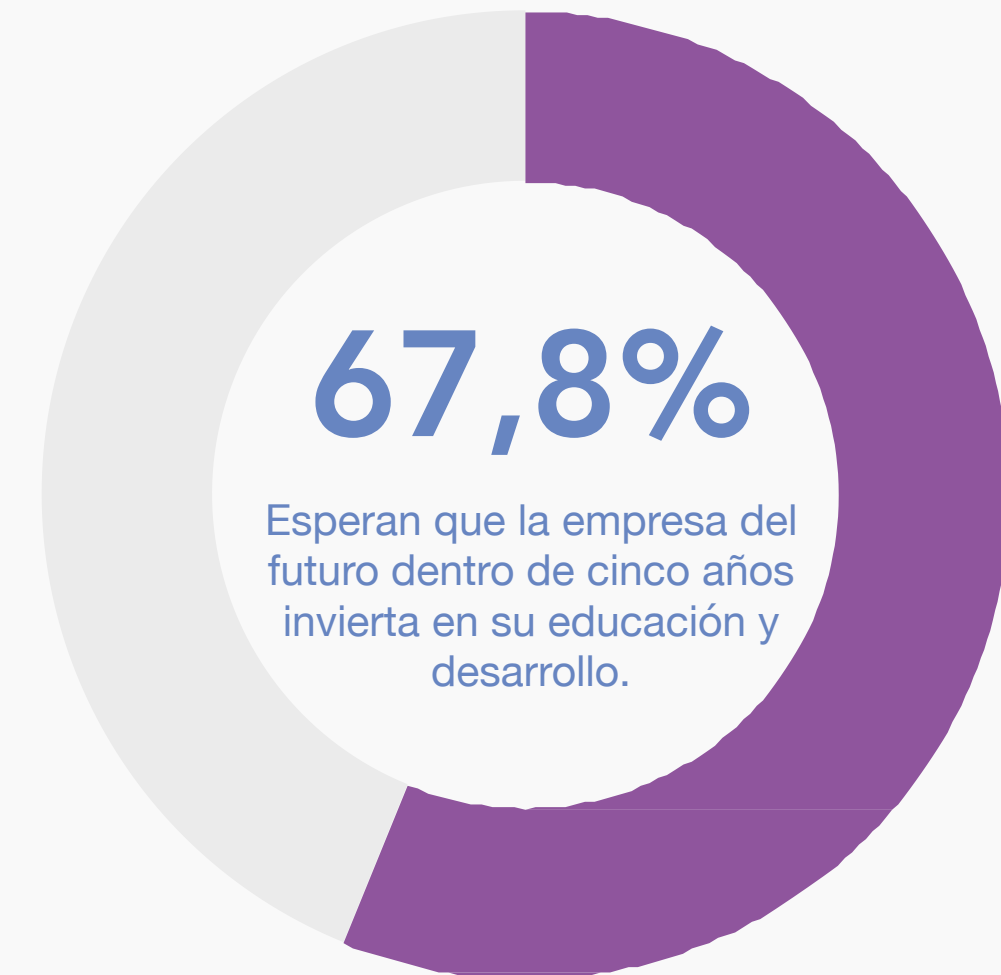
Fuente: Você S/A

SER UN PROFESIONAL ABIERTO AL APRENDIZAJE PLANTEA UNA EXPECTATIVA CON RELACIÓN A LAS EMPRESAS: RECIBIR EL APOYO PARA EL DESARROLLO

Existen dos expectativas tradicionales que siguen siendo importantes para los colaboradores en el futuro para los próximos cinco años.

Una de ellas es una política de desarrollo. Si bien el profesional está abierto y busca aprender y reaprender, también espera que las empresas inviertan en su desarrollo y educación, con cursos y capacitaciones.

La otra es una política de beneficios flexibles, ventajas que se otorgan a los empleados como una parte que se agrega a sus sueldos y les ayuda a vivir mejor.



07

ONE PAGE

10 INSIGHTS

01.

La pandemia dejó marcas importantes que afectaron las relaciones laborales y la seguridad de los profesionales.

02.

Los ejecutivos y especialistas creen en una visión más pesimista de los colaboradores con relación al futuro debido al miedo a lo desconocido.

03.

Los profesionales muestran un sentimiento más optimista, incluso para hacer frente mejor el presente. No saben lo que les depara el futuro, pero optan por ver hacia el futuro con optimismo.

04.

Esto no elimina preocupaciones como: conflicto generacional, humano contra robot, mantenerse actualizados, además de la inseguridad sobre la estabilidad laboral.

05.

El perfil del colaborador del futuro dentro de cinco años trae el Momento y la Voz de la sensibilidad.

06.

El Colaborador del futuro representará la valorización del comportamiento humano, la visión humana sobre la tecnología.

07.

El líder del futuro inspira trabajar en conjunto con su equipo, se comunica sabiendo expresarse y escuchar, y es sensible por tener la capacidad de comprender y aceptar los diferentes perfiles de su equipo.

08.

Los profesionales esperan un futuro con comportamientos y relaciones no tóxicos.

09.

La flexibilidad en los formatos de trabajo será un diferencial positivo a la hora de atraer talentos.

10.

Las políticas de desarrollo y beneficios se seguirán valorando en el futuro.

08

CONCLUSIÓN

RESUMEN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PROFESIONAL DEL FUTURO

1. INNOVADOR (CREATIVO - CABEZA ABIERTA)

Un profesional que va más allá, busca nuevas formas de lograr resultados, tiene la cabeza abierta para crear nuevas soluciones y brindar resultados conectados con la sociedad.

2. FLEXIBLE Y ADAPTABLE

Tiene la capacidad de adaptarse a los cambios del mundo y de la sociedad. Es flexible para comprender a los demás y transformarse positivamente cuando sea necesario.

3. EQUILIBRADO

Tiene autocontrol para lidiar con el tiempo y los retos. Es resiliente y busca el equilibrio emocional.

4. COMUNICATIVO Y COLABORATIVO

Buena capacidad de comunicación.
Puede plantear sus ideas con claridad.
Sin miedo a expresar su opinión.
Respeta a los compañeros, es más colaborativo que competitivo.

5. ETERNO APRENDIZ

Quien es capaz de aprender y reaprender, abierto y motivado a nuevos conocimientos. Busca su desarrollo.

6. ENFOQUE EN RESULTADOS

Trabaja, participa, crea con enfoque en resultados, objetivos y metas.

7. CRÍTICO Y ANALÍTICO

Puede analizar la información dentro del contexto en el que trabaja, con una visión crítica e investigativa.

8. DOMINIO DE LA TECNOLOGÍA

En un mundo digitalizado, lo más importante es la familiaridad y la facilidad con el uso de la tecnología, una visión humana sobre la tecnología.

EL LÍDER

El líder del futuro inspira trabajar en conjunto con su equipo, se comunica sabiendo expresarse y escuchar, y es sensible por tener la capacidad de comprender y aceptar los diferentes perfiles de su equipo.

OBSERVANDO TODA ESTA INFORMACIÓN, PODEMOS DEFINIR EL PERFIL DEL COLABORADOR DEL FUTURO

El colaborador del futuro posee una visión de innovación, tiene una cabeza abierta para aceptar las diferencias y es creativo para transformar. Un perfil flexible que se adapta a los cambios y a las novedades, buscando siempre aprender y reaprender. Posee sentido crítico y capacidad analítica para entender el mundo y el mercado donde actúa.

Trabaja con enfoque a resultados, pero con la madurez para administrar su tiempo y equilibrar su vida, siempre respetando a los demás, con una postura más colaborativa que competitiva. No tiene miedo de expresar su opinión o escuchar lo que los demás tienen para decir. Posee una visión humana, incluso sobre la tecnología.



09

VISIÓN POR PAÍSES

BRASIL



Brasil: una opinión humana sobre el profesional del futuro.

La visión brasileña del profesional del futuro dentro de cinco años es similar a la global. Sin embargo, cuestiones culturales y sociales, asociadas a las experiencias vividas en la pandemia, brindan mayor importancia a algunos factores planteados en la investigación.

El primero está relacionado con los formatos de trabajo. Al 36% de los brasileños le gustaría trabajar de forma totalmente remota, un número más alto que la visión global, donde trabajar de forma completamente remota tenía el 25% de las opciones.

La importancia del teletrabajo se puede asociar a dos motivos: el aprendizaje de que es posible ser productivo a distancia, y el sistema de transporte público nacional, menos estructurado que en los países europeos, por ejemplo. La conciencia de ahorrar tiempo al no tener que hacer frente al tráfico, notado durante la pandemia, es un factor que puede haber influido en la opinión de los profesionales brasileños.

Otro tema está relacionado con el bienestar emocional. Al 49% le preocupa mucho que la cantidad de trabajo afecte la salud mental de las personas en el futuro.

Y esa es exactamente la razón por la que, el 56% cree que los líderes deben poder identificar cuando las personas de su equipo no están bien mental/emocionalmente y saber cómo lidiar con ese tema. La preocupación por la salud mental ya es una realidad nacional, intensificada en la pandemia, donde muchos profesionales trabajaron intensamente, afectando el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Sobre las características del profesional del futuro, dentro de cinco años, lo que se destaca en relación a la opinión de los brasileños es que el 92% de ellos cree que la flexibilidad, la adaptabilidad y el aprendizaje serán características muy valoradas por las empresas. Además, el 68% dice que quienes entienden la importancia de la diversidad como motor impulsor para la innovación tendrán un alto grado de éxito en el mercado laboral del futuro.

Todo ello refuerza la visión de un futuro en el que la sensibilidad humana será un diferencial, tanto para los profesionales como para las empresas.

CHILE



Si bien los chilenos han experimentado un brote social y una pandemia casi simultáneamente, en gran medida tienen sentimientos positivos (optimismo, confianza y esperanza) con relación a dónde estará el país dentro de cinco años. Sin embargo, entre sus principales preocupaciones se encuentran: el impacto en la salud mental de la cantidad de trabajo; la posible sustitución de personas en puestos de tecnología y la flexibilidad que puedan tener en el trabajo para elegir un formato de trabajo remoto o mixto.

En esta línea, las expectativas de los chilenos con las empresas donde actúan son principalmente: que respeten su vida personal y el tiempo con su familia, así como que inviertan en la educación y en el desarrollo profesional de sus empleados. El formato de trabajo flexible, con jornadas mixtas entre el hogar y la oficina, es la alternativa más esperada por los empleados.

Además, los chilenos creen que el profesional debe tener tres características principales para ser competitivo en los próximos cinco años: la capacidad de aprendizaje constante, facilidad de relación y comunicación con otras personas y la capacidad de adaptación y flexibilidad. Asimismo, cuando se les pregunta sobre el liderazgo en la empresa, destacan tres grandes competencias, la capacidad de comunicarse en diferentes modalidades de trabajo (a distancia, híbrido, etc.), la capacidad de trabajar en equipo y la inteligencia emocional.

COLOMBIA



En Colombia, se espera un colaborador integral en un futuro próximo: por un lado, capaz de dominar diferentes tecnologías y plataformas digitales en un entorno cambiante al que se adapta rápidamente y en el que es suficientemente creativo y analítico; por otro lado, hábil para organizar su tiempo y desempeñar sus funciones con autonomía, lo que facilitará el equilibrio entre la vida personal y profesional.

En este orden, esta visión requerirá que las organizaciones no solo inviertan en planes de capacitación y desarrollo, sino que también creen ofertas de valor que promuevan el equilibrio de vida de sus empleados con modelos de trabajo que respondan tanto a las necesidades, negocios como a las expectativas de los empleados. Horarios flexibles (con posibilidad de elegir el mejor horario y formato) es el modelo de trabajo más esperado en el caso de Colombia.

Este escenario despierta sentimientos de angustia, pero también aceptación y alegría por parte de quienes participaron del estudio en Colombia. Destacando entre sus principales preocupaciones el impacto que la tecnología podría tener en la sustitución de algunos puestos de trabajo y el impacto en la salud mental de las personas en la creciente demanda de trabajo. Y si bien tener habilidades comunicativas y de relacionamiento es una de las menores preocupaciones con relación al futuro, la capacidad de comunicarse en cualquier formato de trabajo (a distancia o presencial) se considera una de las características esenciales que debe tener un futuro líder en Colombia.

EE.UU.



En el contexto actual, los colaboradores pasan claramente por la incertidumbre y la preocupación con la visión de las empresas sobre las condiciones laborales que brindarán como propuesta de valor a sus colaboradores.

Sin embargo, el colaborador actual tiene claras expectativas sobre su futuro: lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional, incluyendo un fuerte componente humano que le permita tener estabilidad emocional, relaciones laborales saludables e inclusivas, así como tener la oportunidad de desarrollar su conocimiento a través de nuevas experiencias y agilidad en la toma de decisiones sobre la mejor forma de trabajo.

Los impulsores que le permitirán al colaborador del futuro hacer frente a nuevas situaciones y retos son: tener la capacidad de aprender constantemente, con foco en la innovación, ser adaptable y flexible, y como pilar fundamental una sólida inteligencia emocional para afrontar el día a día de manera resiliente, porque creen que el activo más importante de las personas es su bienestar.

MÉXICO



En el caso de México, si bien los participantes del estudio muestran preocupación por la cantidad de trabajo y sus efectos en la salud, la sustitución de puestos de trabajo por tecnología y la flexibilidad en la elección del formato de trabajo, indicaron que en general tienen una perspectiva positiva. Muestran curiosidad, optimismo e incertidumbre como emociones dominantes al pensar en el futuro del trabajo, dentro de cinco años.

Creer que el mercado laboral requerirá personas que dominen la tecnología y las plataformas digitales, que tengan creatividad, habilidades analíticas, aprendan rápidamente y organicen su trabajo de forma autónoma. Sin embargo, para los mexicanos representados en el estudio, la organización ideal es una empresa que ofrezca flexibilidad para elegir dónde trabajar, mezclando días en casa y días en la oficina, respetando su vida personal y el tiempo familiar, que invierta en su educación y que les brinde la oportunidad de elegir sus beneficios,

cuyos líderes se mantienen abiertos a diferentes ideas, trabajan en equipo y son conscientes de la importancia del bienestar de los miembros de la organización.

Según sus respuestas, los perfiles de mayor éxito en el futuro tendrán una perspectiva innovadora, dominarán las plataformas digitales, manejarán la tecnología con facilidad y tendrán capacidad de análisis y pensamiento analítico.

PERÚ



A pesar de la incertidumbre que estos dos últimos años han representado para los profesionales, ante las formas de empleo y retos empresariales, los peruanos expresan sentimientos positivos y optimismo sobre el futuro del trabajo: un futuro que despierta principalmente curiosidad, pero que a la vez trae la sensación de confianza. Algunos de los aspectos preocupantes están relacionados con la forma en que la tecnología empieza a ocupar espacios antes ocupados por las personas, así como la necesidad de pensar de forma innovadora y adaptarse a los cambios que este futuro ya está imponiendo.

Dentro de sus expectativas, esperan seguir trabajando en formatos híbridos que les permitan lograr un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, uno de los aspectos más valorados en esta población, junto con las oportunidades de desarrollo profesional. En cuanto a las habilidades críticas que le acompañarán en esta jornada, se identifica que será esencial la adaptabilidad y el aprendizaje constante, el pensamiento crítico, la facilidad de relacionamiento y comunicación, así como tener una visión innovadora que genere espacios de opiniones y puntos de vista.

PORTUGAL



El sentimiento del colaborador portugués con relación al futuro del trabajo es optimista, alineado con los resultados generales. Además de ser curiosos y tener esperanza, los portugueses están entusiasmados con lo que está por venir. Sin embargo, más de la mitad de los participantes portugueses temen que la cantidad de trabajo afecte a la salud mental de los profesionales, y más del 75% están preocupados por no corresponder con el pensamiento crítico e innovador requerido en el futuro.

Las expectativas de los profesionales portugueses con relación al mercado laboral están muy alineada con el resto del mundo. Dentro de cinco años se podrá sentir una migración de talento hacia empresas que respeten la vida personal, fomenten el desarrollo profesional y sean flexibles en la atribución de beneficios salariales. Los portugueses se destacan del resto del mundo en cuanto al formato de trabajo, a favor de un modelo flexible, en el que pueden elegir entre presencial y a distancia.

La opinión de los profesionales sobre el perfil del empleado del futuro es similar a la del resto del mundo, favoreciendo la capacidad de adaptación, flexibilidad, visión innovadora y favorable a la tecnología. Sobre los líderes, los portugueses prefieren personas honestas y éticas, mientras que los demás países destacan a los líderes que trabajan en equipo. Según la opinión de los ejecutivos y especialistas en RRHH, los perfiles más importantes son los líderes que saben escuchar y extraer lo mejor del equipo y que son analíticos, proactivos, curiosos, con pensamiento crítico y capacidad de comunicación.

NTT Data