

## **Los economistas de Glassdoor señalan el comienzo de una década centrada en la cultura y la transparencia en el lugar de trabajo.**

El mercado laboral viene experimentando cambios sin precedentes, con nuevas tecnologías que modifican la forma en la que las empresas encuentran, contratan y retienen talentos. “Estamos experimentando una revolución en el campo de la tecnología en recursos humanos. La inteligencia artificial pasó de ser un sueño especulativo a un conjunto creciente de aplicaciones de recursos humanos accesibles y fáciles de usar”, señala el informe de Tendencias de Empleo y Contrataciones para 2020, publicado por el equipo de investigación económica de Glassdoor, comandado por su economista jefe, Andrew Chamberlain.

El informe de Glassdoor detectó las principales tendencias en recursos humanos para 2020. Tendencias que probablemente marcarán a la próxima década.

### **1 – Inteligencia Artificial como aliada en la gestión**

Después de años de especulaciones sobre la Inteligencia Artificial (IA) en el lugar de trabajo, 2019 trajo una visión de cómo podría ser el futuro laboral con su presencia. Ya estamos viendo que existe la posibilidad de utilizar la IA para las tareas de gestión, como *feedback* en tiempo real para los empleados, aplicada al monitoreo del desempeño y la automatización de las tareas de rutina para los líderes de equipo. Con eso, los gerentes pueden centrarse en la estrategia, la creatividad y el *management*, ofreciendo una poderosa ventaja competitiva para las compañías capaces de aprovechar esta tendencia.

### **2 – Es el inicio de la década “culture-first”**

Siguiendo una tendencia que vino instalándose durante algún tiempo, 2020 debe marcar el comienzo de una nueva era, la de la “cultura primero”. De una vez por todas, la cultura del lugar de trabajo será un elemento central para las empresas. En un mundo cada vez más atento a la transparencia y la responsabilidad corporativa, una cultura fuerte ya no es solo un detalle interesante, es toda una estrategia comercial.

Es sabido que la cultura tiene un impacto significativo en la capacidad de la compañía para reclutar y retener al mejor talento. Hoy, los candidatos ya pueden tener una visión privilegiada de la cultura organizacional de una empresa a través de plataformas como Glassdoor o también en redes sociales. Por lo tanto, no es suficiente que las empresas hablen de cultura: necesitan poner en práctica lo que predicán.

### **3 – Posible recesión económica**

La guerra comercial con China está desacelerando la industria en los Estados Unidos, repercutiendo en otros sectores y haciendo que el riesgo de recesión sea mayor que en cualquier otro momento de la década, y esa situación afecta a todo el mundo. ¿Cómo pueden las empresas posicionarse para enfrentar una posible desaceleración económica? La primera lección sobre contratar personal durante una recesión se basa en que atraer talento seguirá siendo un gran desafío a medida que aumenta la oferta, pero el talento de calidad se vuelve más escaso. En este punto, el área de recursos humanos debe apostar por fuentes que ofrezcan candidatos de calidad.

## **4 – La diversidad y la inclusión serán una prioridad**

En los últimos años, el debate sobre diversidad e inclusión en el mercado laboral se intensificó. Una encuesta de Glassdoor mostró que el 64% de los trabajadores afirma que su empresa está invirtiendo más en diversidad e inclusión que en años anteriores. En 2020, a medida que las empresas continúen orientadas en la construcción de equipos más diversos e inclusivos, la expectativa es que la contratación para puestos gerenciales altos y medios atraiga líderes cada vez más alineados con este propósito. Esta situación ayudará a llevar a cabo esta misión.

## **5 – Baby Boomers en el mercado por más tiempo**

La fuerza laboral de más rápido crecimiento en la próxima década no es la generación *millennial* o los recién llegados de la *generación Z*, sino los *Baby Boomers*. La población mayor de 65 años cada vez trabaja por más tiempo y es poco probable que este escenario cambie pronto: estas personas son más saludables, trabajan en empleos menos exigentes físicamente y dependen más de estos ingresos que las generaciones anteriores. La tendencia es que las empresas valoricen cada vez más los diversos beneficios de absorber estos talentos. Además de la obvia ventaja de poder contar con profesionales experimentados y maduros, una fuerza laboral más heterogénea en este sentido también significa una mayor diversidad cognitiva, un factor valioso para impulsar la creatividad y la innovación.

## **6 – Mayor presencia de teléfonos celulares al momento de la contratación**

Hace más de una década, el lanzamiento del iPhone de Apple cambió para siempre la forma en que el mundo accedía a Internet. Los dispositivos móviles pronto se hicieron omnipresentes y comenzaron a utilizarse, entre una multitud de cosas, para investigar empresas e incluso para aplicar en ofertas de trabajo. El uso de computadoras tradicionales (desktops) disminuyó rápidamente, y este cambio tiene un gran impacto en la experiencia del candidato. En 2020, las empresas deberían simplificar sus sistemas de aplicaciones ya que existe el riesgo de perder buenos candidatos debido a la burocracia, formularios interminables o sitios web difíciles de navegar. Solo se trata de hacer que la experiencia móvil sea más fácil y amigable para los profesionales.

Tomado de: <http://thestandardcio.com/2020/02/06/glassdoor-revela-tendencias-para-el-mercado-laboral-en-2020/>