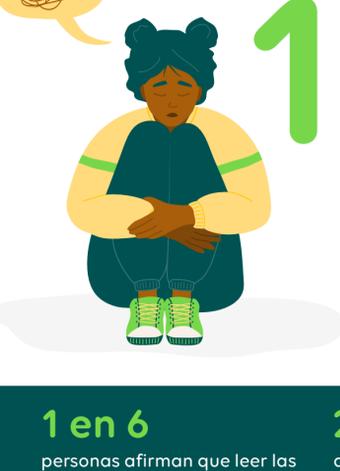


3 Megatendencias que definirán a RH en 2023

Las personas y organizaciones navegan por una incertidumbre implacable

Cuestiones globales como la inestabilidad económica, cambio climático, violencia y disturbios políticos agravan el reto. Las organizaciones resilientes han aprendido que deben prestar mucha atención a las tendencias emergentes para poder adaptarse y mantener la continuidad del negocio en tiempos de incertidumbre. Cuidar de su gente nunca ha sido tan desafiante, ni tan crítico.



1 Navegando por una crisis de Burnout

Los empleados en todo el mundo experimentan un nivel de ansiedad crónica. Esta ansiedad está afectando significativamente sus vidas, así como su capacidad para hacer su mejor trabajo. Como siempre, las poblaciones vulnerables (pobres, ancianos y niños) se ven afectadas de forma desproporcionada, pero estos impactos los sienten cada vez más los países ricos y las personas adineradas.

1 en 6

personas afirman que leer las noticias se ha vuelto "gravemente problemático" y provoca obsesión y ansiedad.

Fuente: [StudyFinds](#)

25%

aumento en la presencia de ansiedad y depresión mundial a lo largo de la pandemia.

Fuente: [World Health Organization](#)

65%

de los psicólogos afirma que su consultorio está al máximo de capacidad debido a la creciente demanda.

Fuente: [The Washington Post](#)

68% de los empleados dice que mejorar su bienestar es ahora más importante que progresar en su carrera profesional.

Fuente: [Deloitte - The C-suite's role in well-being](#)

Qué Puedes Hacer



Seguridad y Autonomía

Implementar procesos operativos que fomenten el bienestar físico y mental a través de una programación de horarios justa, flexible y personalizada. Brindar al personal un control más directo sobre cuándo, dónde y cómo trabajan, mientras siguen los estándares de seguridad automáticamente y brindar orientación a los gerentes.



Respeto y Confianza

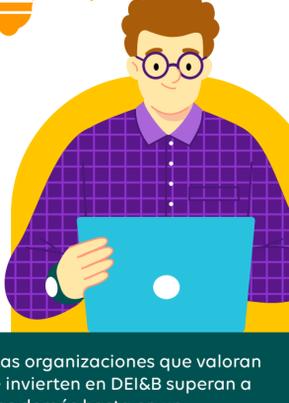
Asegurar que su gente sienta que los están cuidando de manera proactiva y están atendiendo sus necesidades para aumentar la retención, incluso ante retos inesperados. Si sus herramientas de RH alertan cuando hay riesgo de fuga y orientan sobre por qué sucede, podrán apoyar a los empleados con acciones tangibles que generen su confianza y les ayuden a sentir que pertenecen.



Inspiración y Satisfacción

Facilitar conexiones más profundas y significativas entre empleados y gerentes de forma continua fomentando conversaciones periódicas y estructuradas sobre el desempeño y crecimiento. Ayudar a su gente a comprender que tienen un futuro brillante en la organización alivia la tensión y la incertidumbre.

2 Optimizando la Agilidad Organizacional



Las organizaciones empezaron a darse cuenta de que necesitaban estructuras empresariales más adaptables para soportar la enorme cantidad de turbulencias a las que nos enfrentamos hoy en día, ya sean turbulencias económicas, cambios en las expectativas de los empleados o turbulencias derivadas de impactos globales sin precedentes como pandemias, guerras y cambio climático.

La OCDE prevé un bajo crecimiento del **2.2%** y una inflación del **6.6%** para México en 2023.

Fuente: [OECD](#)

147%

mayores ganancias por acción experimentadas por empresas con empleados comprometidos vs. sus competidores tras la recesión de 2008.

Fuente: [Gallup](#)

Las organizaciones que valoran e invierten en DEI&B superan a las demás hasta en un **400%**

Fuente: [Great Place to Work](#)

[Korn Ferry](#) prevé que en 2030, habrá una escasez mundial de talento de **85 millones** de personas, por lo que el momento de adaptarse es ahora.

Qué Puedes Hacer



Redes de Personas y Cultura

Crear un entorno donde las ideas fluyan libremente entre las personas de su organización y se escuchan todas las voces. Priorizar la creación de espacios comunitarios con tecnología de RH donde los empleados puedan colaborar con compañeros y equipos, aportar comentarios significativos y ayudarles a comprender qué resuena entre su plantilla para mejorar continuamente.



Indicadores de DEI&B

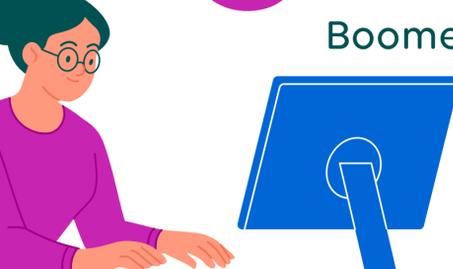
Medir las acciones que llevan a cabo para predicar con el ejemplo y crear una cultura inclusiva comparando su organización con las métricas de DEI&B basadas en los estándares de la industria. Obtener orientación sobre lo que están haciendo bien y lo que pueden mejorar tendrá un impacto más significativo.



Planeación Estratégica del Personal

Asegurarse de poder anticiparse con precisión a los cambios de volumen de trabajo y ciclos de actividad por los que atraviesa su organización. Contar con sistemas que pueden mantenerse al día con esos patrones y a través de donaciones operativas les permitirá contratar talento de forma proactiva, evitar sobrecargar su personal y promover la flexibilidad y adaptabilidad.

3 El Efecto de la Gen X: Dirigiendo sus empresas de forma diferente a los Baby Boomers



Ya sea porque las situaciones son diferentes, porque sus valores son distintos o ambos, el porcentaje de miembros de la Generación X en el Consejo Administrativo está relacionado positiva y significativamente con los resultados de la empresa, la relación mercado-valor contable y la DEI&B.

68%

de los CEOs de empresas de Fortune 500 e Inc. 500 eran de la Gen. X a inicio de 2018.

Fuente: [UKG Blog](#)

71%

de los inversores Gen X del Bank of America con grandes patrimonios revisan sus carteras para priorizar la inversión en ESG.

Fuente: [KPMG](#)

Sólo el **14%**

de los directores tenían un plan de sucesión detallado.

Fuente: [KPMG](#)

De acuerdo al [Paul College of Business and Economics](#) la identidad generacional es un motor potencial de la capacidad de los directores para influir en el desempeño organizacional.

Qué Puedes Hacer



Detección de Sesgo

Implementar tecnología como herramientas de análisis de opiniones en sus procesos de desempeño y retención que ayuden a descubrir tendencias que puedan indicar prejuicios inconscientes. Con este respaldo de datos, será más fácil corregir prácticas y volver a capacitar a tomadores de decisiones, aumentando la probabilidad de hacer elecciones diversas e inclusivas para puestos de directo y superiores.



Plan de Sucesión

Decidir y automatizar las normas que utilizan para determinar cuando alguien esté listo para la siguiente fase de su carrera, incluyendo el liderazgo ejecutivo. Esto permitirá hacer un seguimiento activo de la preparación de su gente para ascender en la organización y ayudará a actuar cuando llegue el momento mediante procesos conectados.



Responsabilidad Social

Aprovechar las causas que más preocupan a sus empleados y ofrecer oportunidades periódicas de invertir en ellas a través de donaciones benéficas integradas directamente en sus sistema de pago. Facilitar la promoción de las causas que le preocupan a sus líderes y permitir que su gente muestre liderazgo en esfuerzos de RSE aumentará el compromiso y beneficiará su marca de empleador.

Descarga el eBook de Megatendencias 2023



[Descargar aquí](#)

Acerca de UKG

En UKG, nuestro propósito son las personas. Nacida de una fusión histórica que creó una de las principales empresas en la nube de HCM del mundo, UKG cree que las organizaciones son exitosas cuando se enfocan en su gente. Como proveedor global líder de soluciones para la administración de la fuerza laboral, UKG ayuda a decenas de miles de organizaciones en todo el mundo y de todas las industrias a impulsar mejores resultados de negocio, mejorar la eficacia de RH, agilizar el proceso de nómina y ayudar a que el trabajo sea una experiencia mejor y más conectada para todos. UKG tiene más de 15,000 empleados en todo el mundo y es conocida por su cultura de trabajo inclusiva. La compañía ha ganado numerosos premios por su cultura, productos y servicios, incluyendo años consecutivos en la lista de las *100 mejores empresas para trabajar* de Fortune. Para más información, visit [ukg.mx](#).