Cuáles son las cinco tendencias globales de talento para 2023 y las perspectivas en América Latina

***La edición 2023 del estudio "Tendencias Globales de Talento 2023"* realizado por Mercer se basa en la participación de más de 2400 responsables de Recursos Humanos en todo el mundo. El estudio también muestra las tendencias en América Latina.**

Las organizaciones están redefiniendo **la forma en que interactúan con sus empleados** y contribuyen a la sociedad. Están desafiando las nociones heredadas de creación de valor y construyendo un futuro que sea más sostenible y equitativo para todos.

Es en este contexto y luego de un momento donde **la pandemia subrayó la importancia de aprovechar las oportunidades y ser resiliente**, tanto para las organizaciones como para las personas es que **se plantea al 2023 como un año decisivo**. Un año donde **los planes de transformación serán más ambiciosos y los desafíos persistentes se enfrentarán cara a cara con las nuevas realidades**. Es aquí donde las áreas de Recursos Humanos deberán mantener la energía y el impulso para prepararse a sí mismos y al negocio para lo que se avecina.

Según datos revelados por **Mercer,** consultora global líder de recursos humanos, acerca de las tendencias globales en términos de los Recursos Humanos, los responsables de dichas áreas reconocen a estas **5 prioridades como las que deben permanecer al frente y en el centro para que las organizaciones y las personas prosperen:**

1. **Reajustar las prioridades**: el nuevo orden mundial exige un restablecimiento de prioridades en torno a **la escucha activa, el aprendizaje y la adaptación para identificar y abordar las necesidades no cubiertas**. Las empresas que no se adapten perderán la capacidad de reunir capital, atraer y retener talento y seguir siendo relevantes.

2. **Trabajar en colaboración**: las personas ya no quieren trabajar para una empresa; quieren **trabajar con** una empresa. **El futuro del trabajo depende de modelos de talento más interconectados, impulsados por una plantilla más flexible, sostenible y distribuida globalmente.** "*En respuesta, las organizaciones cercanas están desarrollando una mentalidad de unidad en todo su ecosistema. Están construyendo resiliencia empresarial al infundir equidad e inclusión en sus modelos de talento, accediendo a grupos de talento más amplios y diversos, y construyendo redes de proveedores y socios más sólidas*", destacó Ivana Thornton, directora de Career de Mercer para Argentina, Uruguay y Paraguay.

3. **Proporcionar un bienestar total**: La pandemia expuso y empeoró las brechas de salud y bienestar en diferentes segmentos, lo que destaca que la accesibilidad y asequibilidad de la atención no era suficiente. El ROI de los beneficios ya no se mide como un Retorno de la Inversión (disminución de costes o minimización de la exposición

a responsabilidades), sino que cambia a un Retorno del Individuo más centrado en el ser humano. Esto hace que **el empleador tenga la responsabilidad de garantizar que los empleados disfruten de bienestar emocional, físico, social y financiero.**

4. **Promover la empleabilidad**: la pandemia subrayó la importancia de un modelo de talento basado en habilidades y un diseño de trabajo ágil para construir la fuerza laboral del futuro**. "Más que nunca, las organizaciones están inculcando una mentalidad de aprendizaje permanente, democratizando las oportunidades laborales y ayudando a los trabajadores de todos los orígenes y generaciones a allanar el camino hacia la prosperidad", agregó Thornton.**

5. **Aprovechar la energía colectiva**: las ideas que alguna vez encontraron resistencia, escepticismo y renuencia ahora son soluciones a algunos de los mayores desafíos de nuestro tiempo, y aunque las personas están exhaustas, también son mucho más optimistas. **Ahora, las empresas tienen una oportunidad única de liberar energía al garantizar que la agenda de transformación se centre en la experiencia humana y en el rediseño del trabajo para una nueva era.**

Del estudio "***Tendencias Globales de Talento 2023***" **realizado por Mercer** en octubre del 2022 participaron 2474 responsables de Recursos Humanos en todo el mundo, de los cuales 186 corresponden a empresas de América Latina (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, Puerto Rico, Uruguay y Venezuela).

Los expertos destacaron como los **principales factores de éxito en la región**: **potenciar el bienestar total, centrarse en el desarrollo de la cultura organizacional, posibilitar nuevas formas de trabajo (remoto, híbrido e independiente), organización basada en competencias y apoyar la diversidad, equidad e inclusión entre los empleados.**

Mientras que, **lo menos prioritario, según ellos**, resulta ser: **el desarrollo profesional de trabajadores mayores, renovación de contratos laborales para establecer nuevos patrones y expectativas de trabajo, tomar medidas para mitigar el agotamiento de los empleados.**

Hoy las empresas de América Latina aprovechan la energía colectiva para impulsar la transformación centrada en el ser humano. **El agotamiento de los empleados se percibe como uno de los mayores obstáculos para la transformación en 2023. El 89 % de las empresas están tomando medidas para maximizar la energía de la fuerza laboral este año.**

La colaboración resultar ser un factor clave y destacado a la hora de mantener la competitividad en un mercado de talento reducido. El 79 % ha restablecido alianzas de trabajo en el último año. ¿Cómo se traduce esto en la práctica? Según los datos relevados por Mercer, el **36% de las empresas trabaja en capacitar a los gerentes sobre cómo crear equipos inclusivos y equitativos, el 33% apunta a establecer nuevas pautas de trabajo para mejorar la colaboración, otro 33% apuesta por la importancia de garantizar la responsabilidad en materia de diversidad, equidad e inclusión a nivel individual y de equipo, y no solo a nivel de unidad de negocio o empresa, mientras que un 28% dice que trabaja en tener una mayor transparencia en cuanto a los puestos que se adaptan a diferentes modalidades de trabajo flexible.**

Para **Cecilia Inés Giordano, Presidente de Mercer,** "*después de la pandemia, las empresas se han dado cuenta del valor de la colaboración, de la ayuda mutua y han buscado la manera de implementarla y fomentarla entre sus equipos. De a poco se han ido reajustando para poner en un mismo escalón las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores y enfocándose en conseguir una asociación saludable entre todos los partícipes de sus equipos. Trabajar en colaboración significa reevaluar la relación empleado-empleador. Las organizaciones empáticas reconocen el valor de "colaborar" en lugar de "liderar" y lo llevan a la práctica transformando sus estrategias de trabajo en modelos sostenibles basados en el futuro del mismo*".

Además, es en esta región, donde el contexto inflacionario acentúa más que nunca la importancia de la compensación.

Cabe señalar que de acuerdo al **Reporte Riesgos Globales 2023, realizado por el Foro Económico Mundial junto a Marsh**, **la inflación rápida y sostenida encabeza la lista de los 10 principales riesgos globales para hacer negocio**s, seguida de la crisis del costo de vida; la crisis de endeudamiento; las graves perturbaciones o volatilidad de los precios de los productos básicos; la confrontación geoeconómica; las crisis graves de suministros de productos básicos; la controversia geopolítica de los recursos estratégicos; la crisis de empleo y medios de subsistencia; la falta de servicios digitales generalizados y desigualdad digital y por último, los desastres naturales y fenómenos meteorológicos extremos.

El estudio **"Tendencias Globales de Talento 2023" realizado por Mercer** apunta a responder cómo están actuando las empresas de América Latina a esta nueva realidad del mercado. Allí, entre las principales medidas adoptadas se destaca que: **un 35% dice hacer un ajuste por costo de vida u otro tipo de incremento salarial en la mayoría de los mercados afectados, un 25% realiza un ajuste a través de bono/salario para todos los empleados, un 18% realiza un ajuste salarial o ajustes por costo de vida solo a quienes perciben un salario inferior a la media del mercado, el 14% realiza un incremento de la compensación total a través de bonos en lugar de incremento del salario base para no generar un compromiso a largo plazo.**

A su vez, **el 96 % evalúa cómo los beneficios que ofrecen pueden mejorar la atracción, retención y compromiso de los empleados este año. Dentro de ese porcentaje se destaca que el 43 % ofrece acceso a proveedores de salud mental de forma virtual, según las necesidades y otro 43 % tiene previsto ampliar este año los beneficios para favorecer a todos los segmentos de la fuerza laboral.**

Acerca de Mercer

Mercer construye futuros más brillantes al redefinir el mundo del trabajo, transformar los resultados del retiro y las inversiones y dar paso a un verdadero estado de salud y bienestar. Mercer cuenta con aproximadamente de 25 000 empleados radicados en 43 países y opera en más de 130 mercados. Mercer es una empresa de Marsh McLennan (NYSE: MMC), la principal firma líder mundial en servicios profesionales en las áreas de riesgo, estrategias y personas, con 83 000 colegas e ingresos anuales de cerca de $20 mil millones de dólares. A través de sus subsidiarias líderes en el mercado, tales como Marsh, Guy Carpenter y Oliver Wyman, Marsh McLennan ayuda a los clientes a transitar por un entorno cada vez más dinámico y complejo. Para obtener más información, visite mercer.com. Siga a Mercer en LinkedIn y Twitter.

Contacto de prensa:

Lic. Laura Cohen - +54 9 11 5411 1411 – laura@lauracohen.com.ar