



CORNERSTONE



**PEOPLE
TRENDS
2024**

CONTENIDO

Línea de tiempo: Retos en Talento Humano post pandemia	04
HR Trends	05
Los 5 hallazgos de People Trends	
01. Las oportunidades de desarrollo están superando al salario como el principal motor de motivación.	09
02. La creación de conexiones auténticas en el trabajo está transformando la manera de colaborar y generar resultados.	14
03. La flexibilidad laboral se consolida como un pilar inquebrantable para el bienestar de los empleados.	19
04. Las empresas con impacto social y ambiental positivo se posicionan como las más atractivas para el talento.	24
05. El bienestar integral se impone como una prioridad en los espacios de trabajo modernos.	29

Línea de Tiempo: Retos en Talento Humano post pandemia

01

Agotamiento laboral (Burnout)

El "**burnout**" es un estado de agotamiento físico, mental y emocional experimentado, por muchas personas debido a la tensión prolongada, el estrés y las demandas adicionales relacionadas con la situación de la pandemia, ya sea por trabajar desde casa, la incertidumbre, la sobrecarga laboral o la falta de límites entre la vida laboral y personal.

Fenómeno laboral en el que un gran número de empleados, producto del "**burnout**", renunciaron a sus trabajos motivados por diversos factores, como la búsqueda de mejores condiciones laborales, la insatisfacción con el trabajo actual o la reevaluación de prioridades personales.

03

Renuncias silenciosas (Quiet quitting)

Para algunos, esto se convirtió en un método para preservar su empleo mientras restablecían los límites entre la vida personal y laboral. El "**quiet quitting**" implica ceñirse estrictamente a las horas de trabajo estipuladas en el contrato y rechazar tareas para las que no se ha sido contratado.

02

Gran renuncia (Great resignation)

El "quiet hiring" emerge en tiempos de incertidumbre pospandemia, donde las organizaciones buscaban evitar aumentos innecesarios en la nómina, mientras recompensa a aquellos empleados dispuestos a sobresalir y asumir responsabilidades adicionales sin necesidad de incrementar el personal.

04

● Contrataciones contenidas (Quiet hiring)

05

● El Impacto de IA y el liderazgo centrado en las personas

El 2024 se presenta como un año de transición, donde la influencia de la **Inteligencia Artificial (IA)** en el Talento Humano conlleva avances emocionantes y mejoras en la productividad, aunque también suscita temores sobre la pérdida de empleos. Esto transformará radicalmente las prácticas laborales, impulsando la reconfiguración de roles, la adopción de habilidades especializadas y el enfoque en la colaboración entre humanos y tecnología.



HR Trends 2023



Comunicación
interna



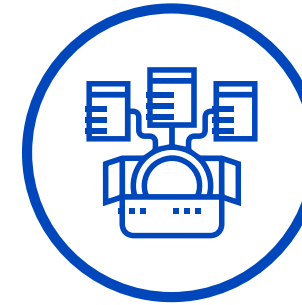
DEI



Bienestar
360°



Experiencia del
colaborador



Analítica
Talento Humano

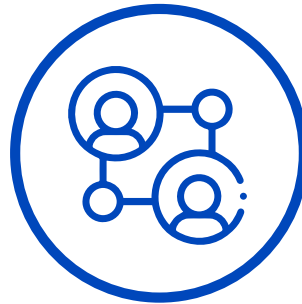
En 2023, "Tras el Great Resignation y el quiet" las empresas enfrentaron la necesidad de retener talento en lugar de expandirse, lo que dio lugar a cinco tendencias clave:

1. Las comunicaciones internas se volvieron esenciales para mantener a los empleados conectados y comprometidos.
2. El enfoque en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) tomó relevancia para crear entornos más justos y atractivos para el talento.
3. **El bienestar 360° emergió como respuesta al burnout**, priorizando la salud física y mental. Las empresas también comenzaron a diseñar una mejor experiencia del colaborador para aumentar el compromiso.

Por último la analítica en Talento Humano se convirtió en una herramienta crítica para optimizar la toma de decisiones. Estas tendencias reflejan el cambio hacia una estrategia empresarial centrada en las personas.

HR Trends 2024

5 Tendencias en Talento Humano



Conexión y pertenencia



Employer branding



Upskilling y reskilling



Sostenibilidad como eje estratégico



Digitalización Talento Humano

En 2024, el mercado laboral está marcado por la llegada de la IA (Inteligencia Artificial) y la necesidad de un liderazgo centrado en las personas. Las empresas buscan fortalecer la conexión y pertenencia para mantener una cultura sólida en medio de la digitalización, mientras que el employer branding es clave para atraer talento con valores auténticos. El **upskilling y reskilling** se vuelven esenciales para preparar a los empleados ante los cambios que trae la IA, y la digitalización de Talento Humano permite gestionar el talento de forma más eficiente. Finalmente, la sostenibilidad emerge como eje estratégico, no solo desde una perspectiva ambiental, sino también social y ética, lo que fortalece la reputación y el compromiso a largo plazo. **Estas tendencias reflejan una adaptación continua al equilibrio entre tecnología y humanidad.**



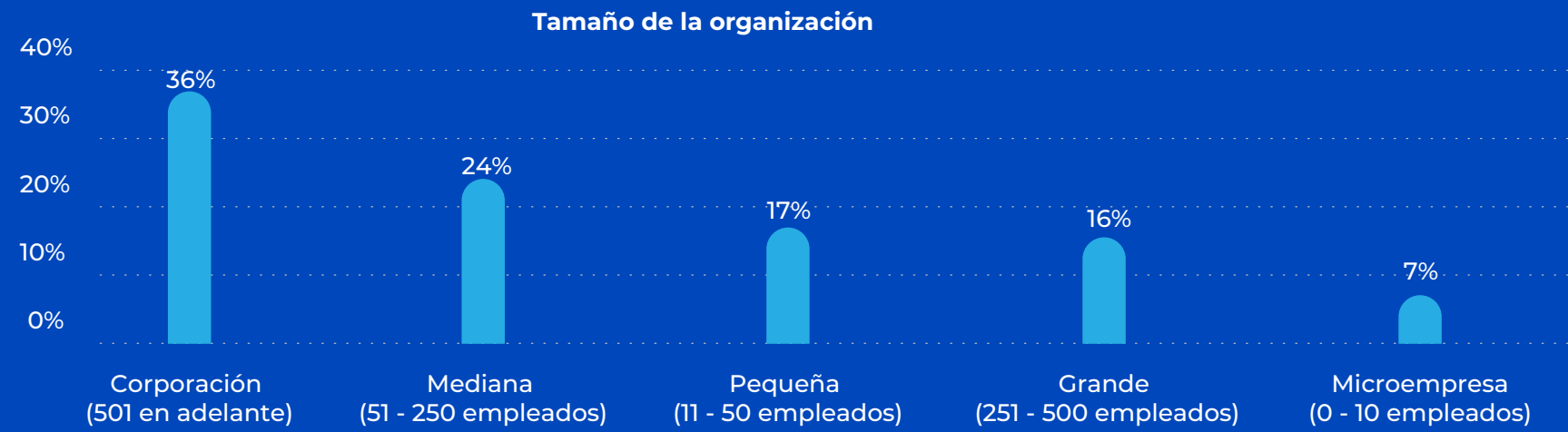
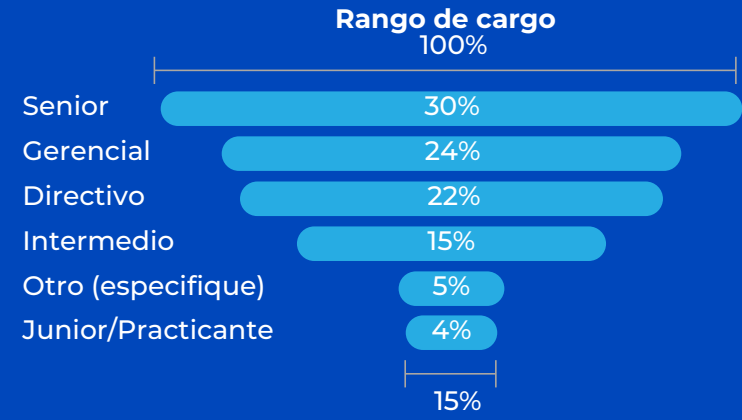
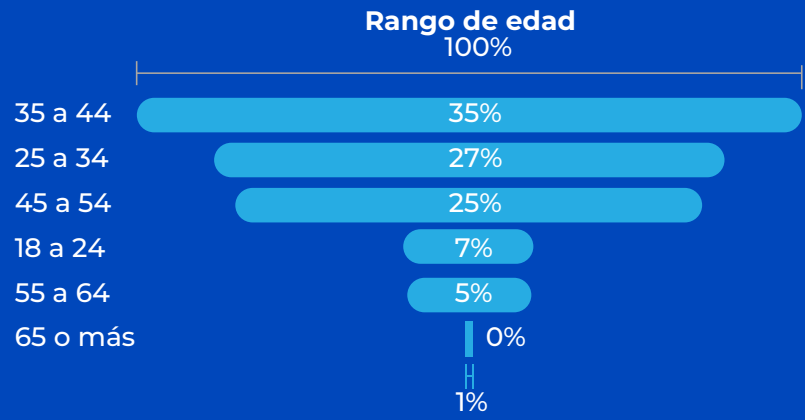
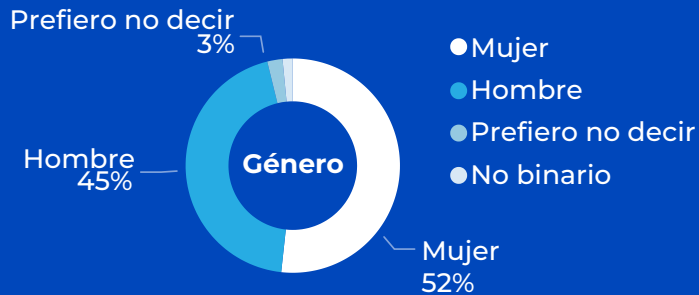
Entonces, **¿Qué buscan realmente los colaboradores en las Organizaciones?**

Para responder esta pregunta, se llevó a cabo una encuesta detallada que nos permitió recopilar datos reales sobre las expectativas y valores de los empleados. **Este análisis nos ofrece una visión precisa de si los esfuerzos actuales de las organizaciones y sus departamentos de recursos humanos están orientados a lo que realmente valoran los colaboradores.** En un entorno laboral en constante cambio, comprender estas expectativas es fundamental para adaptar las estrategias y construir un entorno de trabajo que no solo retenga talento, sino que también impulse el compromiso y la satisfacción.



Datos demográficos

Con la participación de más de 500 personas en Colombia con la siguiente distribución:





Los 5 hallazgos de
PEOPLE
TRENDS



01

Las oportunidades de desarrollo están superando al salario como el principal motor de motivación.

02

La creación de conexiones auténticas en el trabajo está transformando la manera de colaborar y generar resultados.

03

La flexibilidad laboral se consolida como un pilar inquebrantable para el bienestar de los empleados.

04

Las empresas con impacto social y ambiental positivo se posicionan como las más atractivas para el talento.

05

El bienestar integral se impone como una prioridad en los espacios de trabajo modernos.

01

Las oportunidades de desarrollo están superando al salario como el principal motor de motivación.

Los empleados buscan cada vez más oportunidades de aprendizaje continuo y crecimiento, priorizando roles que ofrezcan mejora de habilidades y progreso en su carrera.

Datos de nuestro estudio en Colombia: ¿Qué valoras más en tu lugar de trabajo?



En términos generales:

Lo que más se valora son las oportunidades de desarrollo lo que menos se valora, son bonificaciones e incentivos por resultados

Hallazgo:

En términos relativos:

Desarrollo es un

100%

más alto que Buen Ambiente.
Desarrollo es aproximadamente un **193%** más alto que Salario Competitivo.



Buen Ambiente es aproximadamente un

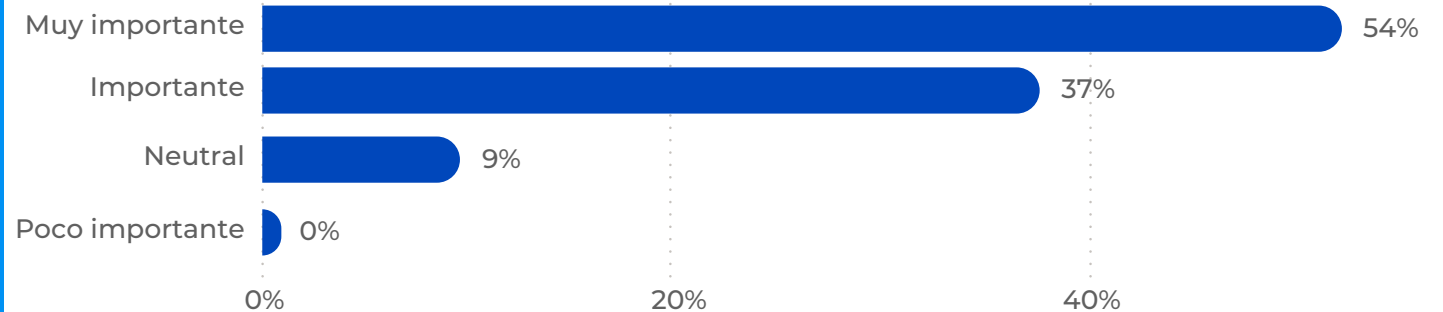
46%

más alto que Salario Competitivo.

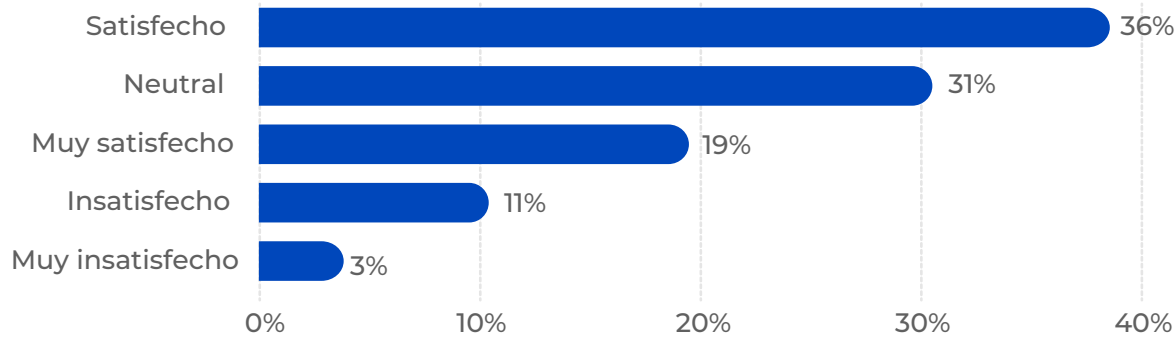
Datos de nuestro estudio en Colombia: ¿Qué importancia le da a la equidad salarial?

Importante: ¿cuándo pasa la compensación a ocupar un tercer puesto?

Cuando las personas se sienten remuneradas de una manera equitativa y justa (**resultado muy importante e importante para 89% de los participantes**). Aunque un salario competitivo puede atraer talento, no siempre es suficiente para retenerlos y fidelizarlo en el largo plazo.



¿Qué tan satisfecho esta con sus oportunidades de desarrollo profesional?



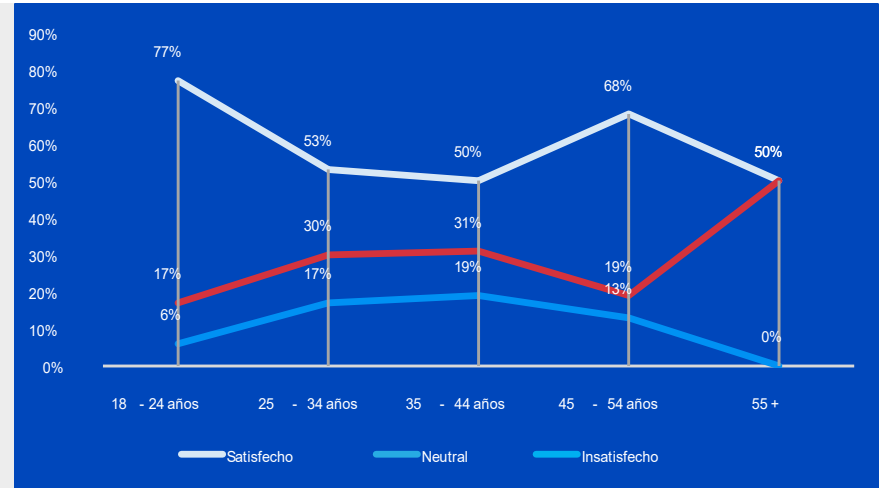
Análisis:

Si bien el **35%** se siente satisfecho con sus oportunidades de Desarrollo, será importante prestarle atención a ese **31%** que es neutral. Cuando se segmenta la data por edad, identificamos lo siguiente

Análisis de data de satisfacción laboral según rangos de edad desciframos



Los grupos entre 18 y 24 años muestran los niveles más altos de satisfacción, lo que sugiere que **se sienten motivados y valorados por las oportunidades que se les presentan en sus primeras etapas profesionales**. A medida que avanzamos en edad, la satisfacción tiende a disminuir ligeramente, alcanzando su punto más bajo en el grupo de 25 a 34 años. Sin embargo, **a partir de los 35 años en adelante, la satisfacción vuelve a aumentar**, estabilizándose en niveles moderados para los mayores de 55 años.





¿Y qué está pasando en el mundo?

Según un estudio de LinkedIn sobre el **“Reporte de Tendencias de Aprendizaje y Desarrollo” de 2023**, el **94%** de los empleados afirmaron que se quedarían más tiempo en una empresa si esta invierte en su desarrollo profesional.

Fuente: LinkedIn Learning Report (2023)

Otro informe de Gallup, titulado **“State of the American Workplace” (2022)**, revela que los empleados que sienten que tienen oportunidades de crecer y desarrollarse en sus trabajos son un **59%** más propensos a estar comprometidos con su empresa en comparación con aquellos que no sienten que tienen estas oportunidades.

Fuente: Informe de Gallup (2022) State of the American workplace

Un artículo de Forbes menciona que el 74% de los empleados sienten que no están alcanzando todo su potencial en sus roles actuales debido a la falta de oportunidades de desarrollo.

Fuente: Forbes (2022)

**01**

Las oportunidades de desarrollo están superando al salario como el principal motor de motivación.

02

La creación de conexiones auténticas en el trabajo está transformando la manera de colaborar y generar resultados.

03

La flexibilidad laboral se consolida como un pilar inquebrantable para el bienestar de los empleados.

04

Las empresas con impacto social y ambiental positivo se posicionan como las más atractivas para el talento.

05

El bienestar integral se impone como una prioridad en los espacios de trabajo modernos.

02

La creación de conexiones auténticas en el trabajo está transformando la manera de colaborar y generar resultados.

Las personas valoran entornos que fomenten la colaboración, el trabajo en red y relaciones interpersonales sólidas, tanto dentro como entre departamentos.

Datos de nuestro estudio en Colombia:



El 83%

de los empleados afirman que la interacción cara a cara mejora la calidad de sus relaciones laborales.

Lo anterior conduce a un **70%**

más de colaboración creativa y nuevas ideas en comparación con el trabajo remoto.

El 87%

de los trabajadores creen que la cultura de la empresa se fortalece con algún grado de presencialidad en la oficina, lo que puede impactar positivamente en el compromiso, la lealtad y la satisfacción laboral.

Hallazgo:

En un entorno donde el trabajo remoto y las herramientas digitales han prevalecido, las interacciones cara a cara se han vuelto esenciales para cultivar relaciones auténticas y efectivas.

La dicotomía entre el deseo de conexiones significativas y la preferencia por entornos de trabajo flexibles o híbridos refleja una tensión entre la necesidad humana de interacción personal y las demandas modernas de flexibilidad laboral.



Datos de nuestro estudio en Colombia:

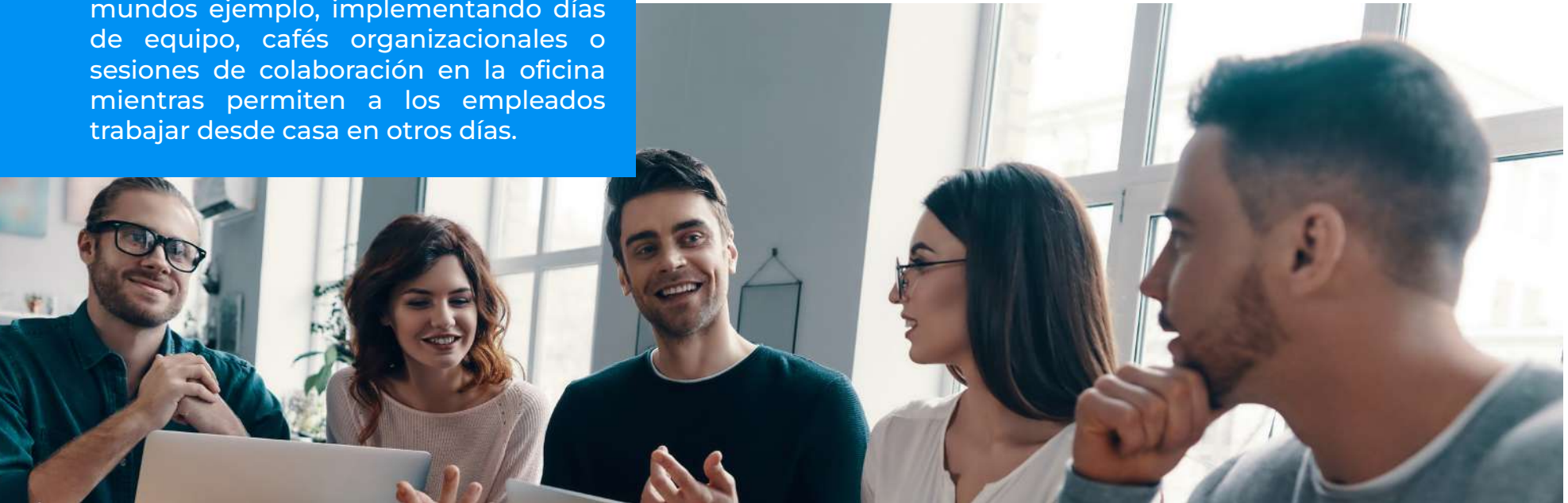
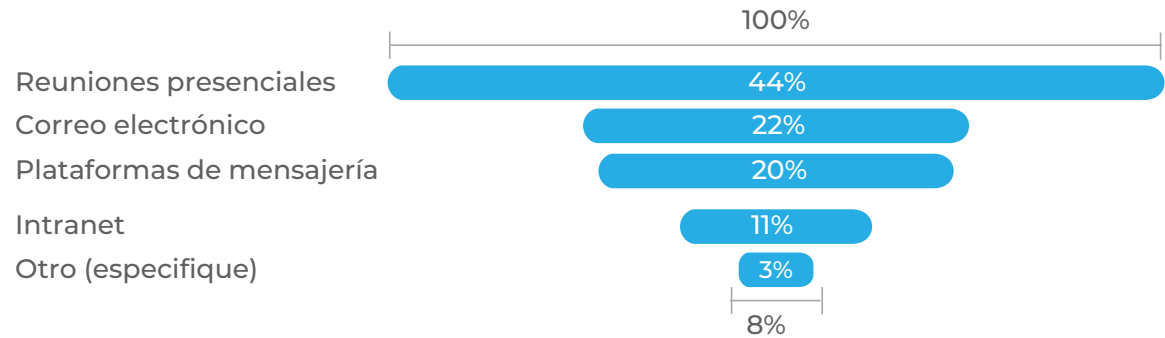
Cuando se trata de recibir información o noticias importantes de tu empresa, ¿qué medio de comunicación prefieres?

Importante:

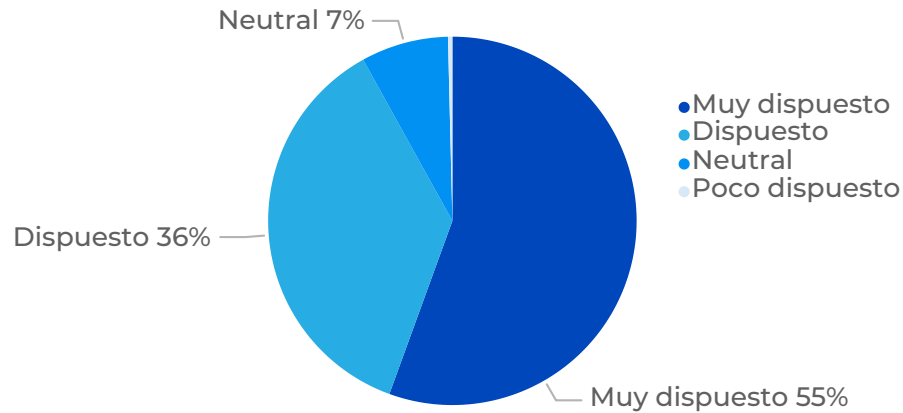
Estos resultados muestran que, aunque los empleados valoran la flexibilidad de los entornos híbridos y los canales digitales para la comunicación diaria, prefieren las reuniones presenciales para recibir noticias importantes, destacando la importancia del contacto directo.

Las empresas están encontrando formas de combinar lo mejor de ambos mundos ejemplo, implementando días de equipo, cafés organizacionales o sesiones de colaboración en la oficina mientras permiten a los empleados trabajar desde casa en otros días.

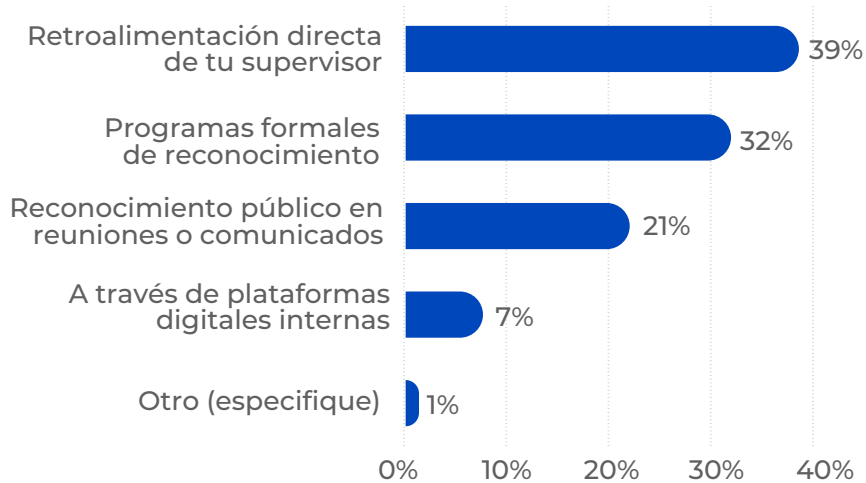
¿Cuál es tu preferencia en cuanto a la comunicación interna en la empresa?



¿Qué tan dispuesto está en participar en programas de mentoría?



¿Cómo prefiere recibir reconocimiento en el trabajo?



Las estrategias de mentoría y reconocimiento, cuando están bien estructuradas con continuidad, periodicidad y método, no solo son altamente valoradas por los empleados, sino que también fomentan entornos de conexión auténtica y desarrollo profesional continuo.





¿Y qué está pasando en el mundo?

Se evidencia una "epidemia de soledad en el trabajo", lo cual refiere al sentimiento generalizado de aislamiento o soledad que experimentan los empleados en su entorno laboral. En un reciente estudio realizado por la firma BetterUp se identificó que:

El **43%**

de los encuestados indicaron que no sienten una conexión con sus compañeros de trabajo.

Un **38%**

mencionó que no confían en sus compañeros

El **22%**

señaló que no tienen ni un solo amigo en el trabajo

Por lo anterior, en 2024, las empresas tienen como reto generar una cultura de conexión, en este tipo de cultura, la mayoría de las personas se sienten orgullosas de pertenecer y tienen un alto compromiso con la empresa que los emplea. **Expertos indican que en las culturas de conexión las personas se sienten parte de algo trascendental, se sienten valorados y contentos.**

**01**

Las oportunidades de desarrollo están superando al salario como el principal motor de motivación.

02

La creación de conexiones auténticas en el trabajo está transformando la manera de colaborar y generar resultados.

03

La flexibilidad laboral se consolida como un pilar inquebrantable para el bienestar de los empleados.

04

Las empresas con impacto social y ambiental positivo se posicionan como las más atractivas para el talento.

05

El bienestar integral se impone como una prioridad en los espacios de trabajo modernos.

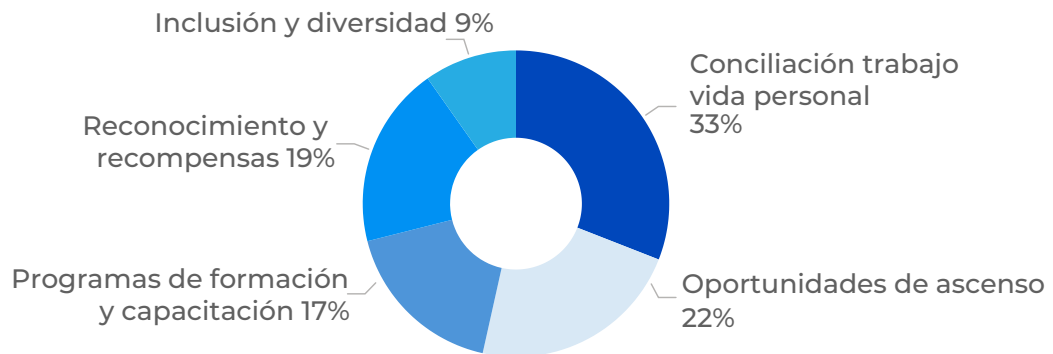
03

La flexibilidad laboral se consolida como un pilar inquebrantable para el bienestar de los empleados.

Los horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y políticas que apoyen el equilibrio entre la vida personal y profesional siguen siendo una prioridad.

Datos de nuestro estudio en Colombia:

¿Cuál de los siguientes aspectos consideras más crucial para tu satisfacción laboral?



Hallazgo:

Si bien siempre ha sido un tema sobre la mesa, el balance entre vida y trabajo se ha vuelto crítico tras la pandemia porque los empleados han reevaluado sus prioridades y buscan mayor flexibilidad y bienestar.

Este cambio en las expectativas refleja un deseo generalizado de trabajar en entornos que valoren su salud mental y calidad de vida.

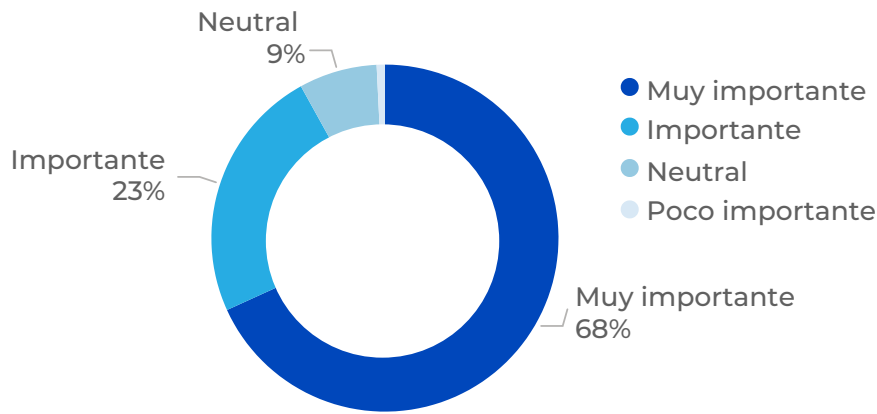


Datos de nuestro estudio en Colombia:

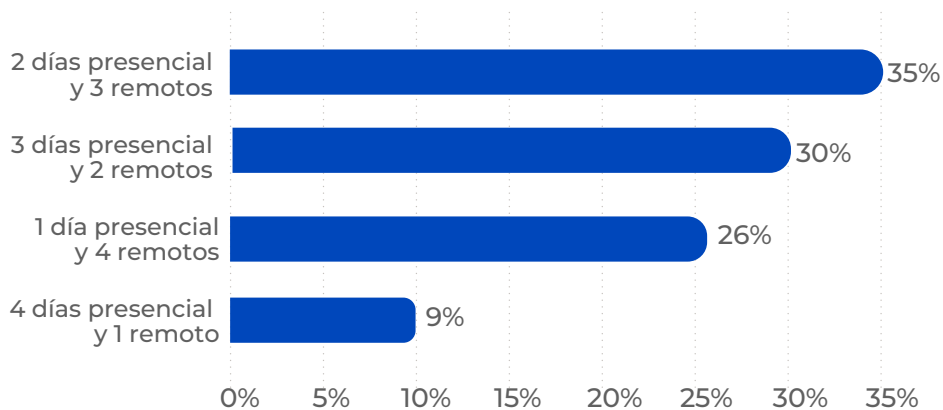
Equilibrio entre trabajo y vida personal: Los horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y políticas que apoyen el equilibrio entre la vida personal y profesional siguen siendo una prioridad.

People Trends 2024

¿Qué nivel de importancia le das al modelo híbrido y su flexibilidad?

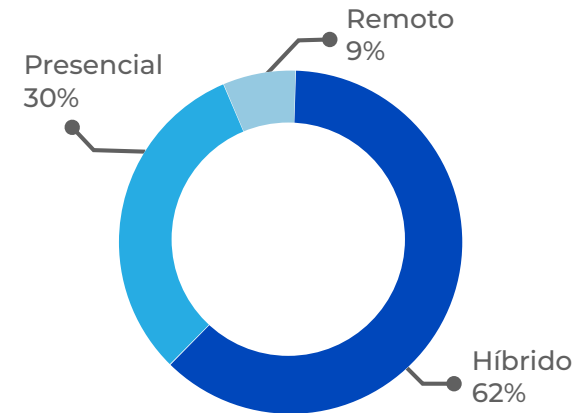


¿Cuál es la modalidad de trabajo que más prefieres?

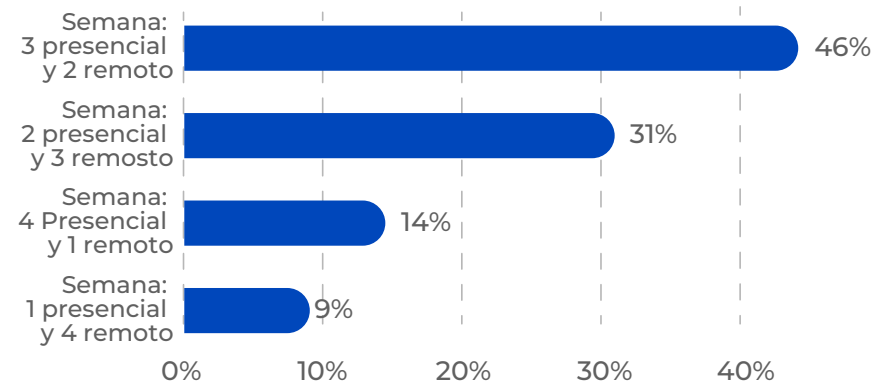


Talent Trends 2024

Modalidad de trabajo.



Opciones de esquema de modalidad híbrido

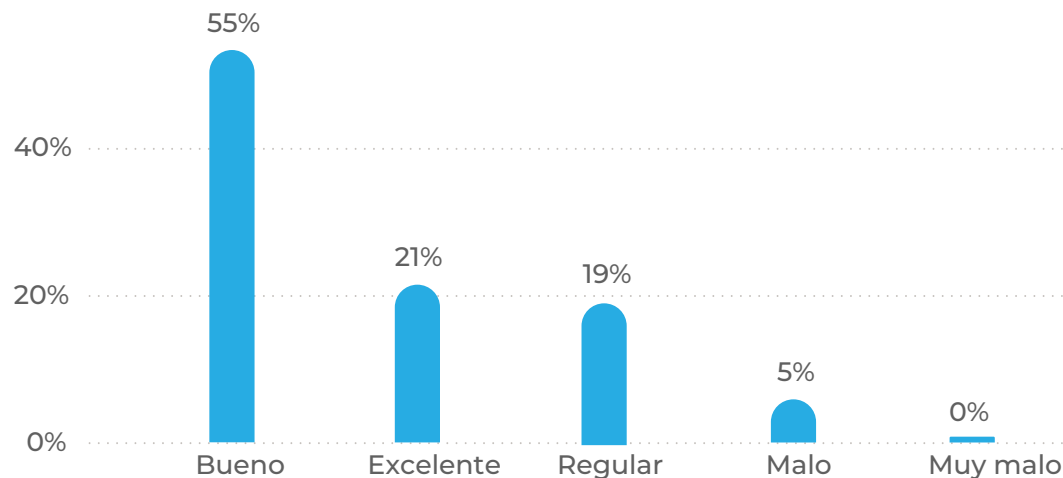




Hallazgo:

El análisis muestra que empleados y empresas coinciden en valorar los entornos híbridos (**68% y 62%, respectivamente**). Sin embargo, los empleados prefieren más días en casa (**3 días**), mientras que los líderes favorecen más días en oficina (**3 días**), reflejando una diferencia en la proporción ideal de presencialidad.

Datos de nuestro estudio en Colombia: ¿Cómo evaluaría el equilibrio trabajo y vida personal en su actual empresa?



Para alegrarnos:

El alto porcentaje de empleados que consideran su balance vida-trabajo como bueno o excelente (**74%**) indica que las prácticas de flexibilidad laboral y apoyo al bienestar están teniendo un impacto positivo en la satisfacción general.





¿Y qué está pasando en el mundo?

Compromiso y Retención: Los empleados que tienen amigos cercanos en el trabajo son un **30%** más comprometidos con sus empleadores y tienen un **50%** menos de probabilidades de dejar la empresa. Gallup señala que la conexión social es clave para el compromiso y la retención.

Fuente: Gallup 2022

Bienestar y Productividad: Un estudio de Harvard Business Review reveló que las empresas que fomentan un entorno de trabajo colaborativo y conexiones personales entre los empleados experimentan un aumento del **20%** en la satisfacción y un **25%** en la productividad.

Fuente: HBR 2021

Fidelización y Relaciones: Según Forbes, el **77%** de los empleados consideran que las relaciones personales positivas en el trabajo son un factor crucial para su decisión de quedarse en una empresa. La conexión humana se vincula directamente con la fidelización y el bienestar.

Fuente: Forbes 2023

**01**

Las oportunidades de desarrollo están superando al salario como el principal motor de motivación.

02

La creación de conexiones auténticas en el trabajo está transformando la manera de colaborar y generar resultados.

03

La flexibilidad laboral se consolida como un pilar inquebrantable para el bienestar de los empleados.

04

Las empresas con impacto social y ambiental positivo se posicionan como las más atractivas para el talento.

05

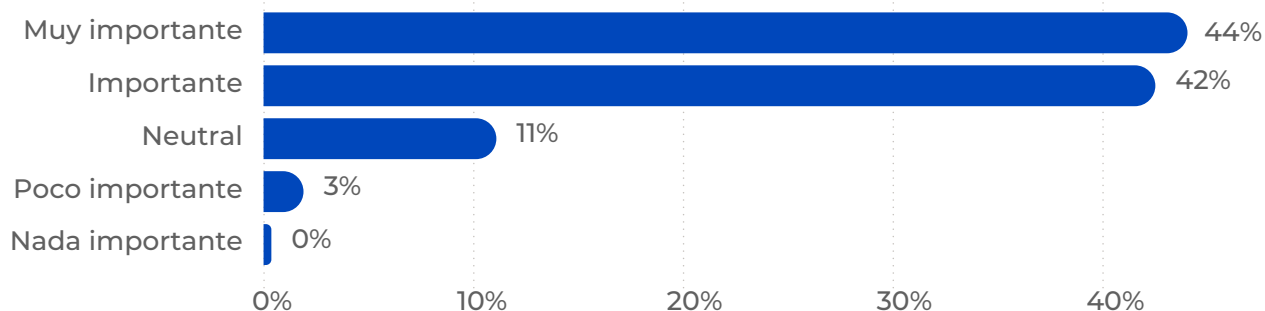
El bienestar integral se impone como una prioridad en los espacios de trabajo modernos.

04

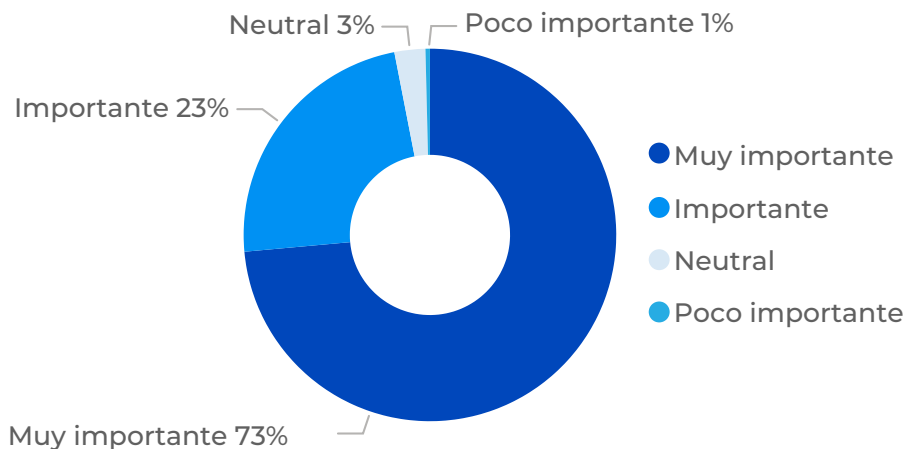
Las empresas con impacto social y ambiental positivo se posicionan como las más atractivas para el talento.

Los empleados quieren trabajar en empresas que demuestren un compromiso con la responsabilidad social corporativa, alineando sus prácticas y proyectos con valores éticos y generando un impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente.

¿Qué importancia le das a la responsabilidad social corporativa de la organización donde trabajas?



¿Qué tan importante es trabajar en proyectos de alto impacto?



Hallazgo:

Las personas buscan que sus empleadores implementen prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y sostenibilidad porque valoran profundamente el impacto positivo que sus organizaciones pueden tener en la sociedad y el medio ambiente. Además, el deseo de participar directamente en proyectos con un propósito superior refleja una creciente necesidad de alinear su trabajo diario con valores personales significativos, contribuyendo a un sentido de propósito y realización en su carrera.



Responsabilidad social:

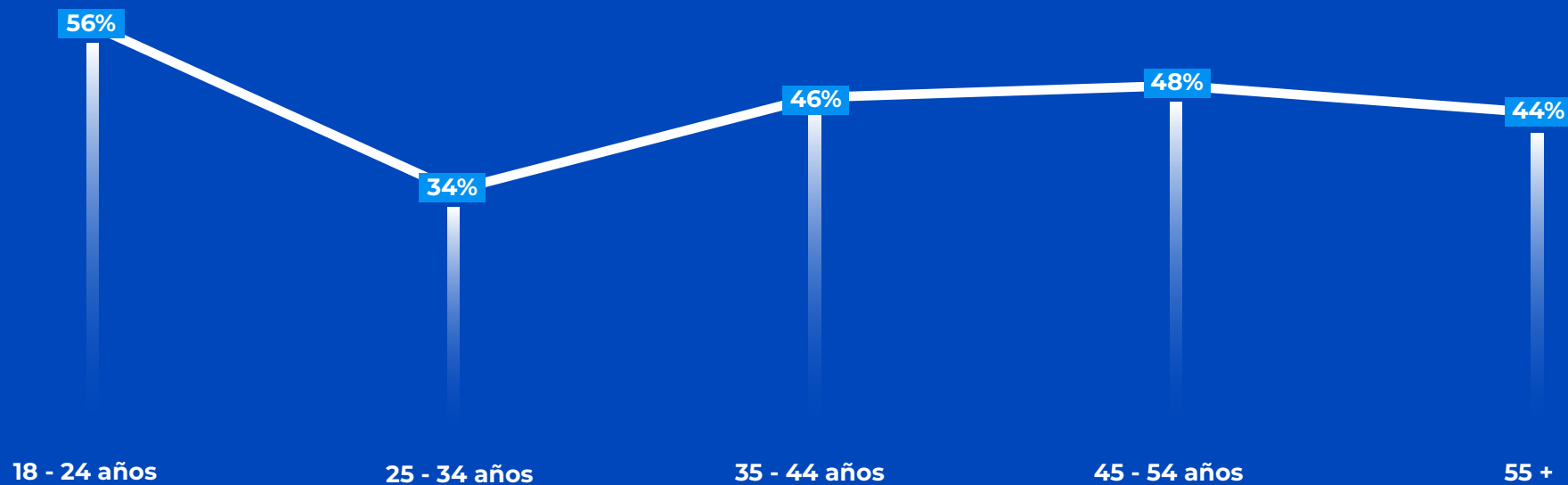
La responsabilidad social corporativa es un valor prioritario para el

50%

de los grupos de 18 a 24 años, según nuestra encuesta.

Sin embargo, este interés parece disminuir entre los individuos de 25 a 34 años, donde solo el 34% considera la RS como muy importante. Curiosamente, a partir de los 35 años, la valoración vuelve a aumentar, alcanzando el 46%, y se mantiene relativamente estable en las edades posteriores.

RSC



Es por esto en el 2024 nace un nuevo concepto “**Talento Humano verde**”, donde se implementan un conjunto de políticas y prácticas para incentivar la conducta verde. Implementando beneficios como tiempo libre remunerado para actividades de voluntariado o apoyo a organizaciones benéficas. **Las prácticas más representativas son:**



1. Selección y contratación



Integrar criterios de sostenibilidad en el proceso de selección de candidatos incluso incorporando en descriptivos de cargos tareas verdes.

2. Formación y desarrollo sostenible:



Ofrecer programas de formación y capacitación que promuevan la conciencia ambiental.

3. Políticas de trabajo remoto y flexibilidad laboral:



Fomentar el trabajo remoto o la flexibilidad de horarios para reducir la huella de carbono asociada con los desplazamientos.

4. Incentivos y reconocimientos sostenibles:



Establecer incentivos para aquellos empleados que propongan ideas o implementen acciones sostenibles en su área de trabajo.

5. Diseño de espacios de trabajo sostenibles:



Implementar prácticas que reduzcan el consumo de energía, fomenten el reciclaje, utilicen materiales sostenibles y promuevan un entorno laboral, saludable y eco amigable.

6. Comunicación y transparencia ambiental:



Fomentar la comunicación interna sobre las metas de sostenibilidad de la empresa, así como divulgar los avances y logros.

7. Evaluación de desempeño sostenible:



Integrar métricas y evaluaciones de desempeño relacionadas con la sostenibilidad para medir y reconocer el compromiso de los empleados con las prácticas y objetivos sostenibles de la organización.



¿Y qué está pasando en el mundo?

Compromiso y Retención: Según un informe de Gallup, el 55% de los empleados afirman que trabajar para una empresa con prácticas sólidas de RSE o sostenibilidad influye positivamente en su decisión de quedarse.

Fuente: Gallup 2022

Fidelización y Propósito: Un estudio de Forbes indica que el 70% de los empleados creen que la sostenibilidad y la responsabilidad social son fundamentales para su lealtad a la empresa.

Fuente: Forbes 2023

Confianza y Atracción de Talento: El Edelman Trust Barometer revela que el 71% de los empleados están más dispuestos a trabajar para una empresa que demuestra un fuerte compromiso con la RSE y la sostenibilidad..

Fuente: Edelman Trust Barometer (2023)

**01**

Las oportunidades de desarrollo están superando al salario como el principal motor de motivación.

02

La creación de conexiones auténticas en el trabajo está transformando la manera de colaborar y generar resultados.

03

La flexibilidad laboral se consolida como un pilar inquebrantable para el bienestar de los empleados.

04

Las empresas con impacto social y ambiental positivo se posicionan como las más atractivas para el talento.

05

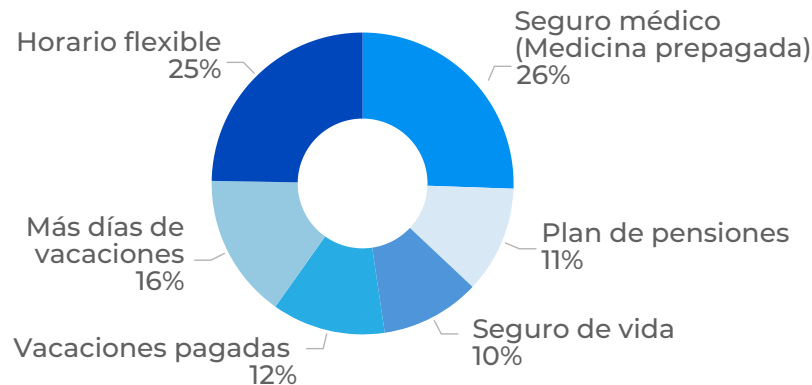
El bienestar integral se impone como una prioridad en los espacios de trabajo modernos.

05

El bienestar integral se impone como una prioridad en los espacios de trabajo modernos.

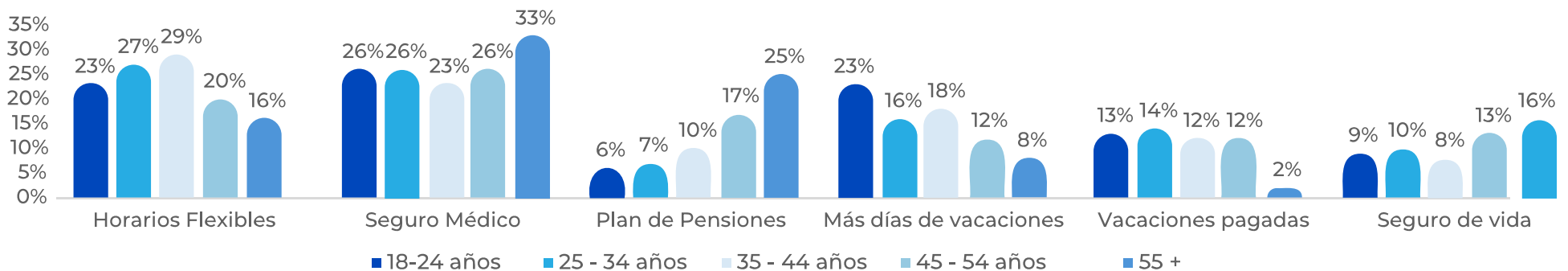
El enfoque en el bienestar mental, físico y emocional en el lugar de trabajo se está volviendo esencial, con empleados que buscan empresas que ofrezcan programas de bienestar integrales.

¿Qué beneficios son los más valorados?



Hallazgos:

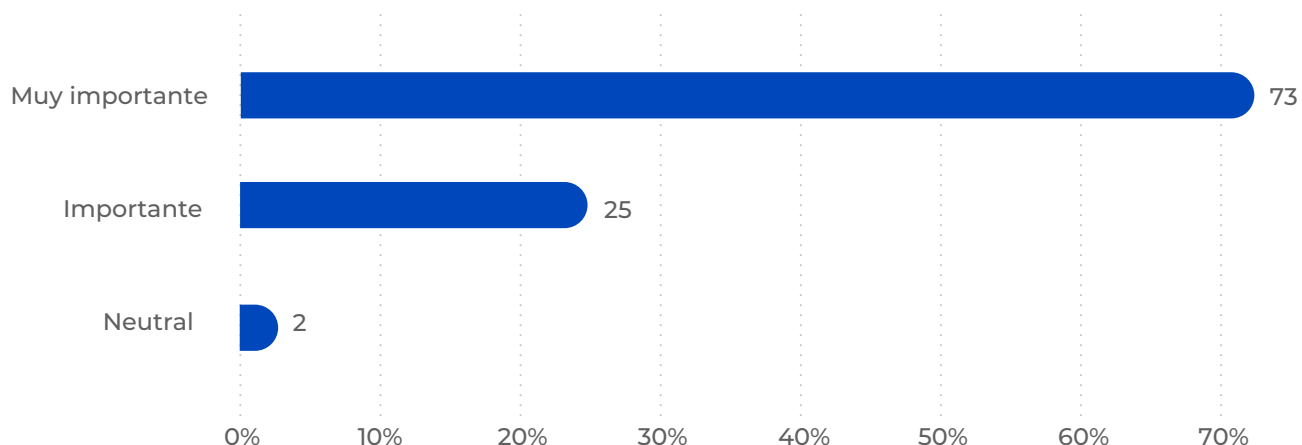
Estos resultados reflejan una evolución en las prioridades de los empleados colombianos, donde el bienestar integral se ha convertido en un factor determinante para la satisfacción laboral **(51% de los beneficios más valorados)**. Los empleados buscan empresas que se preocupen por su salud física y mental, así como por su desarrollo personal y profesional, como también trabajar en entornos donde se respeten las diferencias y se fomente la inclusión.



La adopción de tecnologías digitales está íntimamente ligada al concepto de bienestar en el ámbito laboral y se alinea con las tendencias globales en este sentido.

Aquí presentamos algunas conexiones claves:

¿Qué importancia le das a la adopción de tecnologías y herramientas digital en el entorno laboral?



Aumento de la eficiencia:

Las herramientas digitales permiten automatizar tareas repetitivas, lo que libera tiempo a los empleados para enfocarse en tareas más estratégicas y creativas, reduciendo así su carga de trabajo y aumentando su satisfacción laboral.

Flexibilidad laboral:

Muchas herramientas digitales permiten el trabajo remoto o flexible, lo que contribuye a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, un aspecto fundamental para el bienestar de los empleados.

Acceso a información:

Las Herramientas digitales proporcionan acceso a una gran cantidad de información y recursos, lo que permite a los empleados mantenerse actualizados y desarrollar nuevas habilidades, contribuyendo a su crecimiento profesional y satisfacción laboral.



¿Y qué está pasando en el mundo?

En un mundo que va a una velocidad sin precedentes, ¿por qué es tan crucial el bienestar ?

Según un estudio de Forbes en 2023, los empleados que se consideraron con un bajo sentido de pertenencia reportaron **un aumento del 77% en estrés, un 109% más de agotamiento, un 153% de soledad, y un 158% más de ansiedad y depresión.** En contraste, aquellos empleados que experimentaron un fuerte sentido de pertenencia informaron un 24% más de resiliencia, un 36% más de bienestar, un 83% más de crecimiento personal y **un sorprendente ...**

92%

más de crecimiento profesional.

Conoce cómo Cornerstone puede ser tu aliado en gestión y potencialización del talento a través de nuestras líneas de negocio.



¿Nos tomamos
un café?

Ignacio Gómez

Business Director

✉ ignaciogomez@cornerstone.com.co ☎ 314 2716594





CORNERSTONE



Cornerstone Colombia
www.cornerstone.com.co

PERSPECTIVAS DEL TALENTO:

Satisfacción laboral desde la mirada de los colaboradores y tácticas y estrategias para el **2025 en Talento Humano**.





Datos de nuestro estudio

Con la participación de más de **500 personas** en Colombia de diferentes tamaños de las organizaciones



Los 5 hallazgos

PEOPLE TRENDS

HR Trends 2023



Comunicación
interna



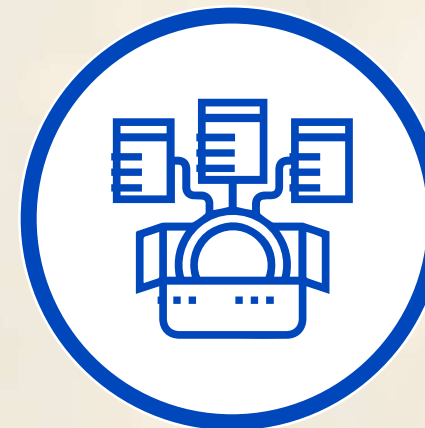
DEI



Bienestar
360°



Experiencia del
colaborador



Analítica
Talento Humano

HR Trends 2024

5 Tendencias en Talento Humano



Conexión y pertenencia



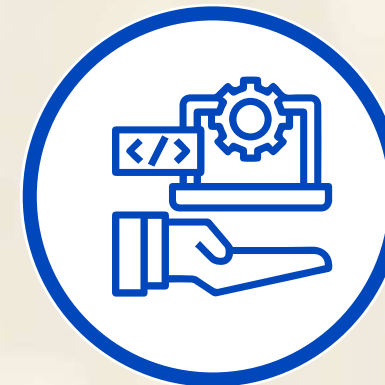
Employer branding



Upskilling y reskilling



Sostenibilidad como eje estratégico



Digitalización Talento Humano



Y entonces,

¿qué realmente buscan los colaboradores?

01

Las oportunidades de desarrollo están superando al salario como el principal motor de motivación.

Los empleados buscan cada vez más oportunidades de aprendizaje continuo y crecimiento, priorizando roles que ofrezcan mejora de habilidades y progreso en su carrera.

Datos de nuestro estudio en Colombia: ¿Qué valoras más en tu lugar de trabajo?

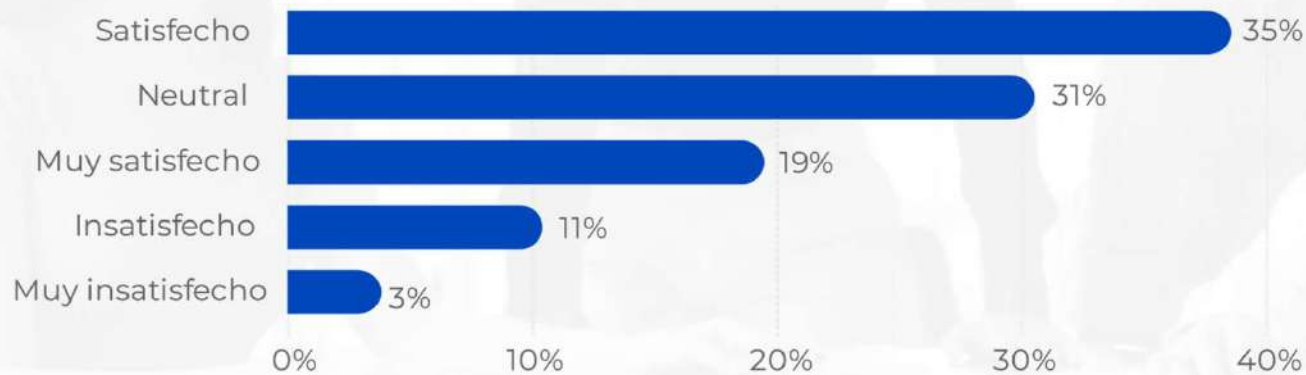


En términos generales:

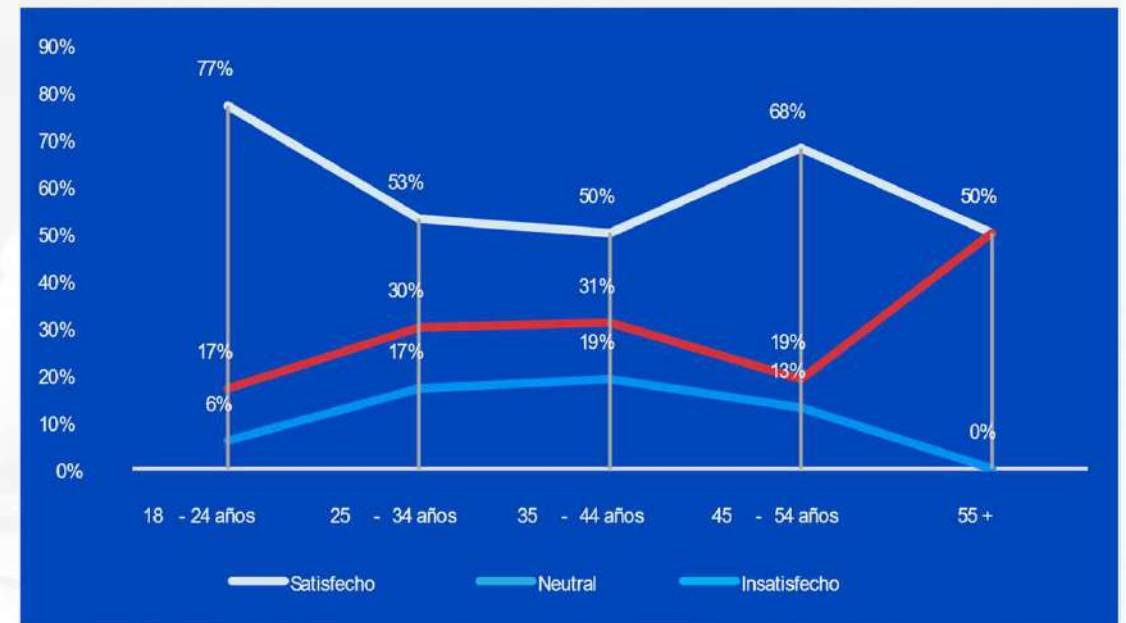
Lo que más se valora son las oportunidades de desarrollo lo que menos se valora, son bonificaciones e incentivos por resultados

Datos de nuestro estudio en Colombia:

¿Qué tan satisfecho esta con sus oportunidades de desarrollo profesional?



Los grupos entre 18 y 24 años muestran los niveles más altos de satisfacción, lo que sugiere que se sienten motivados y valorados por las oportunidades que se les presentan en sus primeras etapas profesionales. A medida que avanzamos en edad, la satisfacción tiende a disminuir ligeramente, alcanzando su punto más bajo en el grupo de 25 a 34 años. Sin embargo, a partir de los 35 años en adelante, la satisfacción vuelve a aumentar, estabilizándose en niveles moderados para los mayores de 55 años.



¿Y qué está pasando en el mundo?

Según un estudio de LinkedIn sobre el
**“Reporte de Tendencias de Aprendizaje y
Desarrollo” de 2023, el 94%**

de los empleados afirmaron que se quedarían más tiempo en una empresa si esta invierte en su desarrollo profesional.

Fuente: LinkedIn Learning Report (2023)

02

La creación de conexiones auténticas en el trabajo está transformando la manera de colaborar y generar resultados.

Las personas valoran entornos que fomenten la colaboración, el trabajo en red y relaciones interpersonales sólidas, tanto dentro como entre departamentos.

Datos de nuestro estudio en Colombia:

El 83%

de los empleados afirman que la interacción cara a cara mejora la calidad de sus relaciones laborales.



Lo anterior conduce a un

70%

más de colaboración creativa y nuevas ideas en comparación con el trabajo remoto.

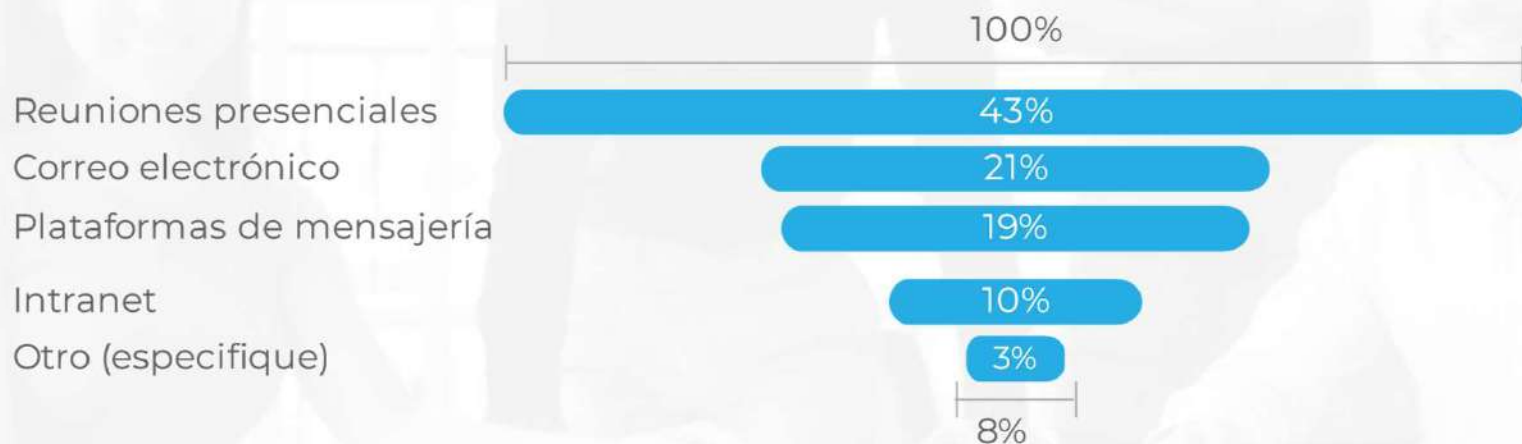
El 87%

de los trabajadores creen que la cultura de la empresa se fortalece con algún grado de presencialidad en la oficina, lo que puede impactar positivamente en el compromiso, la lealtad y la satisfacción laboral.

Datos de nuestro estudio en Colombia:

Cuando se trata de recibir información o noticias importantes de tu empresa, **¿qué medio de comunicación prefieres?**

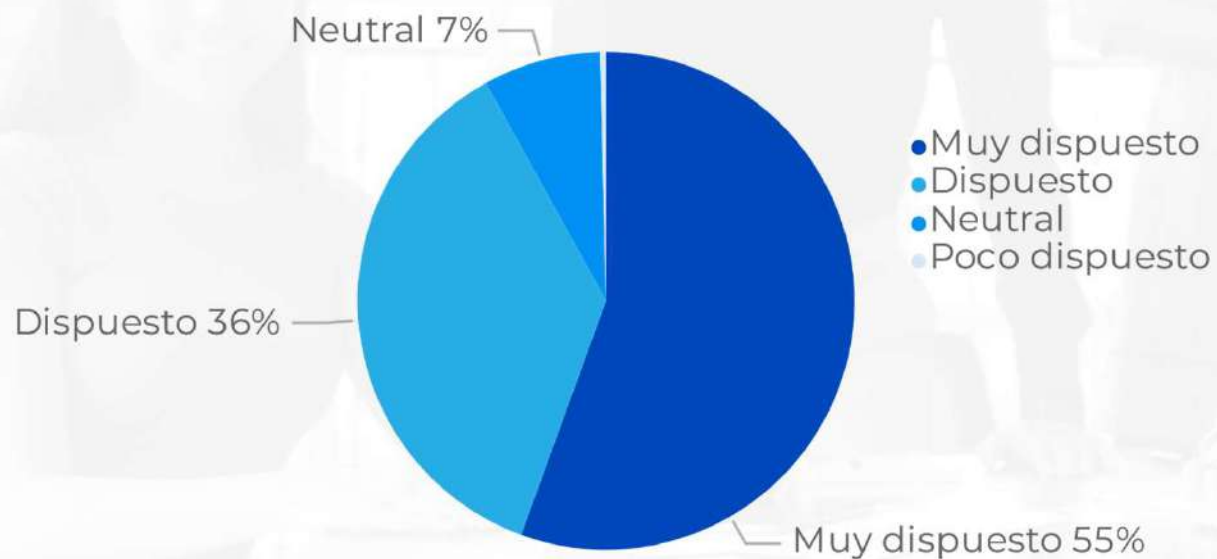
¿Cuál es tu preferencia en cuanto a la comunicación interna en la empresa?



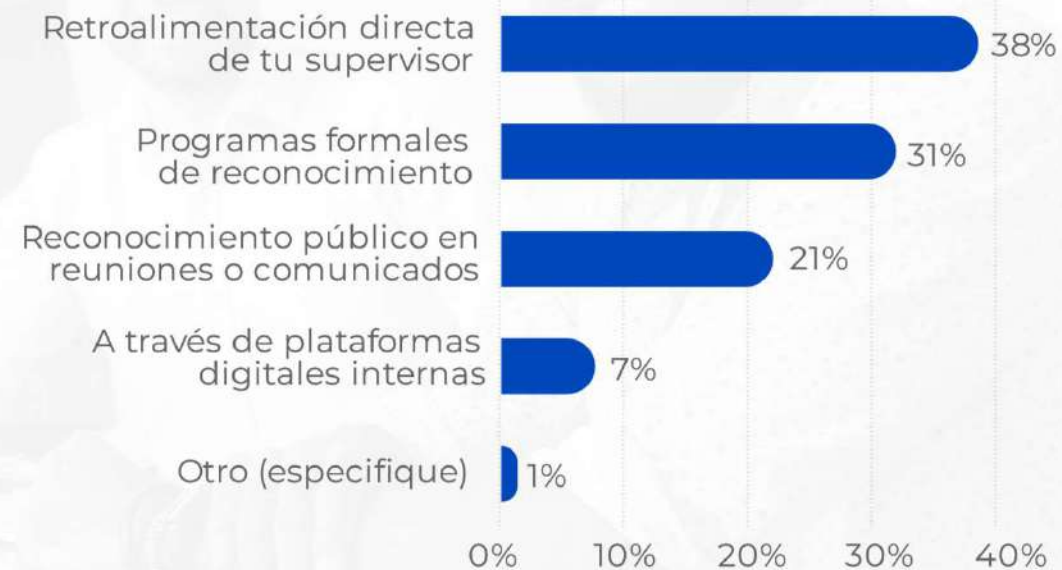
Datos de nuestro estudio en Colombia:

Cuando se trata de recibir información o noticias importantes de tu empresa,
¿qué medio de comunicación prefieres?

¿Qué tan dispuesto está en participar en programas de mentoría?



¿Cómo prefiere recibir reconocimiento en el trabajo?



¿Y qué está pasando en el mundo?

Se evidencia una "epidemia de soledad en el trabajo", lo cual refiere al sentimiento generalizado de aislamiento o soledad que experimentan los empleados en su entorno laboral. En un reciente estudio realizado por la **firma Better Up** se identificó que:

El **43%**

de los encuestados indicaron que no sienten una conexión con sus compañeros de trabajo.

Un **38%**

mencionó que no confían en sus compañeros

El **22%**

señaló que no tienen ni un solo amigo en el trabajo

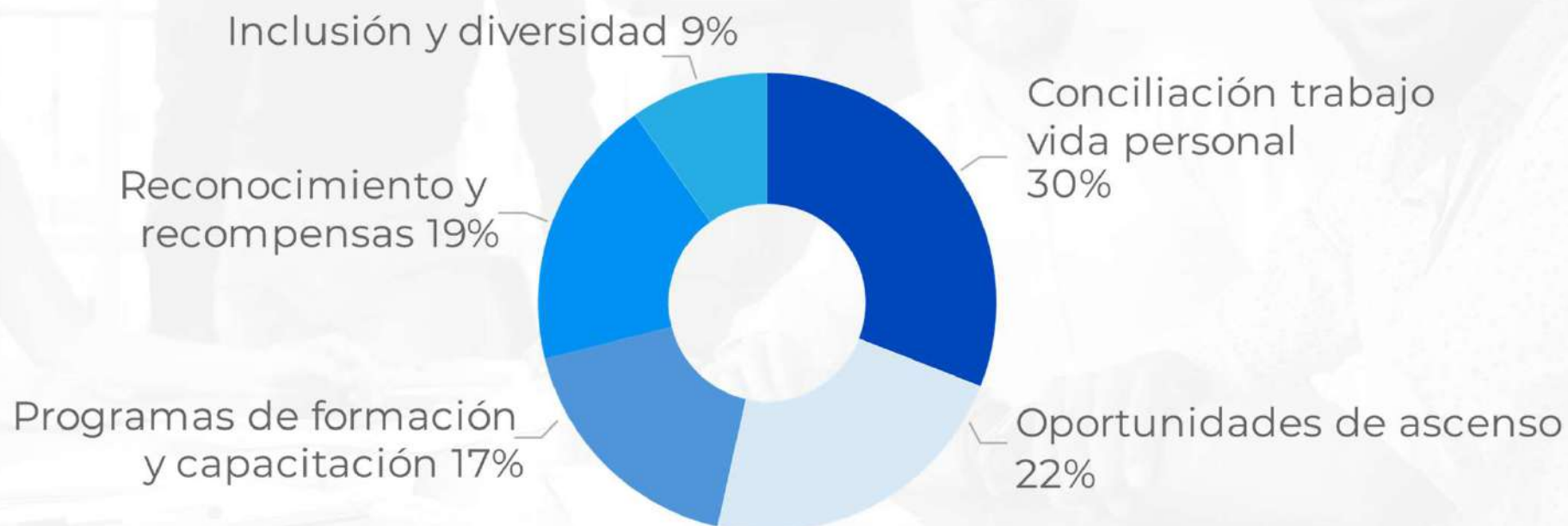
03

La flexibilidad laboral se consolida como un pilar inquebrantable para el bienestar de los empleados.

Los horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y políticas que apoyen el equilibrio entre la vida personal y profesional siguen siendo una prioridad.

Datos de nuestro estudio en Colombia:

¿Cuál de los siguientes aspectos consideras más crucial para tu satisfacción laboral?

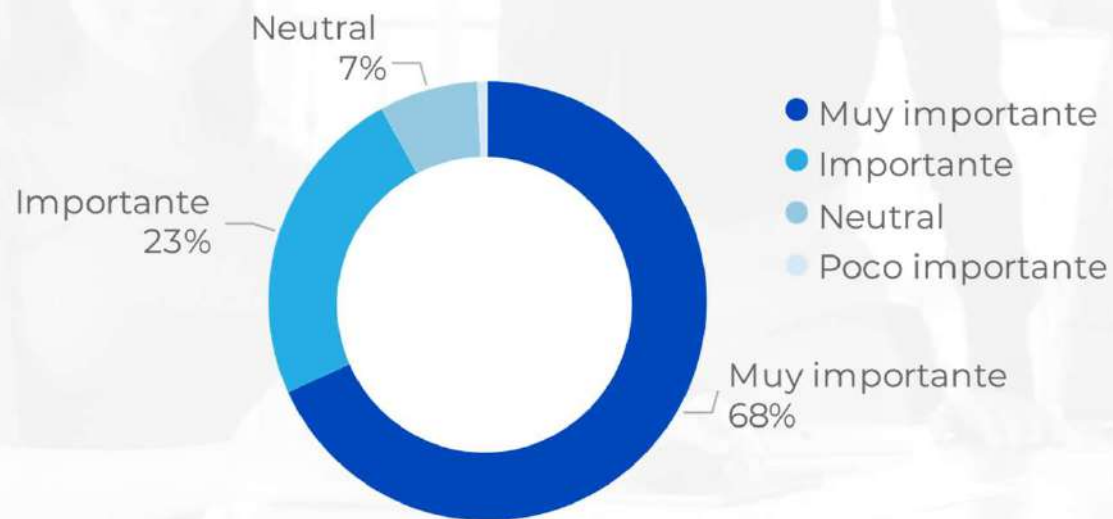


Datos de nuestro estudio en Colombia:

Equilibrio entre trabajo y vida personal: Los horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y políticas que apoyen el equilibrio entre la vida personal y profesional siguen siendo una prioridad.

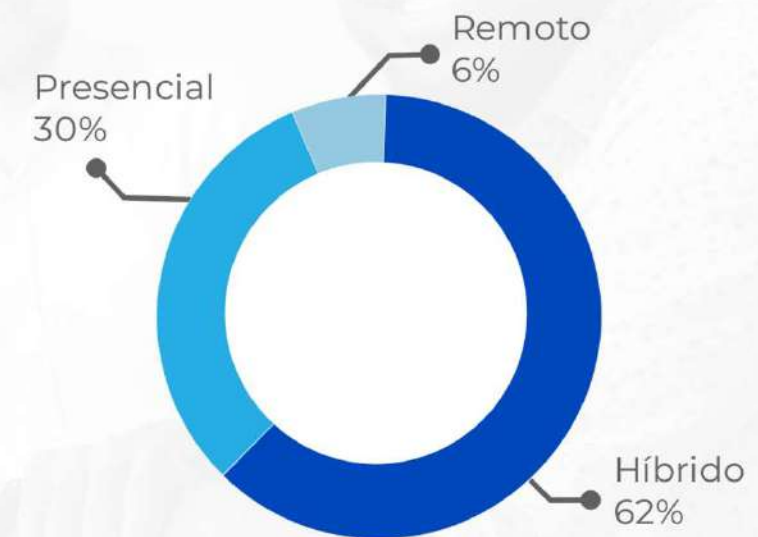
People Trends 2024

¿Qué nivel de importancia le das al modelo híbrido y su flexibilidad?



Talent Trends 2024

¿Qué nivel de importancia le das al modelo híbrido y su flexibilidad?

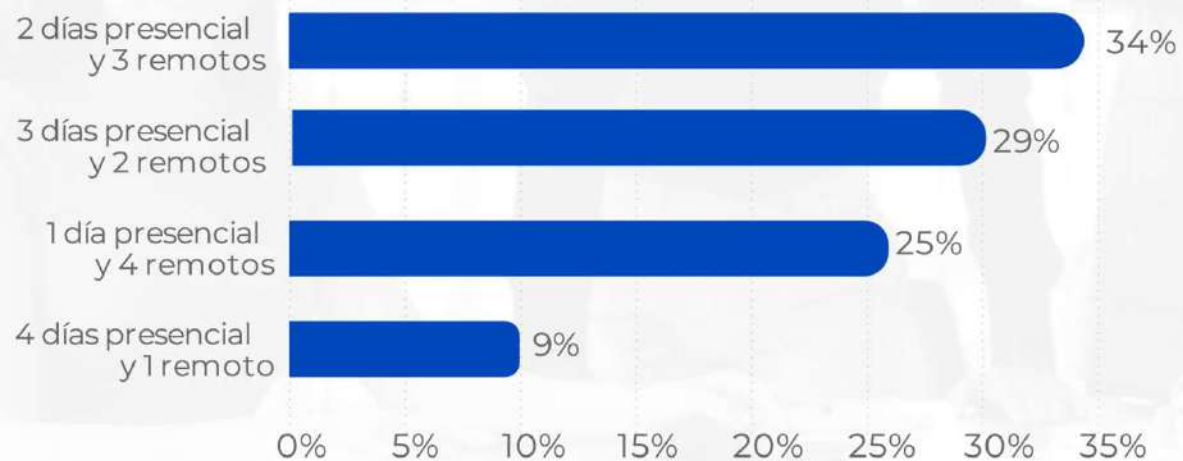


Datos de nuestro estudio en Colombia:

Equilibrio entre trabajo y vida personal: Los horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y políticas que apoyen el equilibrio entre la vida personal y profesional siguen siendo una prioridad.

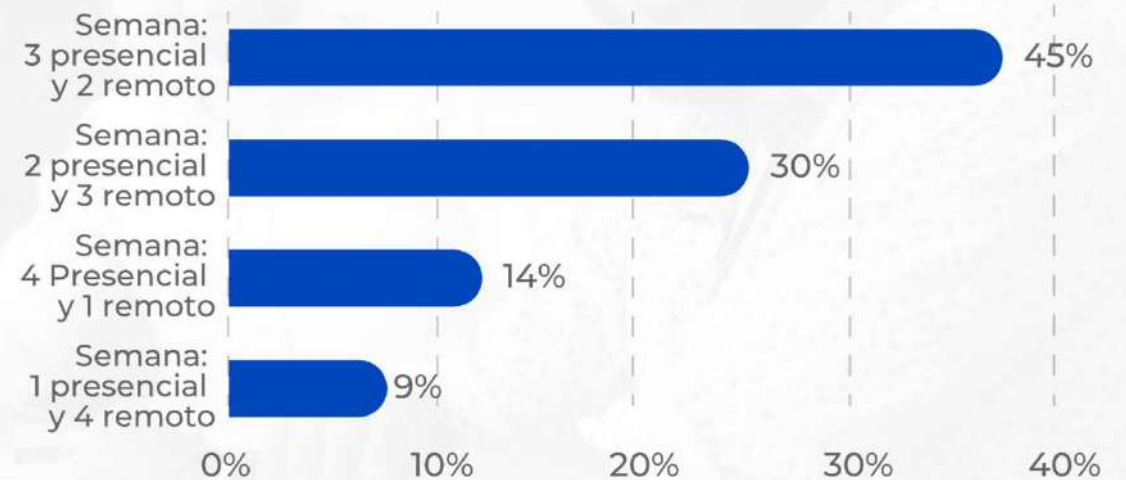
People Trends 2024

¿Cuál es la modalidad de trabajo que más prefieres?



Talent Trends 2024

Opciones de esquema de modalidad híbrido



¿Y qué está pasando en el mundo?

Compromiso y Retención: Los empleados que tienen amigos cercanos en el trabajo son un **30% más comprometidos con sus empleadores y tienen un 50% menos de probabilidades de dejar la empresa.** Gallup señala que la conexión social es clave para el compromiso y la retención.

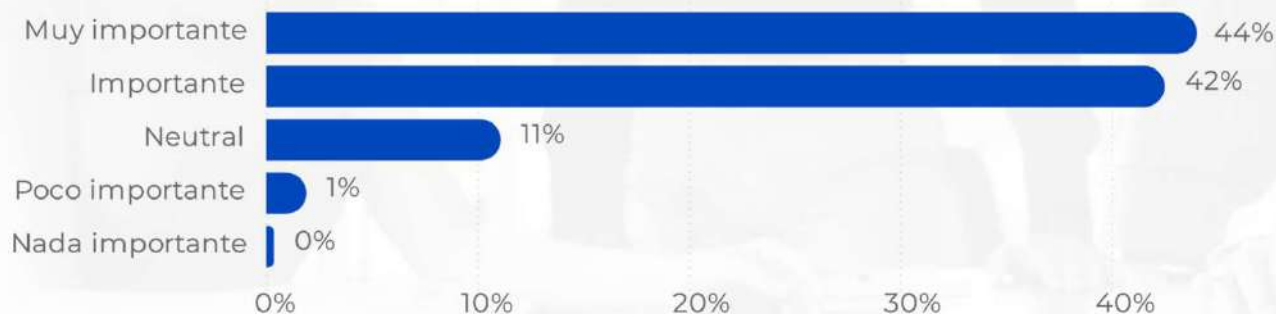
Fuente: Gallup 2022

04

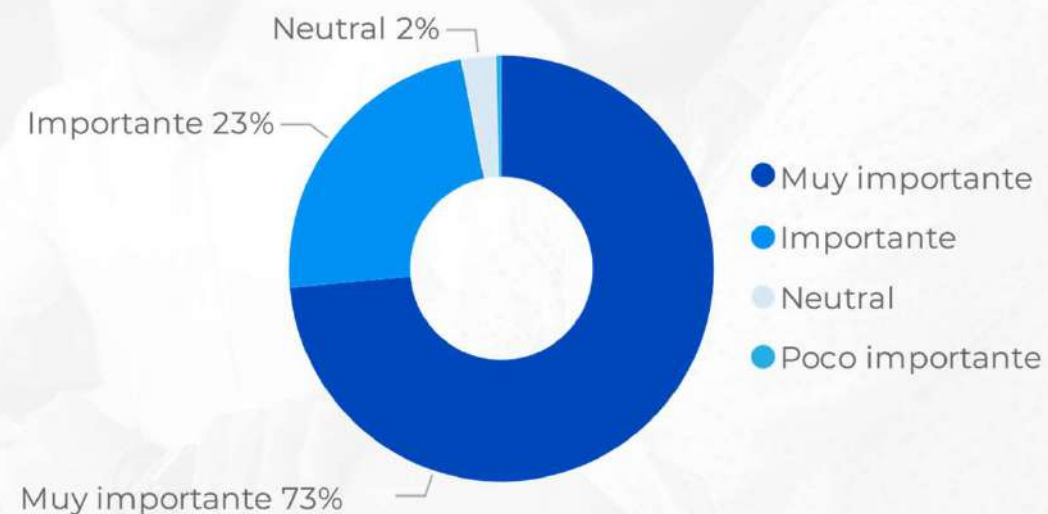
Las empresas con impacto social y ambiental positivo se posicionan como las más atractivas para el talento.

Los empleados quieren trabajar en empresas que demuestren un compromiso con la responsabilidad social corporativa, alineando sus prácticas y proyectos con valores éticos y generando un impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente.

¿Qué importancia le das a la responsabilidad social corporativa de la organización donde trabajas?



¿Qué tan importante es trabajar en proyectos de alto impacto?

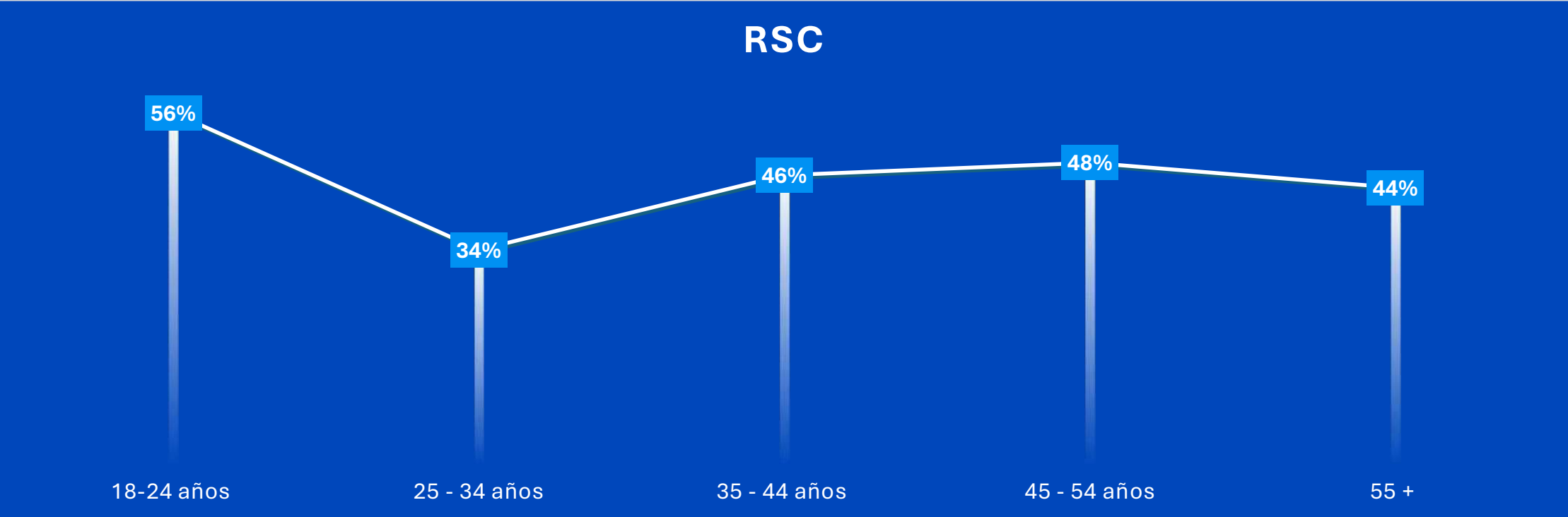
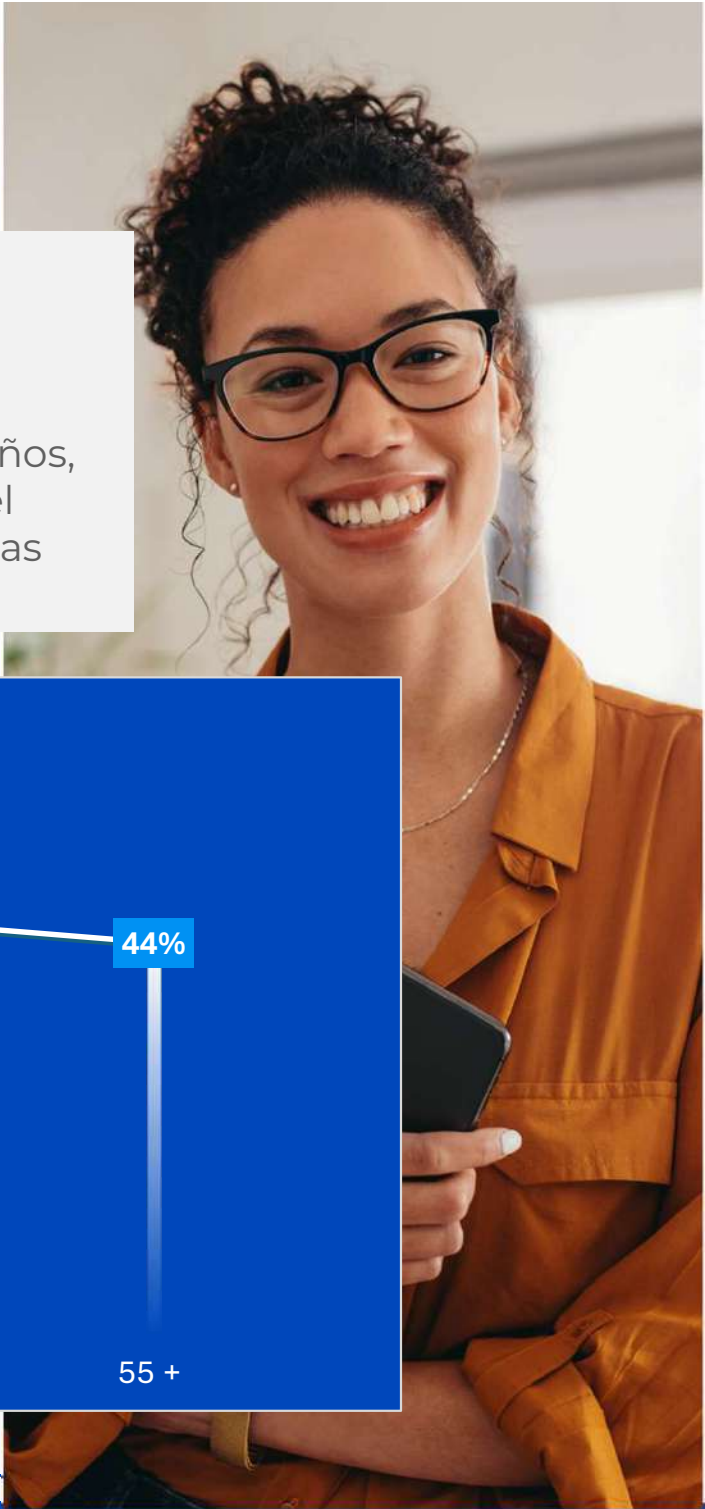


Responsabilidad social:

La responsabilidad social corporativa es un valor prioritario para el

50%

de los grupos de 18 a 24 años, según nuestra encuesta. Sin embargo, este interés parece disminuir entre los individuos de 25 a 34 años, donde solo el 34% considera la RS como muy importante. Curiosamente, a partir de los 35 años, la valoración vuelve a aumentar, alcanzando el 46%, y se mantiene relativamente estable en las edades posteriores.

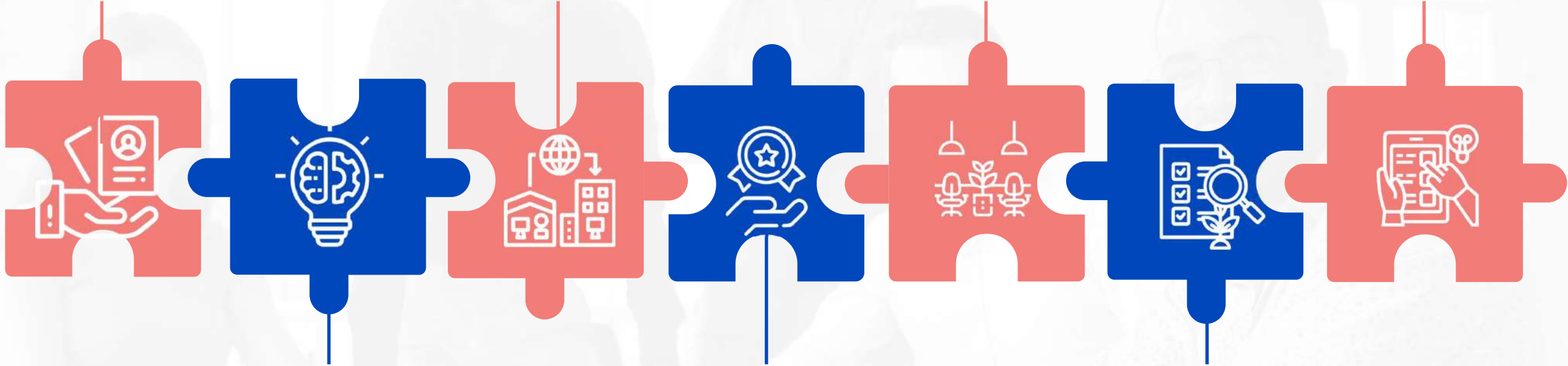


Selección y contratación

Políticas de trabajo remoto y flexibilidad laboral

Diseño de espacios de trabajo sostenibles

Evaluación de desempeño sostenible



Formación y desarrollo sostenible

Incentivos y reconocimientos sostenibles

Comunicación y transparencia ambiental

¿Y qué está pasando en el mundo?

Fidelización y Propósito: Un estudio de Forbes indica que el 70% de los empleados creen que la sostenibilidad y la responsabilidad social son fundamentales para su lealtad a la empresa.

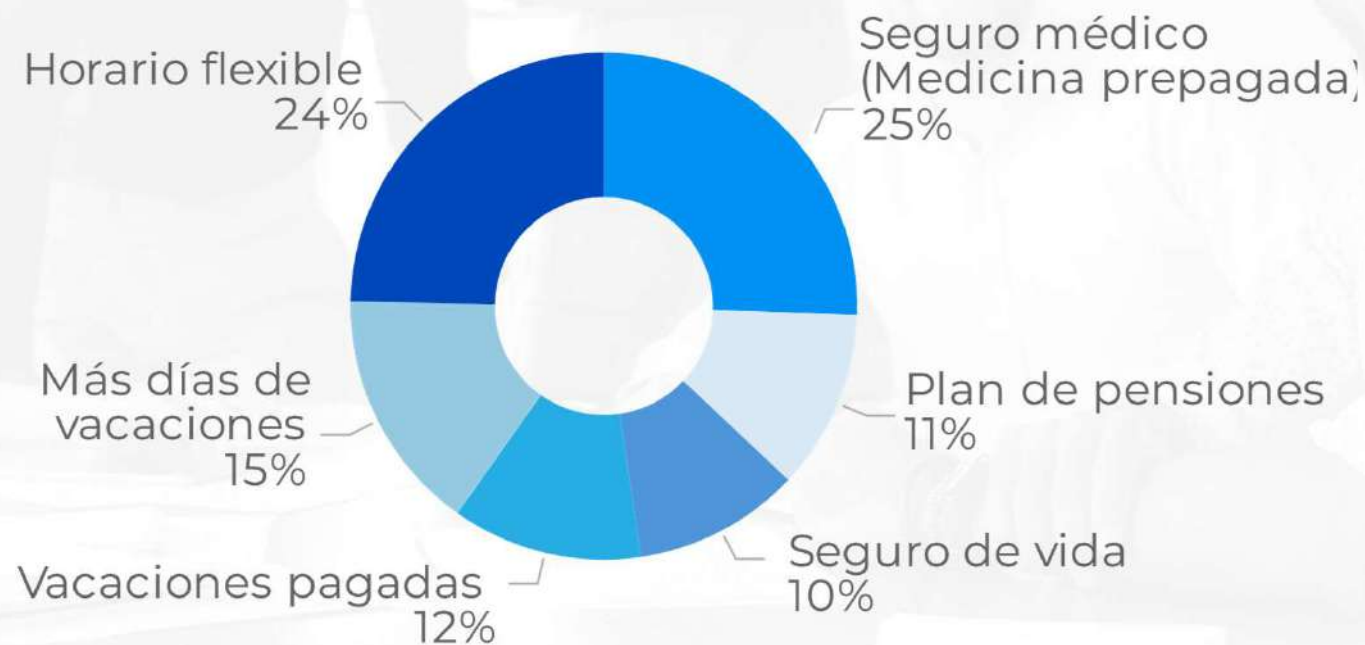
Fuente: Forbes 2023

05

El bienestar integral se impone como una prioridad en los espacios de trabajo modernos.

El enfoque en el bienestar mental, físico y emocional en el lugar de trabajo se está volviendo esencial, con empleados que buscan empresas que ofrezcan programas de bienestar integrales.

¿Qué beneficios son los más valorados?



05

El bienestar integral se impone como una prioridad en los espacios de trabajo modernos.

El enfoque en el bienestar mental, físico y emocional en el lugar de trabajo se está volviendo esencial, con empleados que buscan empresas que ofrezcan programas de bienestar integrales.

¿Qué beneficios son los más valorados?



¿Y qué está pasando en el mundo?

En un mundo que va a una velocidad sin precedentes,
¿por qué es tan crucial el bienestar ?

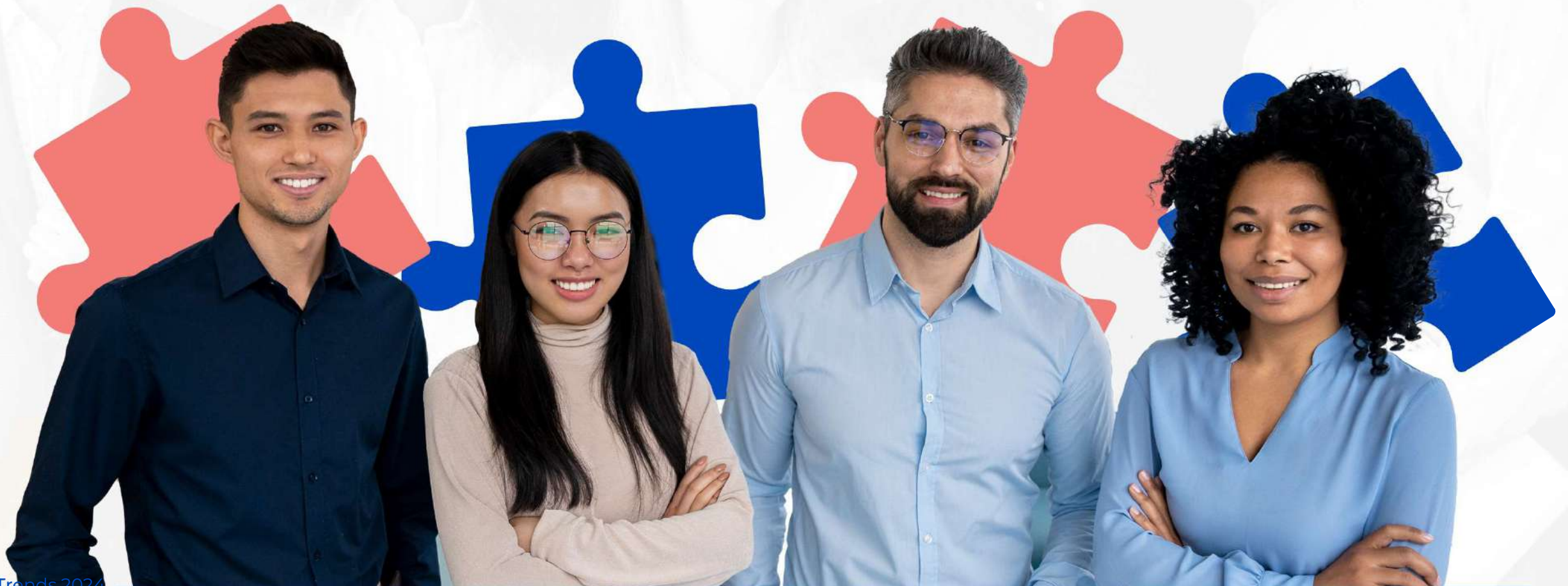
Según un estudio de Forbes en 2023, los empleados que se consideraron con un bajo sentido de pertenencia reportaron un aumento del 77% en estrés, un 109% más de agotamiento, un 153% de soledad, y un 158% más de ansiedad y depresión. En contraste, aquellos empleados que experimentaron un fuerte sentido de pertenencia informaron un 24% más de resiliencia, un 36% más de bienestar, un 83% más de crecimiento personal y un sorprendente ...

92%

más de crecimiento profesional.

Los colaboradores buscan conexión, crecimiento y propósito.

¿Hay una crisis de conexión?




1

Estado del Lugar de Trabajo Global de Gallup: 79% de los empleados no se sienten conectados con su organización.

Fuente:
Gallup State of Global Workplace



**2**

La falta de compromiso se asocia con una disminución del 25% en la productividad. Los empleados desmotivados tienden a mostrar menor eficiencia y mayor ausentismo.

fuelle:
McKinsey & Company (2024)

3

El 71% de los empleados valoran la sostenibilidad y las prácticas de RSE en sus lugares de trabajo. La desconexión actual también se debe a una brecha entre las expectativas de los empleados y las prácticas reales de las empresas.

fuelle:
Forbes (2023)





La conexión nos compete a todos

La conexión potencia la productividad

Un estudio de HBR del 2024 estableció que el 75% de los colaboradores en el mundo se siente desconectado de su empleador.

Digamos que tienes 100 colaboradores

50% Están conectados y productivos

50 colaboradores

Costo laboral 37%

Costo total mensual

Salario promedio de estos

\$5.000.000

\$1.850.000

\$6.850.000

50% Costo anual (x12)

\$82.200.000

Costo total de los 50 colaboradores

\$4.110.000.000

**Suponiendo que la desconexión tiene
un impacto del 25%**

\$1.027.000.000



Las organizaciones alcanzan su
**MAYOR
POTENCIAL**
cuando su gente lo hace.

