

La escasez de talento en su pico máximo en 15 años. Hoy es más difícil que nunca conseguir habilidades blandas y conocimientos técnicos.

El 69% de las empresas del mundo informa escasez de talento.

En estos tiempos tan impredecibles, lo cierto es que esta crisis debería servir de catalizador para forjar un nuevo futuro del trabajo que sea más flexible, más diverso y más orientado al bienestar de lo que jamás nos imaginamos.

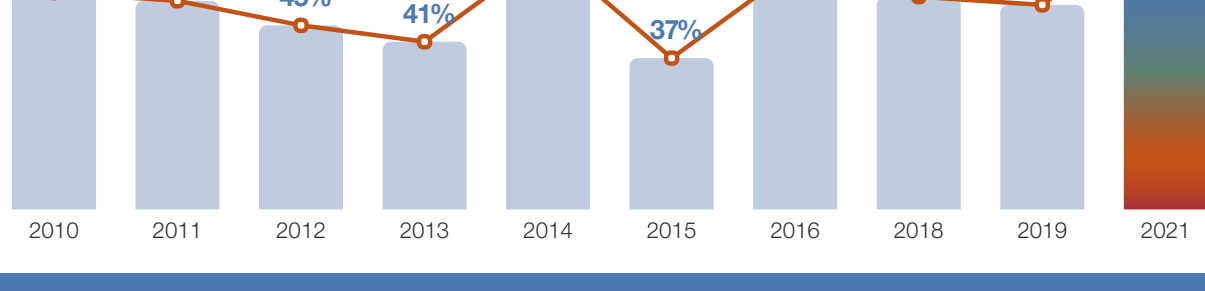


Trabajadores calificados SEARCH

El COVID-19 está transformando las habilidades más demandadas

El mayor cambio y reasignación de habilidades de la fuerza laboral desde la Segunda Guerra Mundial comenzó en 2020; incluso aquellas habilidades más demandadas al comienzo de la crisis son diferentes a las de ahora y a las que se requerirán en el futuro.

El 72% de los empleadores de Argentina tiene dificultades en cubrir posiciones. 72%



Las cinco posiciones más difíciles de cubrir

A medida que los cambios tecnológicos avanzan, los empleadores buscan conseguir una combinación adecuada de conocimientos técnicos y habilidades humanas.

1. OPERACIONES/ LOGÍSTICA
2. IT* y DATA
3. MANUFACTURA/ PRODUCCIÓN
4. ADMINISTRACIÓN/ ASISTENTES DE OFICINA
5. VENTAS/ MARKETING

*Tecnología de la información.

Creciente importancia de las habilidades blandas

A partir de la pandemia, habilidades como la resiliencia y la colaboración son más importantes que nunca

1. Responsabilidad, confianza, disciplina
2. Colaboración y trabajo en equipo
3. Tomar la iniciativa
4. Liderazgo e influencia social
5. Pensamiento crítico, resolución de problemas

Cuidado con la brecha: lo que planean los empleadores versus lo que quieren los trabajadores

3 de cada 4 empleadores necesitarán que al menos el 50% de su fuerza laboral esté en el lugar de trabajo todo o la mayor parte del tiempo por el tipo de tareas que lleva a cabo. Pero la mayoría trabaja para construir nuevos tipos de flexibilidad en las posiciones que tradicionalmente se consideraban inflexibles.*

Después de lo relacionado a la salud, la mayor preocupación de los trabajadores es tener que volver a como eran antes las cosas: perder la flexibilidad recientemente adquirida por un formato de 9 a 18hs en la oficina.

(Lo que los trabajadores quieren)

- 26% MODELO HÍBRIDO ENTRE TRABAJO REMOTO Y PRESENCIAL
- 24% HORARIO DE INGRESO Y SALIDA FLEXIBLE
- 22% HORARIO FLEXIBLE Y CONDENSADO
- 7% ELEGIR DESDE DÓNDE TRABAJAR
- 6% TRABAJO COMPARTIDO
- 13% NO OFRECE NINGUNA DE ESTAS OPCIONES DE FLEXIBILIDAD
- 4% NO SABE

9 de cada 10 trabajadores dicen que conservar su trabajo es lo más importante

91% dice que conservar el trabajo es la prioridad, según los trabajadores de todos los países y sectores, con excepción de los trabajadores de TI que valoran más que nada la flexibilidad

8 de cada 10 quiere un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal

43% cree que estamos ante el final del horario de 9 a 18hs.

*Empleadores que seleccionaron todas las opciones que aplican

Mejor juntos: los empleadores se preparan para el regreso presencial porque les preocupa la productividad

Las organizaciones esperan que el 76% de los empleados vuelva al trabajo todo el tiempo, un alza respecto del 56% del trimestre anterior.

- 76% SIEMPRE PRESENCIAL
- 8% MODELO HÍBRIDO CON MÁS TRABAJO PRESENCIAL
- 8% MODELO HÍBRIDO CON MÁS TRABAJO REMOTO
- 3% TOTALMENTE REMOTO
- 5% NO SABE



En lo que se refiere a los empleados que trabajan de forma remota, ¿qué es lo que más les preocupa a los empleadores?

- 31% PRODUCTIVIDAD
- 28% BIENESTAR DEL EMPLEADO
- 9% COLABORACIÓN
- 8% CULTURA DE LA EMPRESA
- 3% INNOVACIÓN
- 7% OTRO
- 9% NO LE PREOCUPA
- 3% NO SABE

5 formas en las que los empleadores pueden hacer que la nueva normalidad sea mejor para todos

Tenemos la oportunidad para construir un futuro que esté más cerca de lo que sabemos que siempre han querido los trabajadores: más flexibilidad, más virtualidad, más confianza y permitir que las personas combinen mejor el trabajo con la vida personal, y a la vez que las organizaciones puedan aprovechar el talento trabajando desde donde sea.



- 01 Preguntar por qué. ¿Por qué volver?**

Tareas que pensábamos que nunca se podrían hacer de manera remota (cierres contables, liquidación de sueldos, servicio al cliente e incluso seguridad informática) se transformaron de un día para el otro de modo que ahora es un buen momento para preguntar por qué volver.

¿Qué necesitan los líderes para gestionar a sus equipos de manera remota? ¿Cómo pueden ser más productivos los trabajadores desde casa? Ayudar a los líderes a entender las necesidades de los colaboradores y así evitar suposiciones y prevenir prejuicios inconscientes.
- 02 Las habilidades evolucionan. Prepararse para esa realidad.**

Las habilidades que los empleadores necesitarán en el futuro son distintas a las del pasado. Incentive a toda la fuerza laboral a capacitarse y comprometerse con el aprendizaje permanente. Apoye a los trabajadores para que aprovechen el tiempo de desplazamiento con oportunidades de formación dirigidas y alineadas con las nuevas demandas.
- 03 Flexibilidad y equilibrio para muchos, no para pocos.**

Brindar a los empleados la posibilidad del trabajo remoto no es la única forma de permitir que las personas obtengan flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y familiar. Para las posiciones que requieren realizar sus tareas de modo presencial, ofrecer horarios de ingreso y salida escalonados, una planificación más flexible y entender las prioridades que tienen las personas.
- 04 Bienestar físico y emocional = Nueva salud y seguridad.**

La sensación de aislamiento, estrés, miedo y ansiedad será el legado del COVID-19, y así también serán nuestras reflexiones sobre el valor de la salud, bienestar, familia y comunidad. Otorgue la misma importancia al bienestar emocional que al físico y las medidas organizacionales como la toma de la temperatura y el distanciamiento social, para asegurarse de que las personas se sientan seguras, saludables y productivas.
- 05 Construir resiliencia en las personas y la organización.**

Las compañías tienen que construir confianza, escuchar a las personas y responder a sus necesidades y ayudar a los trabajadores a establecer prioridades. La adrenalina inicial de los colaboradores tiene que transformarse en resiliencia a largo plazo y los empleadores tienen que dirigir esta carga. Cuando el estrés crece y la principal preocupación de la mayoría de las personas es quedarse sin trabajo, un liderazgo remoto fuerte, una comunicación transparente y frecuente, una cultura acorde al trabajo híbrido y un apoyo accesible para el bienestar son clave.

Explorá la información sobre la escasez de talento en manpowergroup.com.ar/investigaciones/datos-de-capital-humano