El gran aprendizaje

Tendencias aceleradas y urgencias renovadas

Análisis del panorama laboral 2022

ManpowerGroup®

LAS TENDENCIAS QUE IMPULSAN LA TRANSFORMACIÓN NO SON NUEVAS, PERO AHORA SON APREMIANTES

Los mercados laborales son dinámicos y cambian por diferentes motivos: algunos cíclicos, otros estructurales y, como hemos visto más recientemente, también como resultado de la pandemia. Creemos que la mayoría de las anomalías relacionadas con la pandemia son transitorias, aunque no se sabe cuándo llegará la nueva normalidad.

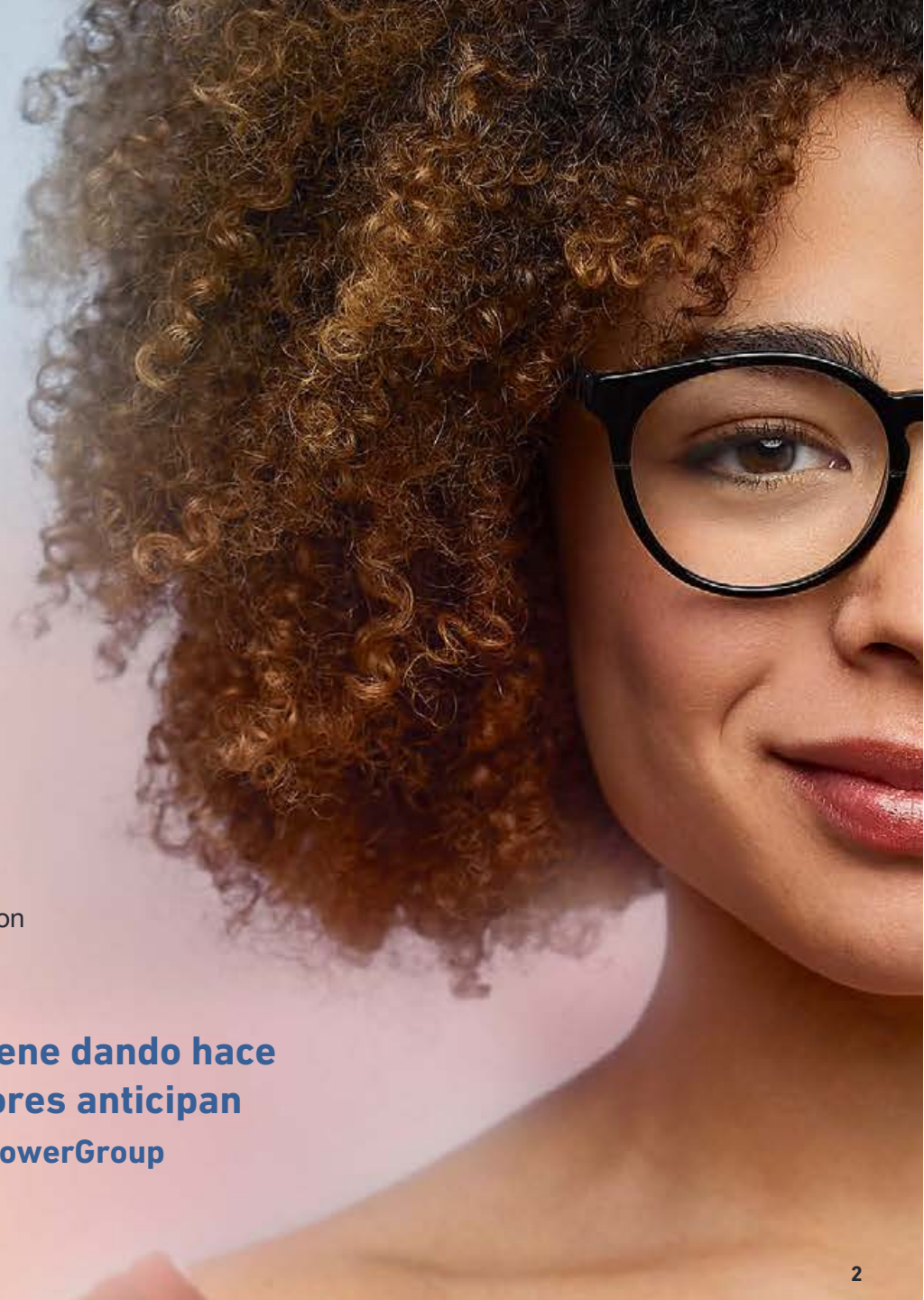
Esta recuperación es diferente de cualquier otra que hayamos visto: la demanda de habilidades está en niveles récord en muchos mercados con altas tasas de desempleo, mientras que la participación laboral se estanca.

El crecimiento económico desigual continúa con algunos mercados recuperándose mientras que otros se quedan atrás, obstaculizados por las variantes de Covid, las tasas de vacunación y los desafíos de una cadena de suministro previamente hipereficiente.

La experimentación con nuevos modelos de trabajo se ha extendido ya que el trabajo híbrido y remoto (anteriormente 'teletrabajo') aumentó la flexibilidad y continuará haciéndolo durante el 2022.

Los empleadores continúan buscando soluciones flexibles y estratégicas para la fuerza laboral con el fin de satisfacer la fuerte demanda de bienes y servicios actuales y para la creación de valor sostenible a largo plazo.

"La recuperación de las contrataciones post-pandemia, que ya se viene dando hace un tiempo, continuará ganando fuerza en 2022, ya que los empleadores anticipan una fuerte demanda de talento en sectores clave"~ Jonas Prising, ManpowerGroup Chairman & CEO



El gran aprendizaje:

TENDENCIAS ACELERADAS Y URGENCIAS RENOVADAS

TENDENCIA 1 La reinvención del trabajo por los trabajadores

TENDENCIA 2 Priorizar la salud mental

TENDENCIA 3 El desacoplamiento del trabajo y el hogar

TENDENCIA 4 La cultura importa

TENDENCIA 5 El surgimiento de la voz y el activismo

TENDENCIA 17 De cero neto a balance positivo

TENDENCIA 18 Gestión estratégica del talento

TENDENCIA 19 Las empresas son las más confiables

TENDENCIA 20 Nueva definición de riesgo y resiliencia

TENDENCIA 6 La escasez de habilidades está impulsando la creatividad de los empleadores

TENDENCIA 7 El fin de la era generacional

TENDENCIA 8 Mujeres: de recesión a recuperación

TENDENCIA 9 Avances concretos en vez de promesas en DE&I y pertenencia

TENDENCIA 10 El trabajo del futuro debe funcionar para las familias

TENDENCIA 11 Hiperconectando fortalezas humanas

TENDENCIA 12 De la digitalización a la rápida adopción

TENDENCIA 13 Nuevo amanecer de la tecnología sostenible

TENDENCIA 14 IA para la diversidad y la equidad

TENDENCIA 15 Incrementos salariales pagados por el crecimiento de la productividad

TENDENCIA 16 People analytics inteligente

LO QUE LOS TRABAJADORES QUIEREN

De permanecer a progresar en el trabajo

El 81% espera que sus empleadores les brinden programas de capacitación para mantener las habilidades actualizadas

El poder de las personas está en alza

Las personas quieren que los empleadores ofrezcan más, que prioricen el bienestar y el propósito, al tiempo que brindan flexibilidad, salarios competitivos, buenas condiciones de trabajo y desarrollo de habilidades. Muchos también esperan una postura más firme sobre cuestiones socioeconómicas: los valores compartidos son importantes.

Fuente: 2021 Edelman Trust Barometer: The Belief Driven Employee

TENDENCIA #1

Lo que los trabajadores quieren

| Escasez de Talento | Aceleración Tecnológica | Reconfiguración de las empresas

LA REINVENCIÓN DEL TRABAJO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES: FLEXIBILIDAD, UBICACIÓN Y PROPÓSITO

La elección individual estará al alcance de muchos, no solo de unos pocos. Gente de todos los roles, desde la línea de producción hasta la oficina en el hogar, exigirán flexibilidad, salarios justos y mayor autonomía como norma, redefiniendo lo “esencial” para el trabajo y para los trabajadores. Un mayor enfoque en una agenda impulsada por valores, en líderes empáticos y en una cultura de confianza se traducirá en un balance positivo para atraer y retener talento e involucrar equipos remotos. Prevalecerá la propuesta de valor del empleado.

LOS 3 FACTORES DE FLEXIBILIDAD LABORAL MÁS IMPORTANTES :

- Posibilidad de elegir las horas de inicio y finalización (45%)
- Más días de vacaciones (36%)
- Tener opciones de trabajo completamente flexibles (35%)

Fuente: Encuesta de ManpowerGroup "Lo que los trabajadores quieren para prosperar", diciembre 2021.

El 49% de los trabajadores se cambiaría de organización para mejorar su bienestar.

Fuente: Mercer Global Talent Trends 2020-21

PRIORIZAR LA SALUD MENTAL — MÁS VALE PREVENIR QUE CURAR

Se priorizará cada vez más la salud mental, ampliando exponencialmente las políticas tradicionales de salud y seguridad. Un movimiento masivo que busca romper el estigma del silencio hará que los empleadores sean explícitos sobre su mayor deber de cuidado de la salud mental, así como de la empleabilidad y el bienestar.

Se espera un creciente llamado a la acción sobre formas de prevenir el agotamiento, construir resiliencia y mejorar la salud mental.

3 de cada 10 trabajadores quieren más días de atención a la salud mental para evitar el agotamiento

Fuente: Encuesta de ManpowerGroup "Lo que los trabajadores quieren para prosperar", diciembre 2021.

EL DESACOPLAMIENTO DEL TRABAJO Y EL HOGAR CONTINÚA

Los modelos de trabajo híbrido y sin ataduras tienen más demanda que nunca, ya que las personas tienen la intención de conservar el lado positivo de la pandemia y remodelar su nuevo mundo laboral: equilibrar el hogar y el trabajo, valorando la flexibilidad, la interacción, la colaboración y la conexión humana de una manera que funcione para ellos.

La paradoja híbrida continuará mientras practiquemos y perfeccionemos la flexibilidad que funciona para todos. Los Gerentes de Recursos Humanos se enfrentan al próximo gran desafío al reinventar la contratación, la incorporación y el bienestar de los empleados para el nuevo mundo laboral digital.

4 de cada 10 personas quieren elegir qué días trabajan de forma remota y tener la flexibilidad de cambiar esos días cada semana.

Fuente: Encuesta de ManpowerGroup "Lo que los trabajadores quieren para prosperar", diciembre 2021.

3 de cada 4 trabajadores quieren sentirse motivados y apasionados por su trabajo.

7 de cada 10 creen que el trabajo que realizan es importante y quieren que sus contribuciones sean reconocidas por la gerencia.

Fuente: Encuesta de ManpowerGroup "Lo que los trabajadores quieren para prosperar", diciembre 2021.

LA CULTURA IMPORTA: LAS HERRAMIENTAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN SON EL PAN DE CADA DÍA

El mayor enfoque en remodelar la cultura de la empresa para generar confianza, retener equipos remotos y energizar la experiencia de los empleados requerirá una propuesta de valor para los empleados que brinde un sentido de propósito y bienestar, además de un liderazgo empático para un mundo digital.

En esta era de escasez de talento, los mejores empleadores se darán cuenta de primera mano: si no invierten en la cultura de la empresa ni la hacen evolucionar, tendrán dificultades para llevar a cabo su estrategia y tendrán que prepararse para perder talento a manos de empresas que sí lo harán.

EL SURGIMIENTO DE VOCES Y DEL ACTIVISMO

Las demandas más fuertes de aumento de salarios, trabajo flexible, beneficios más amplios y acción climática se están impulsando a través de las redes sociales, con o sin sindicatos.

En 2021, los trabajadores sentaron su posición y no tuvieron reservas para cambiarse de industria. Los empleados y los clientes quieren invertir su tiempo y su dinero en organizaciones que actúan responsablemente con sus grupos de interés: ciudadanos globales, pilares de la comunidad y preocupados por el medio ambiente.

El 64% de los empleados quiere que su trabajo diario ayude a mejorar la sociedad.

2 de cada 3 trabajadores quieren trabajar para organizaciones con valores similares a los suyos.

Fuente: Encuesta de ManpowerGroup "Lo que los trabajadores quieren para prosperar", diciembre 2021.

Escasez de Talento

De las promesas al progreso

El 69% de los empleadores no puede encontrar las habilidades que necesita, la cifra más alta en 15 años.

El que tiene talento, tiene futuro

Los cambios demográficos, como la caída de las tasas de natalidad, la menor movilidad transfronteriza y el aumento de las jubilaciones anticipadas, se traduce en una mayor escasez de talento.

Es momento de ser más creativos aún para atraer, mejorar las habilidades y retener a los trabajadores valiosos.

Fuente: ManpowerGroup, Escasez de Talento 2021

Escasez de Talento

LA ESCASEZ DE HABILIDADES IMPULSA LA CREATIVIDAD DE LOS EMPLEADORES

La revolución de las habilidades se encuentra en pleno apogeo. El récord de escasez de talento, el aumento de los salarios y la carrera por aprender nuevas habilidades significan que los mercados laborales están en constante movimiento.

La mejora de competencias y actualización de conocimientos se convertirá en un tema no negociable para los individuos y las organizaciones, ya que las funciones siguen requiriendo más habilidades que antes, con una mayor demanda de capacidades tanto tecnológicas como humanas.

Los empleadores incrementarán su creatividad y dominarán el arte de la flexibilidad para atraer, retener y mejorar las habilidades.

El 58% de los empleados necesitará habilidades nuevas para realizar su trabajo.

Fuente: Gartner

Más del 30% de las compañías planea aumentar los salarios para atraer y retener al talento.

1 de cada 5 empleadores planea ofrecer mayores beneficios, como más tiempo de vacaciones.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q4 2021

Escasez de Talento

| Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | Reconfiguración de las empresas

EL FIN DE LA ERA GENERACIONAL

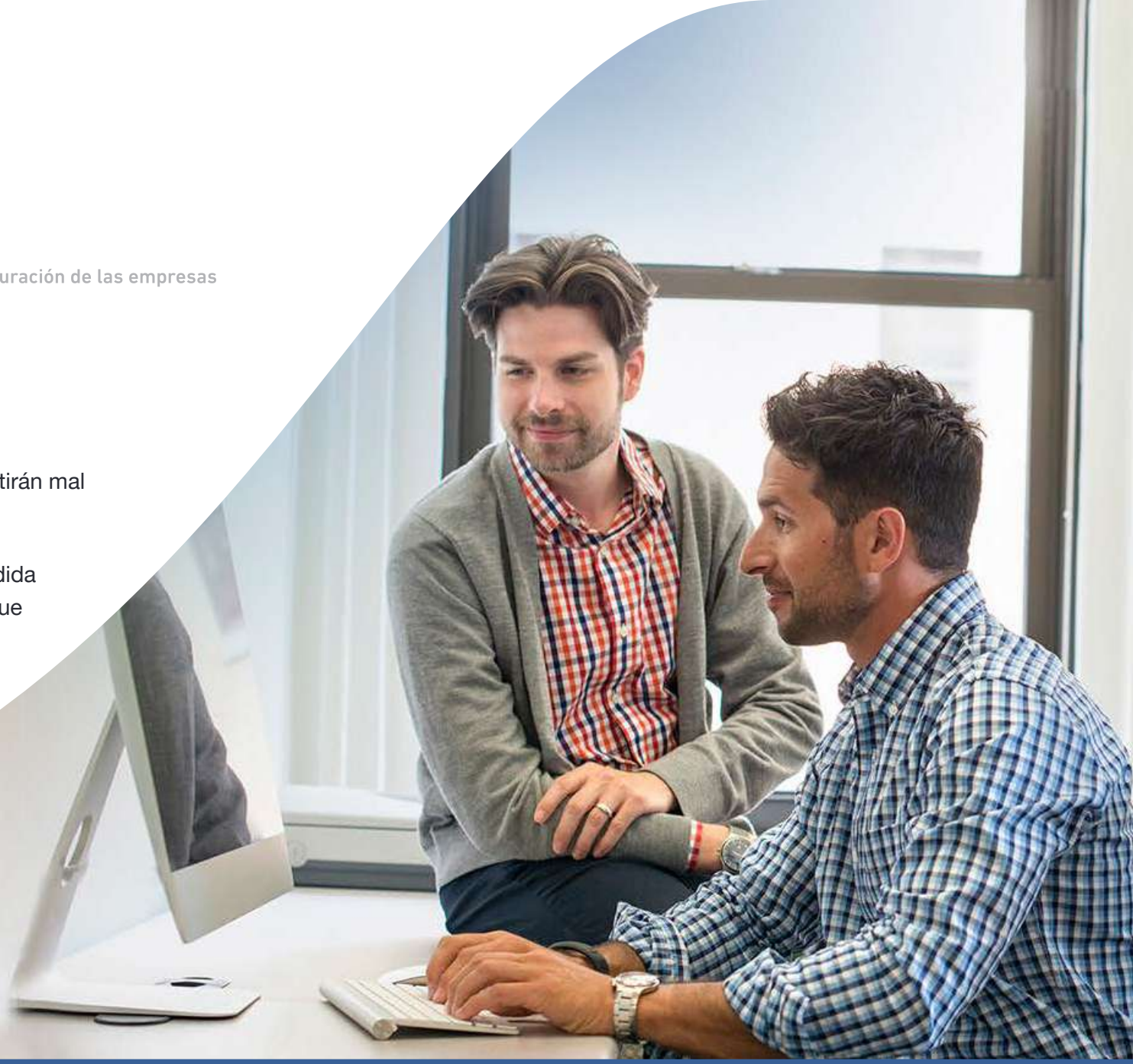
¿NO MÁS *BOOMERS, MILLENNIALS NI GENERACIÓN Z?*

Personas de todas las edades exigirán aún más personalización y se sentirán mal de ser encasillados, etiquetados y enfrentados entre sí.

Los trabajadores más jóvenes van a dominar la fuerza de trabajo y, a medida que la inflación aumente y los ahorros disminuyan, es probable que los que quedaron afuera por la pandemia vuelvan y le den impulso al trabajo independiente en todas las generaciones.

Las personas menores a 35 conformarán el 75% de la fuerza laboral para 2030.

Fuente: Deloitte



MUJERES: DE RECESIÓN A RECUPERACIÓN

La reducción de la brecha de género se ha estancado porque las mujeres están saliendo de la fuerza laboral a un ritmo alarmante.

El éxodo masivo de los sectores típicamente dominados por mujeres como educación, salud y hospitalidad coincide con el crecimiento de la tecnología, la logística y las ventas, sectores donde las mujeres están subrepresentadas.

Debido a que las mujeres obtienen cada vez más títulos universitarios, logran ser la mejor alumna de la clase y obtienen mejores notas que los hombres en carreras STEM (ciencia, tecnología e ingeniería) serán los empleadores quienes ofrezcan opciones, flexibilidad y rendimiento sobre presencialidad para atraer y retener a los mejores y más brillantes talentos, gestionando así la agenda de las habilidades y del crecimiento.

El 51% de las mujeres son menos optimistas acerca de las perspectivas de sus carreras que antes de la pandemia, y el 57% planea dejar su trabajo actual dentro de los próximos 2 años.

Fuente: Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021

Escasez de Talento

| Lo que los trabajadores quieren | Aceleración de la Tecnología | Reconfiguración de las empresas

AVANCES CONCRETOS EN VEZ DE PROMESAS EN DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA

La continua polarización en lo que se refiere a cuestiones de política, raza, identidad y edad hará que se les pida cada vez más a las organizaciones que fijen sus posturas en cuanto a los temas sociales.

Todas las partes interesadas, inversores, reguladores, clientes y empleados, esperan aún más transparencia en torno a los avances, no solo a las promesas, y se les pedirá que respondan por ello.

Las organizaciones deberán actuar de una manera visible en materia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia para que todos puedan beneficiarse de la recuperación económica, los avances tecnológicos y la justicia climática.

Más del 30% de las compañías ya implementa programas de capacitación sobre Diversidad e Inclusión.

1 de cada 5 planea implementarlos en los próximos 6 meses.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q4 2021

Escasez de Talento

Casi 1 de cada 4
empleados busca trabajos con beneficios como licencia parental o de cuidado.

Lo que los trabajadores quieren para prosperar, Diciembre 2021, ManpowerGroup

SENTIDO Y SENSIBILIDAD: EL TRABAJO DEL FUTURO TIENE QUE FUNCIONAR PARA LAS FAMILIAS

Se debe repensar el futuro del trabajo para tener en cuenta tanto a la familia y el cuidado primario como a la tecnología, la robótica y el aprendizaje automático.

Empleadores que brindan a los cuidadores primarios (de todos los géneros) flexibilidad para elegir y que priorizan el desempeño sobre la presencialidad, atraerán a los mejores y más brillantes talentos.

Aceleración de la Tecnología

De la digitalización a la adopción digital

Más del **80%** de los empleadores han avanzado hacia la digitalización en respuesta al COVID-19.

La Revolución Tecnológica ha cobrado un ritmo increíble

La inversión en digitalización avanzó rápidamente como consecuencia de la pandemia. Tanto consumidores como empleados esperan que este fenómeno facilite sus vidas y trabajos.

Hay nuevos apremios para que las organizaciones mejoren las habilidades de su gente y así puedan tomar decisiones basadas en datos y combinar lo mejor del aprendizaje humano y automático, con el fin de generar nuevo valor.

Fuente: World Economic Forum Future of Jobs Report

HUMANOS VS. ROBOTS – HIPERCONECTANDO LA FORTALEZA HUMANA

Debido a que hemos incorporado la tecnología en todos los aspectos de la vida, tenemos que fortalecer la conexión que tienen las personas con sus trabajos y sus colegas, para mejorar la productividad y la creatividad.

El aprendizaje automático y los datos de la fuerza laboral permitirán predecir el potencial rendimiento, conectar a las personas con oportunidades ideales y ayudarlas a conocerse a sí mismas mejor que nunca.

Las máquinas y la inteligencia artificial permitirán que las personas se especialicen en fortalezas humanas: empatía, honestidad, juicio, creatividad, capacitación, etc.

1 de cada 3 organizaciones planea invertir más en inteligencia artificial, incluyendo machine learning, durante el próximo año.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q1 2022

Aceleración de la Tecnología

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas

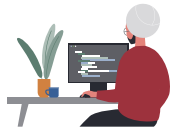
CERRAR EL ABISMO: DE LA DIGITALIZACIÓN A LA ADOPCIÓN A TODA VELOCIDAD

Las tecnologías avanzadas tienen un impacto cada vez mayor en la forma en la que las empresas transforman los modelos comerciales, mejoran las experiencias de los clientes y los empleados y tienen un mayor rigor en los datos.

Sin embargo, invertir e incluso implementar tecnología e innovación es la parte fácil. La transformación digital por sí sola no es un diferenciador.

Las capacidades humanas y contar con una cultura adecuada en toda la empresa en el día a día son clave para la adopción de tecnología, un rápido retorno sobre la inversión y la transformación continua. Todo ello es fundamental para tener oportunidades nuevas de creación de valor.

1 de cada 5 organizaciones a nivel mundial tiene dificultad para encontrar talento tecnológico, como gerentes de proyecto de TI, desarolladores de software, analistas de ciberseguridad y especialistas en inteligencia artificial y aprendizaje automático.



Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q1 2022

TENDENCIA #13

Aceleración de la Tecnología

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas

UN NUEVO AMANECER EN TECNOLOGÍA SOSTENIBLE

Utilizar la tecnología para reducir las emisiones, transformar las cadenas de suministro y estimular el comportamiento. A medida que los gigantes tecnológicos compitan por ser los primeros en abrir las puertas al metaverso, la fusión entre el mundo físico y el digital se convertirá en una de las tendencias más importantes, creando nuevas oportunidades para reimaginar reuniones híbridas y trabajar con un menor impacto ambiental.

1 de cada 3 organizaciones planea desarollar capacidades internas en comercio electrónico y plataformas de comercio digital, análisis de datos masivos, computación en la nube e internet de las cosas.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q1 2022

A pesar de una mayor inversión en tecnología de inteligencia artificial en todos los sectores, 1 de cada 5 organizaciones no puede encontrar suficientes especialistas en este campo y en aprendizaje automático para puestos que requieren estas capacidades.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q1 2022

Aceleración de la Tecnología

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas

USAR INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA AUMENTAR LA DIVERSIDAD Y REDUCIR LA DESIGUALDAD

Una mayor comprensión de la neurodiversidad implica que la inteligencia artificial debe tener incorporado un filtro de amabilidad hacia el talento diverso que no filtre lo atípico. Las organizaciones reconocerán el valor de la combinación del aprendizaje automático y el desempeño predictivo y con ello, ayudarán a las personas a conocerse mejor de lo que ellas mismas se conocen, trazando un camino de empleabilidad, equidad y mayor prosperidad.

Aceleración de la Tecnología

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Reconfiguración de las empresas

GANAR-GANAR = CUANDO LOS INCREMENTOS SALARIALES LOS PAGA EL CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

Las organizaciones buscan un equilibrio entre salarios más altos y crecimiento de la productividad. Los formuladores de políticas salariales prefieren esta dinámica ya que mientras la economía se expande no suelen darse presiones inflacionarias. La tecnología permitirá que se produzca más con los ingresos actuales o que se produzca lo mismo con menos ingresos.

Los puestos de TI (23%) y Manufacturas (21%) tendrán los cambios de personal más significativos debido a una mayor inversión en tecnología.

Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup, Q1 2022

EL ANÁLISIS INTELIGENTE DE DATOS DE PERSONAS PERMITIRÁ LA TOMA DE DECISIONES BASADAS EN ESTA INFORMACIÓN

Para brindar una experiencia digital escalable y eficiente a los empleados se deberán hacer cambios en la infraestructura tecnológica, las prácticas de gestión y los modelos de participación de empleados y clientes. El análisis y los datos de la fuerza laboral y del talento estarán en primer plano en el aprovechamiento de la información para identificar la aptitud para algún puesto y predecir el posible rendimiento. Los empleadores tendrán más datos aún para administrar y de los cuales extraer información a medida que crezca el intercambio y la acumulación de datos de los empleados.

El 76% de las organizaciones con más de 100 empleados se apoya en herramientas de evaluación como pruebas de aptitud y de personalidad para la contratación externa

Fuente: Harvard Business Review, Ace the Assessment

Reconfiguración de las empresas

Fuerza laboral: de la gestión estratégica reactiva a la proactiva

El 83% de las organizaciones cree que necesita mayor velocidad y agilidad para adaptarse a los cambios.

Reconfiguración de las empresas

Las empresas se están volviendo cada vez más sofisticadas, transformándose y buscando modelos operativos más ágiles, cadenas de suministro más resilientes, socios más ecológicos y consolidados y soluciones en respuesta a la competencia intensa, la imprevisibilidad y una mayor transparencia.

Fuente: Orange Business Services

2 de cada 3 organizaciones informan que los aspectos ESG son cruciales para su organización.

6 de cada 10 empresas vinculan los objetivos ESG a su propósito.

Fuente: Mercer Global Talent Trends 2020-21

Reconfiguración de las empresas

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

DE CERO NETO A BALANCE POSITIVO

La transparencia en torno a los criterios ESG (E - medioambiental, S - social, G - gobierno corporativo), el auge del capitalismo participativo y la convergencia de estándares e informes están generando mayor urgencia para que las empresas tomen la iniciativa.

Las regulaciones en torno a la acción climática y los compromisos de cero emisiones son cada vez más comunes, aunque la próxima frontera será la “S”: el impacto social que tendrán las empresas.

TENDENCIA #18

Reconfiguración de las empresas

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

LA OPTIMIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL A TRAVÉS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO

Surgirán nuevos modelos operativos más ágiles y prácticas de gestión de las personas adaptadas a las transformaciones del mercado tales como tecnologías digitales o las cambiantes preferencias de los consumidores.

La capacidad de convertir los datos en conocimientos significativos será fundamental para gestionar los riesgos del capital humano, incluyendo la integración responsable entre trabajadores de diferentes modalidades: personal fijo, eventual o freelance.

La consolidación y la resiliencia de los proveedores serán primordiales para mitigar la incertidumbre y gestionar el riesgo de la fuerza laboral.

El 68% de las empresas menciona "la consolidación de proveedores de capital humano"como una estrategia de gestión de la fuerza laboral que actualmente usa en su organización.

Fuente: Staffing Industry Analysts (SIA) 2020 Workforce Solutions Buyer Survey

Reconfiguración de las empresas

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

LAS EMPRESAS SON LAS MÁS CONFIABLES

Los empleadores son la fuente de información más confiable, por encima del gobierno y de los medios. Tener una agenda basada en valores genera un balance positivo en cuanto a atraer y retener talento.

Los empleados exigen cada vez más acciones “empáticas” y las expectativas de todo el espectro político depositan en los CEOs el liderazgo de esas acciones. El papel de las empresas seguirá extendiéndose a áreas que abarquen desde la defensa de la equidad racial, hasta la defensa de los derechos a la vacunación y el voto.

7 de cada 10 trabajadores dicen que tener líderes en los que puedan confiar y a los que puedan seguir es importante para ellos.

2 de cada 3 desean trabajar para organizaciones cuyos valores sean los mismos que los suyos.

Fuente: Encuesta de ManpowerGroup "Lo que los trabajadores quieren para prosperar", diciembre 2021.

Reconfiguración de las empresas

| Lo que los trabajadores quieren | Escasez de Talento | Aceleración de la Tecnología

NUEVA DEFINICIÓN DE RIESGO Y DE RESILIENCIA

La fragilidad de la cadena de suminstro, exacerbada por el clima, la demanda de los consumidores y la escasez de habilidades, está reordenando la priorización de los riesgos.

Los proveedores únicos y las cadenas de valor verticales ya no son aceptables. Lo circular, las redes de trabajo, lo regional, lo resiliente y lo sostenible marcan la tendencia actual.

La resiliencia de la cadena de suministro y la consolidación de los proveedores serán primordiales para mitigar la incertidumbre y gestionar el riesgo.

Más de la mitad de las organizaciones están evaluando sus cadenas de valor extendidas (por ejemplo, terceros, subcontratistas) para reducir riesgos. Casi el 40% planea hacerlo en los próximos dos años.

Fuente: Orange Business Services

SOLUCIONES DE MANPOWERGROUP PARA TODO EL CICLO DE VIDA DE LOS RRHH

- Consultoría y análisis de la fuerza laboral
- Administración de la fuerza laboral
- Provisión de talento
- Gestión de carrera
- Transición de carrera
- Atracción de talento de alta dirección

ManpowerGroup®

Manpower® Experis® ManpowerGroup Talent Solutions ManpowerGroup®

Visita www.manpowergroup.com.ar para más información