

Expectativas de contratación de empleadores para julio a septiembre

Se espera un ritmo de contratación conservador en Colombia durante el tercer trimestre de 2021. Los empleadores reportan una Perspectiva Neta de Empleo de +5%.

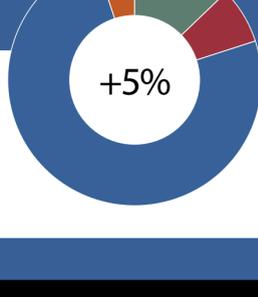
13%
PLANEA
CONTRATAR

7%
ESPERA
REALIZAR
DESPIDOS

75%
PLANEA
CONTINUAR
CON SU
NÓMINA

5%
NO SABE

+5%



La escasez de talento está en el nivel más alto de los últimos 15 años debido a que las habilidades duras y blandas son más difíciles de encontrar que nunca

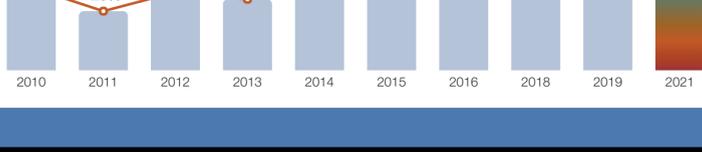
69% de las empresas a nivel mundial reportan escasez de talento pero también reportan optimismo de contratación, esperando aumentar las nóminas en 42 de los 43 países y territorios encuestados.

En estos tiempos impredecibles, una cosa es cierta - esta crisis debería ser un catalizador para un nuevo futuro del trabajo más flexible, más diverso y más orientado al bienestar

El COVID-19 está remodelando las habilidades bajo demanda

El mayor cambio de fuerza laboral y reasignación de habilidades desde La Segunda Guerra Mundial comenzó en 2020, incluso las habilidades más demanda en la fase inicial de la crisis son diferentes a demanda emergente ahora y esperada en el futuro.

El 70% de los empleadores en Colombia tienen dificultades para cubrir puestos de trabajo. **70%**



Los cinco roles con mayor demanda

A medida que la disrupción tecnológica se acelera, los empleadores buscan la combinación adecuada de habilidades técnicas y fortalezas humanas.

1. OPERACIONES / LOGÍSTICA
2. MARKETING / VENTAS
3. ADMINISTRACIÓN / APOYO ADMINISTRATIVO
4. MANUFACTURA / PRODUCCIÓN
5. RECURSOS HUMANOS

La importancia de acelerar las habilidades blandas

Siguen las habilidades de la pandemia, como la resiliencia y la colaboración. Ahora más importantes que nunca.

1. Responsabilidad, fiabilidad, disciplina
2. Resiliencia, tolerancia al estrés y adaptabilidad
3. Toma de iniciativa
4. Colaboración y trabajo en equipo
5. Liderazgo e influencia social

Cuidado con la brecha: lo que están planeando los empleadores en comparación con lo que quieren los trabajadores

3 de 4 empleadores requerirán que al menos el 50% de su fuerza laboral trabaje en el lugar de trabajo todo el tiempo, o por lo menos la mayor parte del tiempo debido al tipo de funciones que desempeñan. Sin embargo, la mayoría está trabajando para incorporar nuevos tipos de flexibilidad en las funciones tradicionalmente visto como inflexible: *

- 34% TIEMPOS FLEXIBLES DE INICIO A FIN
- 21% OFRECE UNA MEZCLA DE TRABAJO REMOTO Y TRABAJAR EN EL LUGAR DE TRABAJO
- 18% FLEXIBLE / HORAS CONDENSADAS
- 7% TRABAJO COMPARTIDO
- 5% ELERGIJ EL LUGAR PARA TRABAJAR
- 16% NO OFRECE NINGUNA DE ESTAS OPCIONES DE FLEXIBILIDAD
- 5% NO SABE

*Employers selected all options that applied

Después de los problemas de salud, la principal preocupación de los trabajadores es volver a ser como estaban las cosas: perder su nueva flexibilidad y tener que volver al lugar de trabajo todos los días (Futuro para los trabajadores por los trabajadores).

9 de 10 trabajadores dicen que simplemente mantener su trabajo es lo más importante

91% de los trabajadores en todos los países y sectores dicen que mantener su trabajo es una prioridad, con la excepción de los trabajadores de TI que valoran más la flexibilidad

8 de 10 quieren un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida en el futuro

43% creen que esto marca el final de tiempo completo 7-5

Mejor juntos: los empleadores aún se preparan para el regreso in situ debido a preocupaciones en torno a la productividad

Las organizaciones esperan que el 79% de los empleados regrese al lugar de trabajo todo el tiempo, en comparación con el 56% cuando preguntamos el trimestre pasado.

- 79% SIEMPRE EN EL LUGAR DE TRABAJO
- 7% TRABAJO HÍBRIDO CON MÁS TRABAJO REALIZADO EN EL LUGAR DE TRABAJO
- 7% TRABAJO HÍBRIDO CON MÁS TRABAJO REALIZADO A DISTANCIA
- 4% TOTALMENTE TRABAJO REMOTO
- 3% INDECISO

Cuando se trata de empleados, ¿qué es lo que más preocupa a los empleadores?

- 30% PRODUCTIVIDAD
- 25% BIENESTAR DEL EMPLEADO
- 11% CULTURA DE LA COMPAÑÍA
- 7% INNOVACIÓN
- 6% COLABORACIÓN
- 3% OTROS
- 14% NO TIENE PREOCUPACIONES
- 4% ESTÁ INSEGURO

Una oportunidad para reconstruir mejor: 5 maneras en que los empleadores pueden hacer que la nueva normalidad sea mejor para todos

Es nuestra oportunidad de reformar un futuro que está más cerca de lo que los trabajadores han querido desde el principio: más flexibilidad, más virtualidad, más confianza. Permitir que las personas combinen mejor el trabajo y el hogar, al tiempo que permiten a las organizaciones aprovechar el talento que puede trabajar desde cualquier lugar.

01 Pregunta porque. ¿Por qué volver?

Tareas que pensamos que nunca se podrían hacer de forma remota se han transformado de la noche a la mañana: cerrar los libros, la nómina, el servicio al cliente e incluso la seguridad de la información; por lo que ahora es un buen momento para preguntarse por qué regresar para ser planificado y justo. ¿Qué necesitan los gerentes para liderar de forma remota? ¿Cómo pueden los trabajadores ser más productivos en casa? Ayudar a los gerentes a comprender las necesidades de las personas para evitar suposiciones y evitar prejuicios inconscientes en el desarrollo.

02 Las habilidades están evolucionando - Prepárate para esa realidad

Las habilidades que los empleadores necesitan en el futuro serán diferentes a las del pasado. Impulsa a toda la fuerza laboral a volver a capacitarse y participar en el aprendizaje continuo, no solo a aquellos que mejoraron sus habilidades. Fomente el aprendizaje remoto y apoye a los trabajadores para que recuperen su proceso con oportunidades de aprendizaje alineadas con las habilidades que su empresa necesita.

03 Flexibilidad y equilibrio para muchos, no para pocos

Ofrecer a los empleados la oportunidad de trabajar de forma remota no es la única forma de que las personas tengan flexibilidad y equilibrio en el trabajo y el hogar, hay otras opciones para los roles que deben realizarse en el lugar de trabajo como ofrecer tiempos de inicio y finalización escalonados, un horario más flexible y entender las prioridades de la gente para que tengan un balance y puedan realizar su trabajo.

04 Bienestar físico y seguridad = Nueva norma en el trabajo

Los sentimientos de aislamiento, estrés, miedo y ansiedad serán un legado de COVID-19, y también lo serán nuestras reflexiones sobre el valor de la salud, el bienestar, la familia y la comunidad. Priorice el bienestar emocional con la misma importancia que las medidas físicas y organizativas como la toma de temperatura y el distanciamiento social, para garantizar que las personas tengan confianza, estén saludables y sean productivas.

05 Fomentar la resiliencia: en las personas y en la organización

Las empresas necesitan generar confianza, escuchar a las personas, responder a sus necesidades y ayudar a los trabajadores a priorizar y recargar energías. La adrenalina inicial de los trabajadores debe cambiar a la resiliencia a largo plazo y los empleadores deben liderar esta carga. Cuando el estrés va en aumento y la preocupación número uno en la mente de muchos trabajadores es perder sus puestos de trabajo, es fundamental contar con un liderazgo fuerte, una comunicación transparente, frecuente y una cultura que sea adecuada para el trabajo híbrido / la home office y el bienestar.

Explore los datos de escasez de talento en manpowergroup.com/talent-shortage

Los resultados completos de la Encuesta de perspectivas de empleo de ManpowerGroup están disponibles para descargar en: manpowergroup.com/workforce-insights

* La Perspectiva Neta del Empleo se obtiene tomando el porcentaje de empleadores que anticipan un aumento en la actividad de contratación y restando de esto el porcentaje

@ManpowerGroupCO facebook.com/ManpowerGroup

linkedin.com/company/ManpowerGroup instagram.com/manpowergroup/