

## Expectativas de contratación de los empleadores julio-septiembre

Se anticipa un ritmo de contratación favorable en el período de julio a septiembre, y los empleadores mexicanos reportan una Perspectiva Neta de Empleo de + 9%.

14%

PLANEA INCREMENTAR

4%

PIENSA DISMINUIR

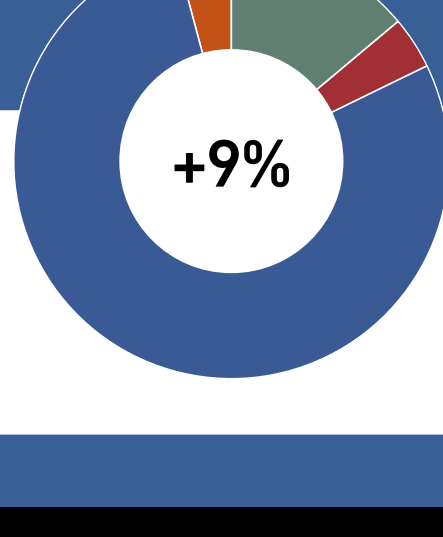
78%

SE MANTIENE IGUAL

4%

NO SABE

+9%



## La escasez de talento se encuentra en el nivel más alto en 15 años debido a que las habilidades técnicas y profesionales son más difíciles de encontrar

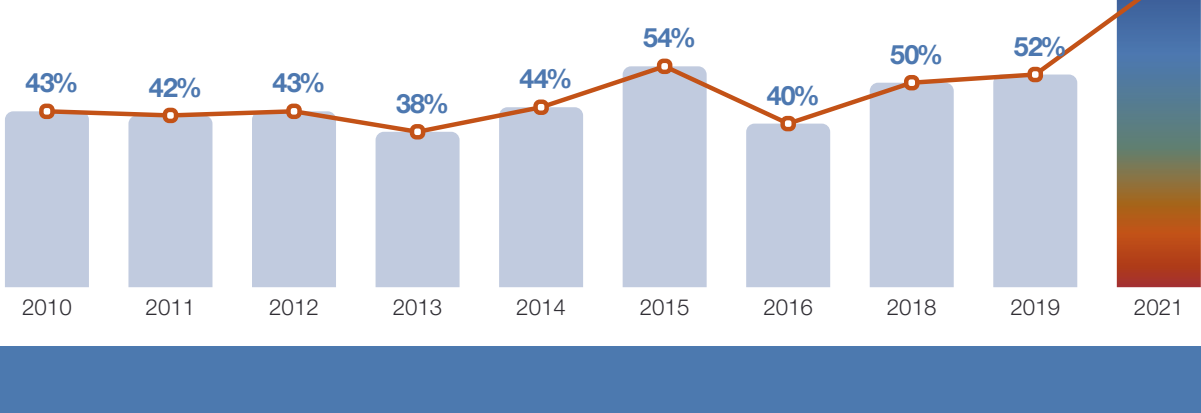
El 69% de las empresas a nivel mundial reportan escasez de talento, pero muestran optimismo y esperan aumentar las nóminas en 42 de los 43 países y territorios encuestados.

En estos tiempos impredecibles, una cosa es cierta: esta crisis debería ser un catalizador para un nuevo futuro del trabajo que sea más flexible, más diverso y más orientado al bienestar de lo que jamás podríamos haber imaginado.

## El COVID-19 está remodelando las habilidades bajo demanda

El mayor cambio en la fuerza laboral y la reasignación de habilidades desde que comenzó la Segunda Guerra Mundial en 2020; incluso las habilidades más demandadas en la fase inicial de la crisis son diferentes a la demanda que surge ahora y se espera en el futuro.

## Empleadores en México con dificultad para cubrir vacantes.



## 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 en las personas.

1. OPERACIONES/ LOGÍSTICA
2. MANUFACTURA/ PRODUCCIÓN
3. VENTAS/ MARKETING
4. ADMINISTRACIÓN/ APOYO DE OFICINA
5. FRONT OFFICE/ ATENCIÓN AL CLIENTE

## Acelerando la importancia de las habilidades profesionales

Gracias a la pandemia, las habilidades como la resiliencia y la colaboración son más importantes que nunca.



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

3 de cada 4 empleadores requerirán que al menos el 50% de sus palntillas acuda al lugar de trabajo todo o la mayor parte del tiempo, debido al tipo de roles que desempeñan. Sin embargo, la mayoría está trabajando para incorporar nuevos tipos de flexibilidad en los roles tradicionalmente visto como inflexible: \*



\*Los empleadores seleccionaron todas las opciones que aplicaban

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

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

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

**8 de 10** quieren un mejor balance vida-carrera en el futuro

**43%** cree que esto marca el final del tiempo completo de 9-6

## Mejor juntos: para funciones remotas, los empleadores aún se preparan para el regreso debido a preocupaciones en torno a la productividad

Las organizaciones esperan que el 83% de los empleados regrese al lugar de trabajo todo el tiempo, frente al 43% cuando preguntamos el trimestre pasado.

83% SIEMPRE EN EL LUGAR DE TRABAJO

5% TRABAJO HÍBRIDO, MÁS TRABAJO REALIZADO PRESENCIALMENTE

7% TRABAJO HÍBRIDO, MÁS TRABAJO REALIZADO A DISTANCIA

3% TOTALMENTE REMOTO

2% INDECISO

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

35% BIENESTAR DEL EMPLEADO

33% PRODUCTIVIDAD

8% CULTURA DE LA EMPRESA

7% COLABORACIÓN

5% INNOVACIÓN

2% OTRO

7% SIN PREOCUPACIONES

5% INSEGURO

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

Ahora es nuestra oportunidad de transformar un futuro que está más cerca de lo que sabemos que los trabajadores han querido desde el principio: más flexible, más virtual, más confiable y 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 donde sea.

## 01 Pregunta, ¿Por qué regresar?

Las 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 preguntarnos por qué regresar para ser planificados y justos. ¿Qué necesitan los gerentes para liderar de forma remota? ¿Cómo pueden los trabajadores ser más productivos en casa? Ayuda a los gerentes a comprender las necesidades de las personas para evitar suposiciones y evitar sesgos inconscientes en su ejecución.

## 02 Las habilidades están evolucionando, prepárate para esa realidad

Las habilidades que los empleadores necesitan en el futuro serán diferentes a las del pasado. Anima a toda la fuerza laboral a volver a capacitarse y participen en el aprendizaje continuo, no solo a aquellos que de todos modos habrían mejorado sus habilidades. Fomenta el aprendizaje remoto y apoya a los trabajadores para que recuperen su viaje con oportunidades de aprendizaje seleccionadas y alineadas con las habilidades que tu 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 permitir que las personas trabajen de manera flexible y equilibren el trabajo y el hogar. Para los roles que deben realizarse de forma presencial, ofrece tiempos de entrada y salida escalonados, una programación más flexible y comprende las prioridades que las personas deben equilibrar para poder realizar su trabajo.

## 04 Bienestar físico y emocional = Nueva salud y seguridad

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

## 05 Construir resiliencia en las personas y 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 remoto fuerte, una comunicación transparente y frecuente y una cultura que sea adecuada para el lugar de trabajo híbrido entre el trabajo y el hogar y el apoyo accesible para el bienestar.

Conoce más sobre Escasez de Talento en [manpowergroup.com/talent-shortage](https://manpowergroup.com/talent-shortage)

Descarga los resultados completos de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup en: [manpowergroup.com.mx](https://manpowergroup.com.mx)

\* La Tendencia Neta de Empleo se obtiene tomando el porcentaje de empleadores que anticipan un aumento en la actividad de contratación y restando de esto el porcentaje de empleadores que esperan una disminución en la actividad de contratación.