

# Escasez de Talento 2021

Datos extraídos del Estudio ManpowerGroup de Proyección de Empleo para T3 de 2021 en España



**El desajuste de Talento alcanza el nivel más alto de los últimos 15 años, ya que cada vez resulta más difícil encontrar perfiles con los conocimientos técnicos y las competencias sociales necesarias**

A nivel mundial, el 69% de las empresas indican desajustes de Talento. Sin embargo, en 42 de los 43 países incluidos en el estudio, se muestran optimistas respecto a las perspectivas de contratación.

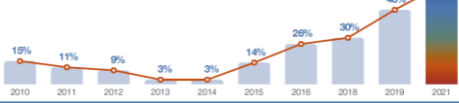
En este periodo marcado por la incertidumbre, una cosa parece segura: la crisis debe actuar como catalizador de un futuro del empleo con unos niveles de flexibilidad, diversidad y bienestar mayores de los que podríamos haber imaginado.



## El Covid-19 está modificando el conjunto de competencias más demandadas

En 2020 dio comienzo la mayor transformación laboral de los últimos dos siglos; esta transformación impactó en el listado de las competencias más demandadas y seguirá haciéndolo en el futuro.

El 64% de las organizaciones en España tiene dificultades para cubrir puestos



## Los 5 puestos más demandados

El Covid-19 ha acelerado la digitalización de muchos procesos y ahora las empresas están buscando la combinación perfecta de conocimientos técnicos y competencias sociales en sus candidatos.



## Las competencias sociales cobran importancia

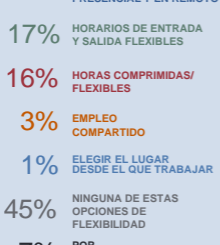
Tras la pandemia, competencias como la resiliencia y la colaboración son más importantes que nunca.



## La brecha importa: lo que planean las empresas vs. lo que quieren los profesionales

3 de cada 4 empresas requerirá que, al menos, el 50% de sus empleados permanezca en el lugar de trabajo durante todo tiempo o la mayor parte del mismo debido al tipo de puestos que ocupan. Sin embargo, la mayoría están tratando de aportar cierta flexibilidad a puestos antes considerados como inflexibles\*:

Tras las cuestiones relacionadas con la salud, la principal preocupación de los profesionales es volver a la situación de antes, perder esta nueva flexibilidad y trabajar desde la oficina todos los días (El futuro del empleo, según los profesionales).



**9 de cada 10** profesionales dice que mantener su empleo es lo más importante

**91%** dice que mantener el empleo es la máxima prioridad para los profesionales de todos los países y sectores, a excepción de los empleados de IT que valoran más la flexibilidad

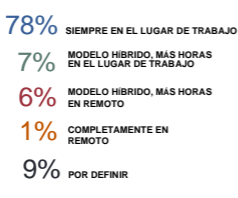
**8 de cada 10** quiere una mejor conciliación de la vida profesional y privada de cara al futuro

**43%** cree que esto marca el final de las jornadas completas de 9 a 5

\*Las empresas seleccionaron las opciones correspondientes

## Mejor juntos: en relación con los puestos que se pueden realizar en remoto, las empresas siguen prefiriendo una vuelta al trabajo presencial debido a preocupaciones acerca de la productividad

Las organizaciones esperan que el 78% de los empleados vuelva al lugar de trabajo a tiempo completo, lo que supone una subida con respecto al 53% del trimestre anterior.



## ¿Cuál es la principal preocupación de las empresas con respecto al trabajo en remoto?



## Una oportunidad para reinventarnos: 5 formas de mejorar la nueva normalidad para los profesionales

Ahora tenemos la oportunidad de construir un futuro que se acerque más a lo que siempre han querido los profesionales: basado en la flexibilidad y en la confianza, más laboral, y con una mejor conciliación entre la vida profesional y privada, lo que también permitiría a las organizaciones atraer recursos de Talento que pueden trabajar desde cualquier lugar.



### 01 Pregúntate el porqué. ¿Por qué hay que volver?

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Las tareas que pensábamos que nunca podrían hacerse en remoto se han transformado de la noche a la mañana —cierres contables, nóminas, atención al cliente e, incluso, seguridad de la información— así que, para ser justos y previsores, ahora es el momento de preguntarse por qué hay que volver. ¿Qué tienen que gestionar los líderes en remoto? ¿Cómo pueden los profesionales ser más productivos desde casa? Ayuda a los líderes a entender las necesidades individuales para evitar suposiciones y prevenir sesgos inconscientes.

Consulta los datos sobre el desajuste de Talento en [manpowergroup.com/talent-shortage](https://manpowergroup.com/talent-shortage)

Los resultados completos del Estudio ManpowerGroup de Proyección de Empleo se pueden descargar en: [manpowergroup.com/workforce-insights](https://manpowergroup.com/workforce-insights)

\*La Proyección de Empleo Neto se obtiene tomando el porcentaje de empresas que prevén un incremento de la contratación y restando el porcentaje de aquellas que esperan una reducción.