

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.

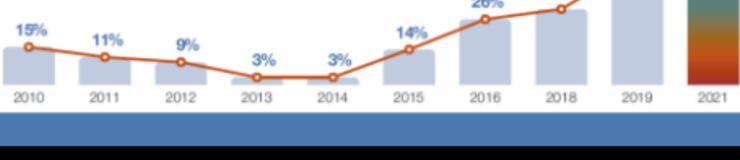
En este periodo marcado por la incertidumbre, una cosa parece segura: la crisis debe actuar como catalizador de un futuro del empleo con unos niveles de flexibilidad, diversidad y bienestar mayores de los que podríamos haber imaginado.



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.

- 1. FABRICACIÓN/ PRODUCCIÓN**
- 2. OPERACIONES/ LOGÍSTICA**
- 3. ADMINISTRACIÓN/ APOYO EN OFICINA**
- 4. IT/ DATOS**
- 5. VENTAS/ MARKETING**

Las competencias sociales cobran importancia

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

- 1. Responsabilidad, confiabilidad, disciplina**
- 2. Proactividad**
- 3. Liderazgo e influencia social**
- 4. Pensamiento crítico y análisis**
- 5. Colaboración y trabajo en equipo**

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*:

- 19% COMBINAR EMPLEO PRESENCIAL Y EN REMOTO**
- 17% HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA FLEXIBLES**
- 16% HORAS COMPRIMIDAS/ FLEXIBLES**
- 3% EMPLEO COMPARTIDO**
- 1% ELEGIR EL LUGAR DESDE EL QUE TRABAJAR**
- 45% NINGUNA DE ESTAS OPCIONES DE FLEXIBILIDAD**
- 7% POR DEFINIR**

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

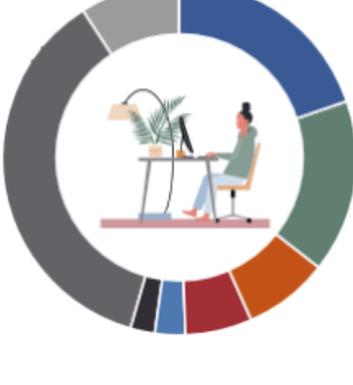
43% cree que esto marca el final de las jornadas completas de 9 a 5

*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.

- 78% SIEMPRE EN EL LUGAR DE TRABAJO**
- 7% MODELO HÍBRIDO, MÁS HORAS EN EL LUGAR DE TRABAJO**
- 6% MODELO HÍBRIDO, MÁS HORAS EN REMOTO**
- 1% COMPLETAMENTE EN REMOTO**
- 9% POR DEFINIR**



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

- 20% PRODUCTIVIDAD**
- 16% BIENESTAR DEL EMPLEADO**
- 8% CULTURA EMPRESARIAL**
- 6% COLABORACIÓN**
- 3% INNOVACIÓN**
- 2% OTROS**
- 37% NADA**
- 9% NO SABE**

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.

02 Las competencias están evolucionando — Prepara a los profesionales para esta realidad Las competencias que los profesionales necesitarán en el futuro no serán las mismas que las de hace unos años. Anima a todos tus empleados a actualizar sus competencias y a participar en programas de aprendizaje continuo, y no solo a aquellos que lo habrían hecho de todas formas. Fomenta el aprendizaje en remoto y alienta a los profesionales a aprovechar los tiempos de desplazamiento con oportunidades de aprendizaje personalizadas y alineadas con las competencias que necesita el negocio.

03 Flexibilidad y conciliación para la mayoría y no solo para unos pocos Ofrecer a los empleados la posibilidad de trabajar en remoto no es la única forma de incorporar opciones de flexibilidad y conciliación entre la vida profesional y privada. Para aquellos puestos que deban realizarse en el lugar de trabajo, proporciona tiempos de entrada y salida escalonados y horarios más flexibles. Entiende el equilibrio de prioridades que tienen que realizar los profesionales para hacer su trabajo.

04 Bienestar físico y emocional = Nueva prevención de riesgos Los problemas de aislamiento, estrés, miedo y ansiedad serán un legado del Covid-19, así como lo serán nuestras reflexiones sobre el valor de la salud, el bienestar, la familia y la comunidad. Para garantizar que las personas se sientan seguras, sanas y productivas, otorga la misma importancia al bienestar emocional que al bienestar físico u otras medidas como la toma de temperatura y el distanciamiento social.

05 Desarrolla la resiliencia de los profesionales y de la organización Las empresas tienen que ser capaces de infundir confianza, escuchar a las personas y responder a sus necesidades. La energía inicial de los profesionales, a largo plazo, tiene que dar paso a la resiliencia, y las empresas deben liderar este proceso. Cuando aumenta el estrés y la principal preocupación de la mayoría de los profesionales es perder su empleo, es fundamental contar con un liderazgo en remoto sólido, una comunicación transparente y continua, una cultura que se adapte a un modelo híbrido presencial/en remoto y un sistema de bienestar accesible.

Consulta los datos sobre el desajuste de Talento en manpowergroup.com/talent-shortage

Los resultados completos del Estudio ManpowerGroup de Proyección de Empleo se pueden descargar en: 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.