RESOLVIENDO LA ESCASEZ DE TALENTO

LO QUE LOS TRABAJADORES QUIEREN

Resultados de México

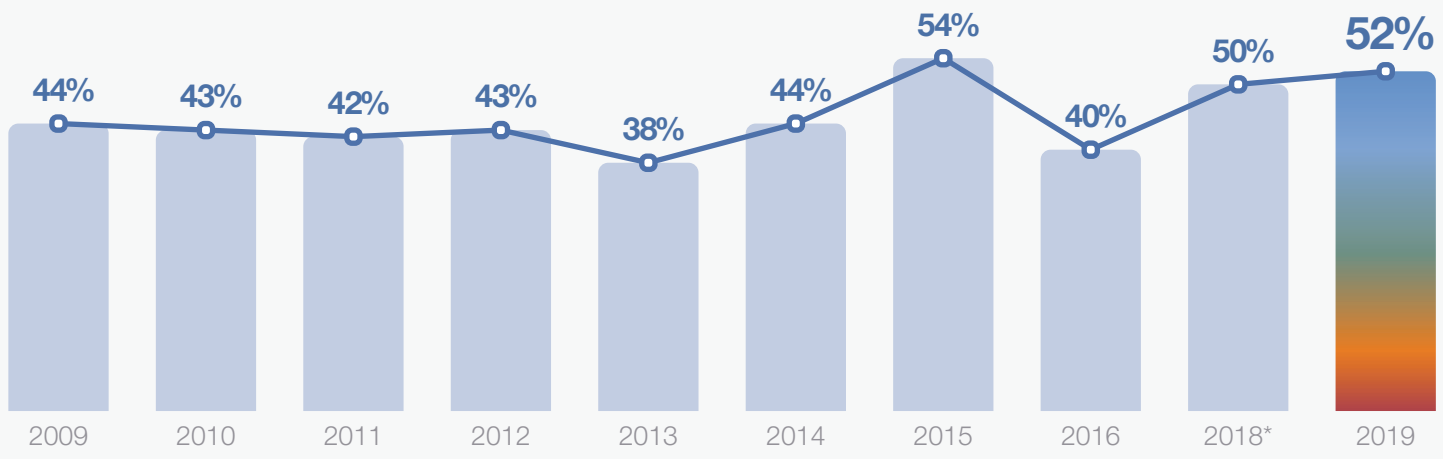
ManpowerGroup®

El 54% de las compañías a nivel mundial reporta escasez de talento, la más alta en más de una década.

Con una escasez de talento tan aguda, los empleadores se enfrentan al desafío de satisfacer las necesidades y los deseos de una fuerza laboral cada vez más exigente, mientras otros intentan hacer lo mismo. Para tener éxito, como parte de una estrategia integral de talentos necesitan comprender lo que los trabajadores quieren.

Escasez de talento a lo largo del tiempo

52% de los empleadores en México tiene dificultad para cubrir vacantes.



*El levantamiento de información para la encuesta de Escasez de Talento 2018 se realizó en el 4Q de 2017.

Las habilidades más difíciles de encontrar

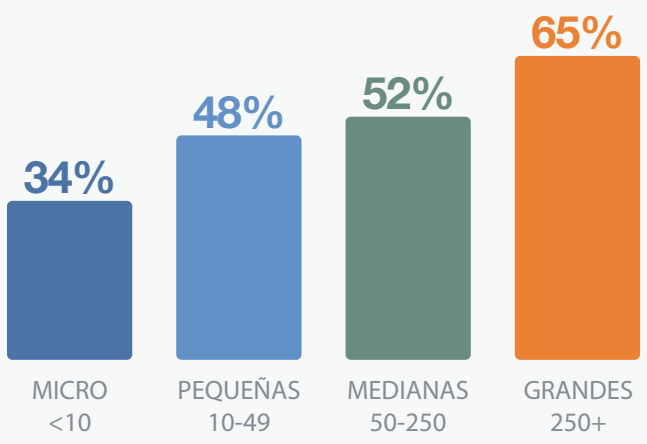
La Manufactura, seguida por Oficios Calificados, así como Ventas y Marketing son los puestos más difíciles de cubrir.

1. **MANUFACTURA** *(Producción y operadores de máquinas)*
2. **OFICIOS CALIFICADOS** *(Electricista, soldador, mecánico)*
3. **VENTAS Y MARKETING** *(Representantes/gerentes de ventas, diseñadores gráficos)*
4. **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE OFICINA** *(Asistentes administrativos, asistentes personales, recepcionistas)*
5. **CONDUCCIÓN Y LOGÍSTICA** *(Operadores de camión, entregas, construcción, transportes)*
6. **CONTABILIDAD Y FINANZAS** *(Contadores certificados, auditores, analistas financieros)*
7. **GESTIÓN DOMÉSTICA Y DE LIMPIEZA**
8. **TÉCNICOS** *(Controladores de calidad, personal técnico)*
9. **INGENIERÍA** *(Química, eléctrica, civil, mecánica)*
10. **CONTACTO Y SERVICIO A CLIENTES** *(Operadores de centros de contacto (Call Center), representantes de servicio al cliente)*

Encuesta de Escasez de Talento 2019

Dificultad para cubrir vacantes según el tamaño de la empresa

Las grandes empresas (más de 250 empleados) son las que tienen más dificultades para cubrir los puestos de trabajo; seguidas por las medianas (50-249 empleados), las pequeñas (10-49 empleados)) y las microempresas (menos de 10 empleados).



Encuesta de Escasez de Talento 2019

Lo que los Trabajadores Quieren

Hazlo bien desde el primer momento. Lo que atrae a los trabajadores a una organización también puede ser lo que los compromete y hace que se queden. En medio de una aguda competencia por el talento y las habilidades, hacer las cosas bien desde el principio deriva en un retorno de la inversión a largo plazo. A nivel mundial, éstas son las necesidades y deseos más importantes que no son negociables para todos los trabajadores.

- **No es necesaria una alerta de "spoiler": el pago siempre importa, pero importa más la forma como se entrega.** El salario es el principal factor de atracción y retención para todos los trabajadores menores de 65 años, independientemente del género.
- **Visión personalizada de carrera profesional, impulsada por los datos y la evaluación.** El 81% de los trabajadores que han sido evaluados reportan una mayor satisfacción en el trabajo.
- **Trabajo desafiante en forma de educación, experiencia y exposición.** La gente quiere un trabajo desafiante, para desarrollar sus habilidades y carreras profesionales. El desafío se encuentra entre las 5 prioridades principales para los trabajadores de todas las edades, géneros y lugares.
- **La flexibilidad y el control del horario es una necesidad y contribuye al bienestar de los trabajadores.** La flexibilidad es una de las tres prioridades principales para los trabajadores de todas las edades, géneros y lugares. Es el 2º factor más importante.
- **El propósito es una necesidad. Los trabajadores quieren sentirse orgullosos de lo que hacen y para quien trabajan** El propósito, la marca y la reputación se encuentran entre los 10 principales factores de atracción para todos los trabajadores.

Una estrategia de talento holística

Para lograr el éxito en la era digital se requieren enfoques más rápidos y específicos. Para satisfacer las necesidades del talento en demanda de hoy, una estrategia de talento debe comprender la combinación de cuatro elementos clave: crear, adquirir, tomar prestado y construir puentes.

1 CREAR
Invierte en aprendizaje y desarrollo para hacer crecer tu reserva de talento.

2 ADQUIRIR
Recurre al mercado externo para encontrar los mejores talentos.

3 TOMAR PRESTADO
Cultiva comunidades de talento más allá de la organización, incluyendo trabajadores de tiempo parcial, independientes, contratados y temporales; con el objetivo de complementar las habilidades existentes.

4 CONSTRUIR PUENTES
Ayuda a que las personas a salir adelante o a migrar a nuevos roles dentro o fuera de la organización.

Conoce más sobre la escasez de talento y lo que los trabajadores quieren:
manpowergroup.com/talent-shortage