

Lo que los Trabajadores Quieren:

Resolviendo la escasez de talento.





Jonas Prising, Presidente & CEO, ManpowerGroup

Los tiempos sin precedentes son la nueva normalidad. A nivel mundial, el mercado laboral es limitado. La escasez de talento está en niveles récord y, tras varias décadas, el desempleo al mínimo. Cada vez más los consumidores, empleados y candidatos, se hacen escuchar más fuerte y el papel de las organizaciones se encuentra bajo un escrutinio creciente. Necesitamos nuevas soluciones para el futuro del trabajo y el futuro de los trabajadores.

Más de la mitad de las empresas en todo el mundo no pueden encontrar las habilidades que están buscando, casi el doble de lo que era hace una década. A medida que el ritmo de la disrupción tecnológica, la digitalización y la automatización continúan acelerándose, la mayoría de los empleadores a nivel mundial aumentan o mantienen sus plantillas laborales, no las están reduciendo¹. A medida que las necesidades de habilidades y las funciones laborales están cambiando más rápido que nunca, la Revolución de Habilidades, que predijimos hace cuatro años, sigue siendo el desafío decisivo de nuestro tiempo. Las personas serán indispensables en un mundo con una mayor apuesta tecnológica.

Para encontrar, desarrollar y mantener el mejor talento, las empresas precisan saber qué quieren los trabajadores. Necesitan adaptar los requerimientos de su fuerza laboral para que coincidan con las necesidades y los deseos del talento en demanda y expandir la fuente de donde obtienen ese talento.

Las organizaciones deben actuar de manera diferente. La creación de valor para los accionistas sólo se puede hacer en conjunto con el cuidado de los empleados, clientes y comunidades. Y eso incluye la responsabilidad de ayudar a las personas a aprender nuevas habilidades, adaptarse para futuros trabajos y convertirse en creadores de talento.



La mayor escasez de talento global...



... casi el doble de lo que fue hace 10 años

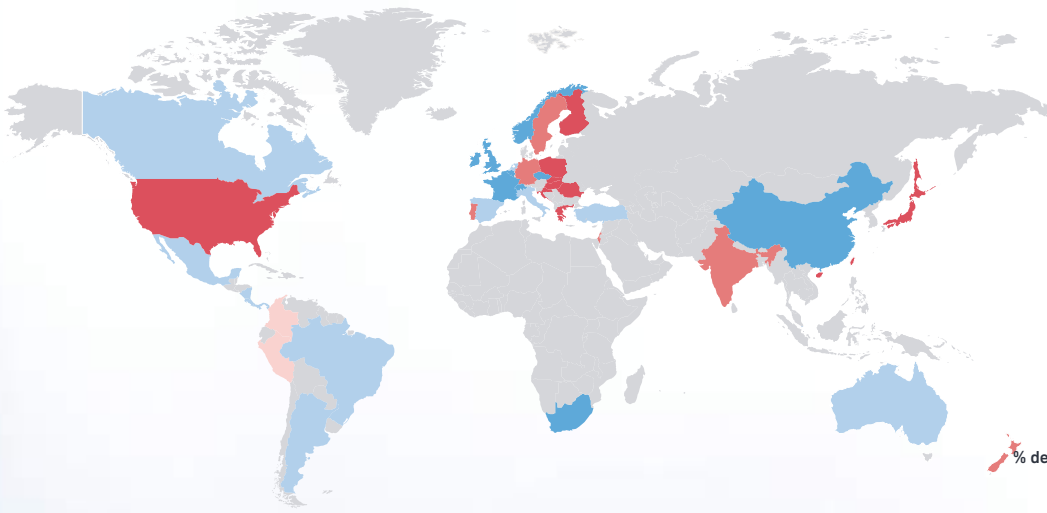
Acerca de este reporte

Como empresa líder en soluciones de capital humano, ManpowerGroup coloca anualmente en un empleo formal a casi 3 millones de personas en todo el mundo. Trabajamos con alrededor de medio millón de compañías en más de 80 países, de modo que dejamos la huella global más grande de la industria. Para determinar lo que quieren los trabajadores, encuestamos a 14,000 personas en 15 países con el fin de entender qué les atrae de una organización, qué las mantiene en ella y cómo estas variables cambian en cada lugar según el género y las diversas etapas de su carrera profesional. Este reporte combina nuestro conocimiento único de trece años con datos de nuestra Encuesta mundial de Escasez de Talento, el estudio de capital humano más grande en su tipo.

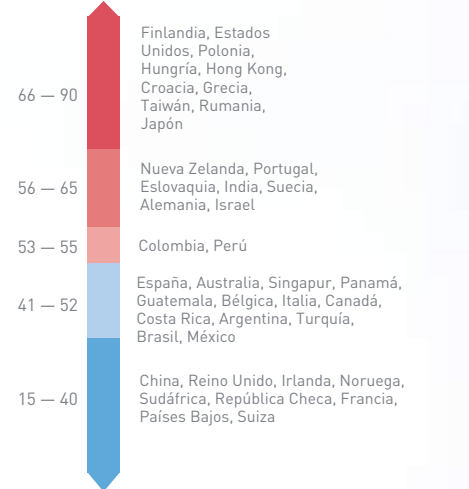
¹ Se buscan personas: los robots las necesitan, ManpowerGroup, 2019

La Escasez de Talento Crece en Todo el Mundo

En 2019, 36 de 44 países (82%) reportaron escasez de talento. Eslovenia, Suecia, Finlandia, Hungría y Estados Unidos mostraron el mayor incremento en comparación con el 2018.



% de mayor dificultad para encontrar las habilidades que necesitan



% de menor dificultad para encontrar las habilidades que necesitan

Las Habilidades que Están Cambiando

Los 10 principales puestos del 2019 son tendencia año tras año: el 80% de ellos también escasearon en 2018. A medida que la tecnología transforma el trabajo, los roles más demandados pueden parecer similares, pero las habilidades requeridas continúan evolucionando rápidamente.

MANUFACTURA
(Producción y operadores de máquinas)



1

OFICIOS CALIFICADOS
(Electricista, soldador, mecánico)



2

VENTAS Y MARKETING
(Representantes/gerentes de ventas, diseñadores gráficos)



3

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE OFICINA
(Asistentes administrativos, asistentes personales, recepcionistas)



4

CONDUCCIÓN Y LOGÍSTICA
(Operadores de camión, entregas, construcción, transportes)



5

CONTABILIDAD Y FINANZAS
(Contadores certificados, auditores, analistas financieros)



6

GESTIÓN DOMÉSTICA Y DE LIMPIEZA



7

TÉCNICOS
(Controladores de calidad, personal técnico)



8

INGENIERÍA
(Química, eléctrica, civil, mecánica)



9

CONTACTO Y SERVICIO A CLIENTES
(Operadores de centros de contacto (Call Center), representantes de servicio al cliente)

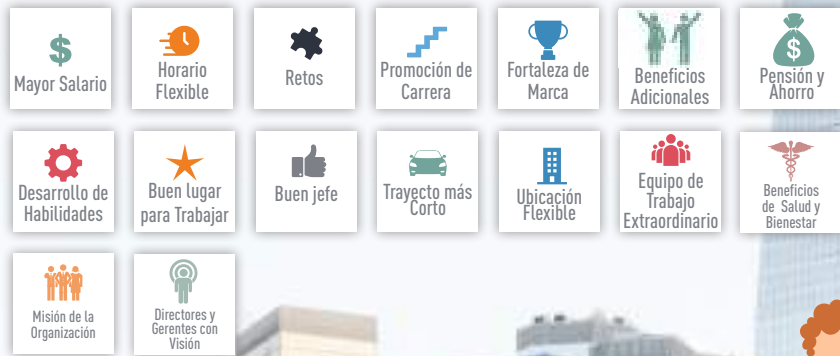


10

DIME LO QUE QUIERES, LO QUE REALMENTE QUIERES

Lo que los Trabajadores Quieren: a lo largo de su carrera

Los deseos de los trabajadores varían según su edad, sexo, ubicación geográfica y la etapa en la que cada persona se encuentra en su carrera. Un mayor salario, flexibilidad y retos no son aspectos negociables para algunos. Pero los empleadores utilizan otras formas para atraer y retener talento diverso y en demanda.



Millennials (25-34 años)

La flexibilidad es esencial para ellas y una ventaja para ellos

Los Millennials quieren lo mismo que todo el mundo, pero diferente. Todos quieren flexibilidad y retos. Saben que tienen por delante un ultra maratón de carrera profesional y, en este recorrido, pretenden alcanzar el balance entre trabajo y vida personal². Aunque para las mujeres, conseguir un trabajo desafiante usualmente implica flexibilidad de horario. Ellas todavía se encargan de la mayor parte de las tareas emocionales y los trabajos no pagados en el hogar, tratando de encontrar un equilibrio entre el trabajo y los demás compromisos³. La flexibilidad es algo esencial para ellas y una ventaja para ellos.

FACTORES PARA CAMBIAR DE TRABAJO

MUJERES	HOMBRES
1. \$	1. \$
2. Escalera	2. Retos
3. Retos	3. Horario Flexible
4. Horario Flexible	4. Escalera
5. Retos	5. Retos

FACTORES PARA PERMANECER EN EL TRABAJO

MUJERES	HOMBRES
1. \$	1. \$
2. Horario Flexible	2. Horario Flexible
3. Escalera	3. Retos
4. Retos	4. Buen jefe
5. Retos	5. Escalera



Generación Z (18-24 años)

El dinero es lo más importante, especialmente para las mujeres

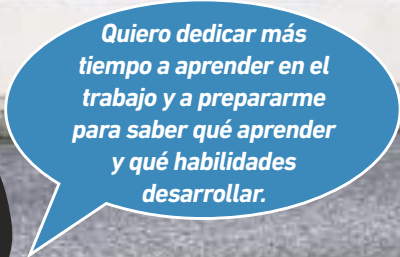
Quiénes forman parte de la generación Z suelen ser ambiciosos, ávidos de dinero y desarrollo profesional. Sin embargo, las mujeres y los hombres tienen diferentes expectativas. Las mujeres dan prioridad a la remuneración más que al desarrollo de habilidades, mientras que para los hombres, las habilidades y la carrera profesional importan casi tanto como la remuneración. Cada vez se incorporan más mujeres con educación universitaria a la fuerza laboral que hombres y, por primera vez, después de décadas de desigualdad salarial, las mujeres son más conscientes de sus derechos y asuntos económicos⁴.

FACTORES PARA CAMBIAR DE TRABAJO

MUJERES	HOMBRES
1. \$	1. \$
2. Retos	2. Horario Flexible
3. Beneficios Adicionales	3. Escalera
4. Trayecto más Corto	4. Retos
5. Retos	5. Fortaleza de Marca

FACTORES PARA PERMANECER EN EL TRABAJO

MUJERES	HOMBRES
1. \$	1. Escalera
2. Retos	2. \$
3. Buen jefe	3. Horario Flexible
4. Fortaleza de Marca	4. Fortaleza de Marca
5. Retos	5. Fortaleza de Marca



Quiero dedicar más tiempo a aprender en el trabajo y a prepararme para saber qué aprender y qué habilidades desarrollar.

Generación X (35-54 años)

A quien le interesa: flexibilidad = bienestar

En este punto es cuando la búsqueda del equilibrio comienza a dar sus frutos. Los hombres priorizan la flexibilidad tanto como las mujeres. Muchos anhelan horarios flexibles de entrada y salida; otros más le apuestan a la capacidad de trabajar a distancia, medio tiempo y aspiran a obtener sus respectivas licencias por maternidad o paternidad⁵. La flexibilidad es un factor vital para hombres y mujeres, si se tiene en cuenta que en Estados Unidos hay 52 millones de padres y madres que trabajan⁶, 65.4 millones de hogares con niños⁷ y están en aumento los hogares donde se cuidan personas mayores⁸.

Boomers/generación posguerra (55-64 y 65+)

Amando a líderes y equipos, aunque aprendiendo menos

A los Boomers también les importa el salario, los retos y la flexibilidad, pero su mayor prioridad es el liderazgo y los equipos. Les importa mucho el jefe para el que trabajan y las personas con las que trabajan. La meta de los trabajadores mayores es seguir adelante: los más motivados con este objetivo son los mayores de 65 años. Lo que menos les importa es aprender nuevas habilidades: los Boomers quieren crecer como individuos, no tanto como empleados. A medida que los trabajadores envejecen, los empleadores no pueden seguir dependiendo de la promoción o la remuneración, más bien deben diversificar y segmentar sus estrategias de aprendizaje para así comprometer a los Boomers para trabajar más horas y durante más tiempo.

A partir de los 65 años quiero aprender para mi desarrollo personal, y no tanto profesional, a mantenerme motivado y útil.



Boomers menores (55-64)

FACTORES PARA CAMBIAR DE TRABAJO		FACTORES PARA PERMANECER EN EL TRABAJO	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1. 🕒	1. 💰	1. 🕒	1. 💰
2. ⚙️	2. 📈	2. 🏢	2. 📈
3. 🏢	3. ⚙️	3. 🏥	3. 👥
4. 💰	4. ⚙️	4. 💰	4. 🏢
5. ⚙️	5. 👥	5. ⚙️	5. 👍

Boomers mayores (+65)

FACTORES PARA CAMBIAR DE TRABAJO		FACTORES PARA PERMANECER EN EL TRABAJO	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1. 💰	1. ⚙️	1. 🏆	1. 🏆
2. ⚙️	2. 🚗	2. 👥	2. 💰
3. 🏆	3. ⭐	3.	3. ⚙️
4.	4. 🎯	4.	4. 🎯
5.	5. 👥	5.	5. 🚗

Quiero mejorar mi desempeño y aumentar mi salario hoy. ¿Gratificación instantánea? ¡Supongo que sí!

Quiero aprender nuevas competencias y ganar más en el futuro.

Gen X menores (35-44)

FACTORES PARA CAMBIAR DE TRABAJO		FACTORES PARA PERMANECER EN EL TRABAJO	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1. 💰	1. 💰	1. 💰	1. 💰
2. 🕒	2. 🕒	2. 📈	2. 📈
3. ⚙️	3. 📈	3. 🕒	3. ⚙️
4. 📈	4. ⚙️	4. ⚙️	4. ⚙️
5. ⚙️	5. ⭐	5. 🏢	5. 💰

Gen X mayores (45-54)

FACTORES PARA CAMBIAR DE TRABAJO		FACTORES PARA PERMANECER EN EL TRABAJO	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1. 💰	1. 💰	1. 💰	1. 💰
2. 📈	2. 📈	2. 📈	2. ⚙️
3. ⚙️	3. ⚙️	3. ⚙️	3. ⚙️
4. ⚙️	4. ⚙️	4. 👍	4. 👍
5. 🏢	5. 🏆	5. ⚙️	5. 👥



²The Integration of work and home and the flexibility to manage that. #GigResponsibly, The Rise of NextGen Work, ManpowerGroup, 2018

³Equidad de género, OECD, 2018

⁴Tasa de Graduación, OECD, 2018

⁵Bienestar en el trabajo, Investigación Reputation Leaders, ManpowerGroup, 2019

⁶Su compañía necesita un mayor plan de retención de padres/madres trabajadores, Harvard Business Review, 2019

⁷Hogares con niños en Estados Unidos, Eurostat, 2018

⁸¿Qué le depara el futuro al cuidado de los ancianos?, National Council for Aging Care, 2019

HOY ES MÁS IMPORTANTE QUE NUNCA SABER QUÉ QUIEREN LOS TRABAJADORES

Mi propia jerarquía de necesidades

Hazlo bien desde el primer momento. Lo que atrae a los trabajadores a una organización también puede ser lo que los comprometa y haga 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 inversión a largo plazo. Olvida la pirámide de Maslow; hoy los trabajadores tienen su propia jerarquía de necesidades...



1 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 de todos los trabajadores menores de 65 años, independientemente del género. Es un hecho. Sin embargo, los salarios están creciendo a la mitad de la velocidad que hace 10 años, especialmente para los trabajadores de menores ingresos⁹. Por supuesto, los promedios pueden ser engañosos. Las habilidades son importantes: los trabajadores con habilidades en demanda - ciberseguridad, computación en la nube, desarrolladores de primera línea, arquitectos de soluciones, atención médica, etc.- han tenido incrementos salariales de más del 10% en el mismo período¹⁰. Las empresas tienen que ser creativas para mejorar las formas de compensación más allá del dinero en efectivo, de modo que generen y atraigan el talento. Si se tiene en cuenta que el 89% de las personas en Estados Unidos consideraría aceptar beneficios adicionales en lugar de un aumento de salario, la mejor solución no son las palomitas de maíz y el ping pong¹¹. Piensa en personalizar: trabajo autónomo y flexibilidad, licencia de paternidad, políticas ilimitadas de tiempo libre, desconexión a favor del bienestar y un mejor estilo de vida. Si se añaden incentivos financieros atractivos y gestos de buena voluntad que recompensen la lealtad, el aprendizaje y el desarrollo, como puede ser el reembolso de colegiaturas y el pago de préstamos estudiantiles, las empresas van a tener más probabilidades de atraer y retener a los mejores talentos¹².

El 89% de las personas en Estados Unidos consideraría aceptar beneficios adicionales en lugar de un aumento de salario¹¹

⁹ El aumento del empleo se ve ensombrecido por un estancamiento salarial sin precedentes, OECD, 2018

¹⁰ El informe de empleos del viernes: ¿cuáles son los trabajos que presentan un crecimiento salarial?, Glassdoor, 2016

¹¹ Los beneficios más atractivos por parte de los empleados, Harvard Business Review, 2019

¹² El reembolso de préstamos educativos es el beneficio más importante del 2018, Forbes, 2018



2

Los Trabajadores Quieren Personalización: La estrategia de talento debe ser tanto una ciencia como un arte

En un mundo cada vez más orientado a los datos, donde los refrigeradores trabajan con algoritmos y la IA nos sugiere qué comprar, la gente espera lo mismo en el trabajo. Los empleados quieren tareas que pongan a prueba sus habilidades, proyectos que exijan lo mejor de ellos y recomendaciones para su siguiente cargo. Quieren orientación sobre su presente y su futuro.

Aquí es donde entra en juego la evaluación, elemento esencial para entender el potencial humano. La evaluación permite a los empleadores ajustar perfiles y puestos, y motivar mejor a las personas, a la vez que ayuda a que los individuos se conozcan aún más a sí mismos. Mediante la evaluación es posible eliminar los prejuicios y la confianza excesiva en los sistemas de seguimiento a candidatos (ATS), que automáticamente seleccionan a los candidatos adecuados. Además, ayuda a los empleadores a buscar entre grupos de talentos más diversos, seleccionando a las personas no con base en su experiencia pasada, sino en su potencial a futuro.

Al igual que todos los consumidores, los trabajadores también quieren una gran experiencia de usuario. Esperan una visión personalizada, al estilo de Amazon Prime, para comprender su potencial y fortalezas. Para ello, necesitan evaluaciones (les guste o no) cortas, validadas científicamente y esperan algo a cambio de sus datos. Quieren análisis y conversaciones sobre su trayectoria profesional, orientación para establecer objetivos, gestionar su desarrollo y tener control de su carrera.

Sin embargo, sólo el 59% de los trabajadores en México ha sido evaluado, así que realmente es el momento de que los datos hablen: el 96% de los que han sido evaluados reporta mayor satisfacción laboral comparado con 89% de los no evaluados.

Sólo el 59% de los trabajadores ha sido evaluado, de los cuales el 78% manifiesta que su jefe conoce sus habilidades

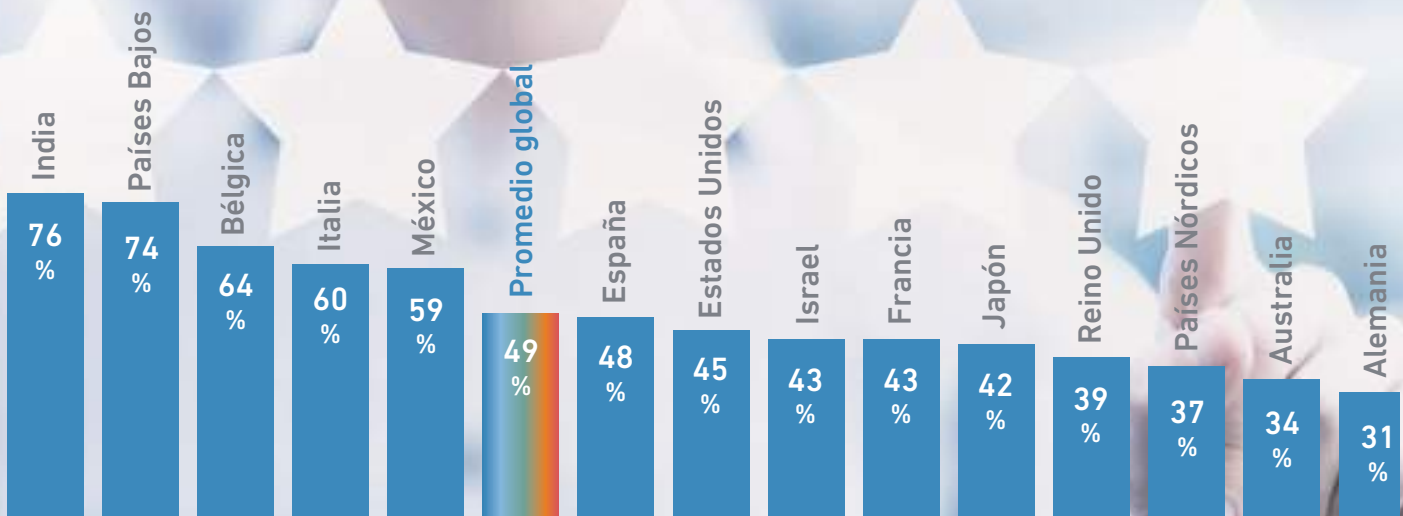


“La evaluación aumenta de 50% a 80% la probabilidad de colocar a la persona correcta en el rol adecuado¹³. Si agregas una entrevista estructurada, aumentará de 13% a 17% tu capacidad de predecir con precisión el desempeño, comparado con sólo un 4% cuando la entrevista no es estructurada. Además de poner a prueba las habilidades técnicas, las evaluaciones miden las fortalezas humanas que son predictores fundamentales del éxito; como por ejemplo, qué tan gratificante es tratar con alguien, su capacidad para realizar sus labores y la disposición para trabajar duro. Esa es la parte de la ciencia”

Dr. Tomás Chamorro-Premuzic
Jefe de Talento Científico
ManpowerGroup

La reflexión no es un hallazgo:

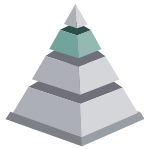
Casi la mitad de los empleadores está utilizando datos a partir de evaluaciones, en lugar de basarse en el instinto para predecir el rendimiento y el potencial.



¹³ ¿Y si acabamos con la entrevista de trabajo?, Fast Company, 2018



Sólo el 16% de los empleados manifiesta que tiene conversaciones continuas con su jefe sobre su carrera¹⁶.



3 La variedad es el condimento de la vida laboral: los trabajadores quieren educación, experiencia y exposición

El desafío es prioritario para los trabajadores de todas las edades y significa muchas cosas. Educación y formación, sí, pero es más que eso: aumento de oportunidades; funciones rotativas; aprendizaje en el trabajo y aprendizaje de oficios; proyectos estimulantes y trabajo ágil, a través de varios equipos y funciones; uso de nuevas habilidades en nuevas funciones; pensar con mayor detenimiento; sentirse mejor evaluado; tener una clara trayectoria profesional, aunque se cambie de trabajo¹⁴.

La gente quiere un trabajo variado, que amplíe su experiencia, sus conocimientos y habilidades. Quiere la oportunidad de desarrollarse (y de ganar más). Las personas se están dando cuenta que necesitan una larga vida útil en este mundo laboral de cambios rápidos y maratón de carreras profesionales.

Los jefes necesitan entender las habilidades, el potencial y los deseos de los trabajadores, con el fin de poder ofrecerles retos y oportunidades para que tengan éxito y se queden en los puestos de trabajo. Mediante evaluación, perspicacia y una cultura de aprendizaje, es posible asesorar a los individuos para que prosperen en un entorno colaborativo. Un enfoque de “hundirse o nadar”, sin apoyo, puede acabar en una parálisis por procrastinación o incluso en agotamiento. El recién graduado que busca crecer requiere de un apoyo diferente que el líder emergente a mitad de su carrera recién promovido. Los gerentes necesitan entrenamiento, no las mismas habilidades de siempre, para guiar a las personas a plantear conversaciones de carrera que marquen el ritmo de su propia movilidad profesional, acepten nuevas experiencias y abran las puertas a una exposición que impulse el éxito personal y empresarial.

Los empleados que son escuchados por sus gerentes sobre problemas relacionados con el trabajo tienen 62% menos probabilidades de agotarse¹⁵



“Nuestra capacidad para aprender es la competencia más importante que vamos a necesitar para tener éxito en los empleos de hoy y de mañana. Como líderes, es nuestra responsabilidad vivir una cultura de aprendizaje que promueva la movilidad profesional, proporcione a las personas caminos de aprendizaje relevantes y conectados, y que les ayude a dedicar tiempo a aprender nuevas cosas, para que puedan desarrollar todo su potencial en los cargos actuales y futuros.”

Michelle, Nettles, Chief People & Culture Officer, ManpowerGroup

¹⁴ Tu fuerza de trabajo es más adaptable de lo que piensas, Harvard Business Review, 2019

¹⁵ Cómo pueden los gerentes ayudar a los empleados a evitar el agotamiento, Fast Company, 2018

¹⁶ Talk the Talk: How Ongoing Career Conversations Drive Business Success, Right Management, ManpowerGroup, 2016

Creación de una cultura de aprendizaje

En la actualidad, más empleadores que nunca saben que necesitan mejorar las habilidades y volver a capacitar a su fuerza laboral, y muchos de ellos lo están poniendo en marcha¹⁷. Pero la conciencia, la intención e incluso los portales de aprendizaje en línea no son suficientes. Casi dos tercios de las organizaciones ofrecen capacitación gratuita, pero los trabajadores dicen que también necesitan tiempo, apoyo y orientación para aprovecharla. Las empresas deben contar con una cultura de aprendizaje para atraer y retener al mejor talento y para alentar a toda su fuerza laboral a participar en procesos de aprendizaje continuo, no sólo a aquéllos que de todas formas debían capacitarse.

Los gerentes también deben entender cómo varían las motivaciones de su gente para aprender, dependiendo de dónde se encuentran en su trayectoria profesional y las responsabilidades que tienen que equilibrar. El tiempo, el dinero y la falta de apoyo son los mayores obstáculos para el aprendizaje; por eso, los trabajadores quieren disponer de tiempo específicamente dedicado a estudiar, obtener resultados rápidos y un retorno de inversión de ese tiempo.

1. EMPEZAR DESDE EL PRINCIPIO:

El Director General debe ser el “Jefe de Aprendizaje” y el liderazgo debe saciar su sed de aprendizaje también.

2. SER EXPLÍCITO Y CREAR CONCIENCIA:

Ayuda a las personas a entender su Cociente de Aprendizaje y a saber qué tipo de estudiantes son¹⁸.

3. DEDICAR TIEMPO PARA APRENDER:

Es la mayor barrera que tiene un trabajador para capacitarse.

4. DEDICAR RECURSOS:

Invierte en plataformas de aprendizaje y en opciones de cursos bajo demanda, por ejemplo, implementando dinámicas como “come mientras aprendes”. Combina el aprendizaje en línea con el aprendizaje cara a cara y la enseñanza entre pares.

5. DISEÑAR VÍAS DE APRENDIZAJE RELEVANTES:

Vincular el aprendizaje a todos los niveles con los puestos actuales y potenciales de las personas, de acuerdo con lo que la empresa necesita hoy y mañana.

6. INSISTIR EN LAS CONVERSACIONES SOBRE CARRERA:


El aprendizaje continuo requiere de permanente entrenamiento y cuidado, más allá de la revisión anual de desempeño.

¹⁷ Se buscan personas: los robots las necesitan, ManpowerGroup, 2019

¹⁸ The desire and ability to quickly grow and adapt one's skill set to remain employable throughout their working life. Check your LQ at: <https://www.learnabilityquotient.com/>

El 96% de los empleados a los que se les ofrece formación gratuita aprecia su trabajo, frente a sólo el 88% que no le gusta su trabajo.





Los trabajadores que tienen control sobre sus horarios reportan mayor satisfacción en el trabajo y menores niveles de agotamiento y estrés²³.

4 La combinación entre flexibilidad y bienestar no tiene precio: la productividad vence el trabajo presencial

Los trabajadores están priorizando el equilibrio y la posibilidad de elegir y, simplemente, no es negociable. La gente quiere decidir dónde, cuándo y cómo trabajar, y eso no significa que los Millennials se conecten desde cafeterías. Las personas quieren disfrutar del aspecto social del trabajo, junto con la posibilidad de acomodar sus demás necesidades de una Vida Integral, el cuidado y el deseo de aumentar su bienestar¹⁹.

La gente quiere flexibilidad y eso significa todo para todas las mujeres y hombres, así que los empleadores necesitan ceder en este aspecto. Horas de trabajo no tradicionales con horarios de entrada y salida flexibles que contrarresten las horas pico y les permitan tener control sobre sus desplazamientos²⁰: trabajo desde el hogar y trabajo desde cualquier lugar. Tiempo para disfrutar de actividades paralelas que fomenten el espíritu empresarial y aumenten las pensiones. Semanas de trabajo de 4 días o días de trabajo de 5 horas que alcancen su máxima productividad y preserven el fin de semana, así como licencias de maternidad y paternidad que equilibren la familia y sus cuidados, y que puedan llegar a valer más que el salario²¹.

Para aprovechar toda la reserva de talento y retener una fuerza de trabajo bien formada, los empleadores deben encontrar el equilibrio entre la flexibilidad y la recompensa a la productividad por encima del trabajo presencial. La cultura debe promover esto y los líderes deben ser ejemplo. La consecuencia de la igualdad en el lugar de trabajo también puede tener un efecto positivo. La felicidad fuera del trabajo puede ser la clave para la felicidad en el trabajo.

En Reino Unido, sólo el 6% de la fuerza laboral todavía tiene una jornada de 9am a 5pm²²



India, Australia, México, Reino Unido y Estados Unidos tienen fuerzas laborales más orientadas a objetivos, motivadas por la marca y la reputación



5

Háblame de ello.
Éste es un asunto de economía con propósito y derecho de presunción

Los trabajadores quieren estar orgullosos de sus jefes y enorgullecerse de lo que hacen. Marcas fuertes, una reputación sólida, un buen lugar para trabajar y la oportunidad para generar impacto están entre las diez principales razones para trabajar en una organización. Como se ve la vida en LinkedIn es igual de importante que como se ve en Instagram.

¹⁹ #Gig Responsibly - El crecimiento del trabajo NextGen, ManpowerGroup, 2017

²⁰ Finlandia está adoptando un nuevo y radical enfoque para el trabajo flexible, World Economic Forum, 2019

²¹ Es hora de cambiar a una semana de trabajo de cuatro días - dicen estos dos expertos de Davos, World Economic Forum, 2019

²² Más de nueve de cada diez no trabajan la semana habitual de 9 a 5, YouGov, 2018

²³ La flexibilidad en el lugar de trabajo beneficia a los empleados, American Sociological Association, 2016

En esta era tan transparente, la gente quiere comprar y trabajar en marcas que tengan un propósito social más amplio y que se alineen a sus valores, tales como: Ben & Jerry's, Chobani y Dove, Bombas, Patagonia y TOMS²⁴. Son muy solicitadas las empresas que tienen un propósito y compromiso con las personas, por ejemplo con las comunidades donde operan y con el planeta. Aspirar a un trabajo y a un propósito significativos no es de ninguna manera un anhelo juvenil, resulta de gran importancia para los mayores de 65 años y de menor importancia para la Gen Z²⁵.

Pero cuando el propósito no es tan conocido y la marca no es tan fuerte, las empresas tienen que trabajar más duro para dar a conocer su propuesta de valor²⁶. Hoy, más que nunca, las personas se enteran sobre las carreras de amigos y extraños, puesto que el 45% de la población mundial está en redes sociales²⁷. Las organizaciones necesitan de un auténtico respaldo de sus empleados. Incluso las marcas más fuertes pueden ser presionadas a tomar cierta postura si su gente habla: los empleados de Google sobre el acoso, los de Amazon Prime Day sobre las condiciones de trabajo y los de Twitter, Microsoft y otros sobre las acciones contra el calentamiento global. Los comentarios en línea, las calificaciones de los pares y los rankings están reemplazando las recomendaciones boca en boca. Las empresas deben encontrar a sus empleados actuales y futuros en el lugar donde están y trabajar duro para lograr buenas recomendaciones en Glassdoor, elogios de Net Promoter y un auténtico respaldo de canales capaces de construir su marca y generar su reputación. La forma en que una empresa vive su marca importa tanto dentro como fuera de la organización.

²⁴ Nueve razones por las que ese trabajo bien pagado te está haciendo miserable, Fast Company, 2019

²⁵ Gen Z @ Trabajo: Cómo la próxima generación está transformando el lugar de trabajo, David Stillman, 2017

²⁶ Empieza con el Porqué, TED Talks, 2014

²⁷ Number of social network users around the world from 2010 to 2021, Statista, 2019

CÓMO DAR A LOS TRABAJADORES LO QUE QUIEREN:

El talento puede llevar la batuta y los empleadores necesitan acercar su demanda a la oferta. Es clave entender las necesidades y deseos de las personas para atraer, comprometer y retener al mejor talento, mientras otros intentan hacer lo mismo en un mercado laboral restringido. Hacer bien las cosas desde el inicio genera retorno de inversión, retiene y desarrolla el talento a largo plazo.

- 1 **Sé creativo en cuanto a la compensación** - la paga es importante, pero también lo es la calidad de vida. Recompensa bien a las personas para ayudarles a satisfacer sus necesidades dondequiera que se encuentren en su trayectoria profesional.
- 2 **Evalúa la capacidad** - proporciona a las personas la información necesaria para que prosperen. Así tendrás trabajadores más motivados y satisfechos.
- 3 **Construye una cultura de aprendizaje** - ofrece a los trabajadores el desafío que anhelan y apóyalos para crecer y tener éxito.
- 4 **Crea flexibilidad para una Vida Integral** - dondequiera que las personas se encuentren en su carrera profesional, ya que también fomenta el bienestar y la productividad.
- 5 **Sé más que transparente sobre tu Porqué** - busca ser explícito y auténtico respecto al propósito y significado de la misión de tu empresa y asegúrate de que los líderes lo vivan en carne propia.





ManpowerGroup®

ACERCA MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) somos la compañía global líder en soluciones de capital humano que ayuda a las organizaciones a transformarse en el cambiante mundo del trabajo, por medio de la búsqueda, evaluación, desarrollo y gestión de talento que les permita triunfar. Desarrollamos soluciones innovadoras para cientos de miles de clientes de diferentes industrias y conectamos millones de personas con diferentes habilidades a un empleo sustentable y con propósito. Nuestras marcas expertas Manpower®, Experis®, Right Management® y ManpowerGroup® Solutions crean mayor valor para nuestros clientes y candidatos en 80 países desde hace 70 años. En 2019, ManpowerGroup fue nombrada una de las “Compañías más admiradas” de Fortune por el decimoséptimo año y una de las “Compañías más éticas del mundo” por décimo año, lo que confirma nuestra posición como la marca más confiable y admirada en la industria. Descubre cómo ManpowerGroup está impulsando el futuro del trabajo en www.manpowergroup.com.mx

ÚNETE A LA CONVERSACIÓN EN LÍNEA



@ManpowerMeCA



ManpowerGroup México y Centroamérica



ManpowerGroup México y Centroamérica

www.manpowergroup.com.mx

ACERCA DEL ESTUDIO

ManpowerGroup realizó una investigación en dos partes para comprender las actitudes de los individuos respecto al trabajo y los desafíos de la escasez de talento en las organizaciones.

Reputation Leaders hizo una investigación cuantitativa global con 14,091 trabajadores, equilibrados 50/50 entre géneros, en 15 países en todos los sectores de la industria. Los encuestados tenían entre 18 y 79 años e incluían trabajadores de tiempo completo (78%), trabajadores de tiempo parcial (13%) y trabajadores temporales (12%) de organizaciones de todos los tamaños y en todos los niveles de la empresa, desde el nivel inicial y los colaboradores individuales hasta la alta dirección y el C-suite. El trabajo de campo tuvo lugar en diciembre de 2018 en Alemania, Australia, Bélgica, España, Estados Unidos, Francia, India, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Países Bajos, Reino Unido y Suecia.

Inforcorp llevó a cabo una investigación cuantitativa con 44,000 empleadores de seis sectores industriales en 43 países y territorios: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, China, Colombia, Costa Rica, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hong Kong, Hungría, India, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, República Checa, Rumania y Singapur, Sudáfrica, España, Suecia, Suiza, Taiwán, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos.