

—

EL FUTURO DEL TRABAJO ES HUMANPOWER



El cambio está en todas partes. El cambio hacia el trabajo a distancia se está produciendo al mismo tiempo que la transformación tecnológica, la aparición de la inteligencia artificial y la transición hacia un futuro de energía verde.

Con el cambio llegan las oportunidades, ya que, los nuevos paradigmas crean una demanda de competencias especializadas, así como la capacidad de pivotar y adaptarse rápidamente. Ahora más que nunca, para que las empresas crezcan e impulsen la productividad, es fundamental liberar el potencial de los empleados y satisfacer sus expectativas de flexibilidad, autonomía y desarrollo de competencias. A medida que el cambio se acelera, las personas impulsarán el futuro. #huManpower

HUMANPOWER



— ESCASEZ DE TALENTO, EXCESO DE DEMANDA

A pesar del enfriamiento de la economía mundial, tres de cada cuatro empleadores (75%) afirman tener dificultades para encontrar el talento capacitado que necesitan.¹

75%

DE LAS EMPRESAS TIENEN
DIFICULTADES PARA ENCONTRAR
EL TALENTO CALIFICADO
QUE NECESITAN



LA VENTAJA DE LAS HABILIDADES BLANDAS

Encontrar talentos con la formación técnica adecuada sigue siendo un reto, pero también se demandan capacidades blandas. En todos los sectores, los empresarios citan la Comunicación, la Colaboración y el Trabajo en Equipo (39%), la Responsabilidad y la Fiabilidad (33%), el Razonamiento y la Resolución de Problemas (29%) como los atributos más importantes a tener en cuenta durante el proceso de contratación.¹

39%

DE LOS EMPLEADORES AFIRMAN QUE LA COMUNICACIÓN, LA COLABORACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO SON LAS COMPETENCIAS BLANDAS MÁS IMPORTANTES



CLARIDAD, CARRERA PROFESIONAL Y CULTURA — CLAVES DE LA PRODUCTIVIDAD

A pesar de la continua tensión creada por los mandatos de regreso a la oficina (RTO), solo el 19% de los empleadores cree que la colaboración en persona es uno de los principales motores de la productividad. En su lugar, el desarrollo profesional (40%), metas y objetivos claros (37%) y cultura de trabajo positiva (36%) se consideran más importantes.²

40%

DE LOS EMPLEADORES
CREEN QUE EL
DESARROLLO
PROFESIONAL
ES EL MOTOR MÁS
IMPORTANTE DE
LA PRODUCTIVIDAD
DE LOS TRABAJADORES



DE CUELLO BLANCO Y AZUL A CUELLO VERDE

La creciente necesidad mundial por luchar contra el cambio climático, el aumento de la demanda de productos sostenibles e incentivos gubernamentales se combinan para acelerar la transición ecológica. Por eso, el 70% de los empleadores planifican activamente contratar personal con competencias verdes.³

70%

DE LAS EMPRESAS
CONTRATAN O
TIENEN PREVISTO
CONTRATAR PERSONAL
CON HABILIDADES Y
COMPETENCIAS
PROFESIONALES VERDES



IA Y RV — OK PARA LOS TRABAJADORES

Aunque los rápidos cambios tecnológicos siempre afectan a los trabajadores, la mayoría de los empleadores de todo el mundo son optimistas y creen que las nuevas tecnologías no sustituyen a los trabajadores, sino que crean nuevos puestos de trabajo.³

58%

DE LOS EMPLEADORES
A NIVEL GLOBAL
CREEN QUE LAS
TECNOLOGÍAS
DE IA Y RV TENDRÁN
UN IMPACTO POSITIVO
EN LA CONTRATACIÓN



GAMERS, ¿LISTOS PARA JUGAR?

Las investigaciones indican que las habilidades blandas como la Creatividad, el Pensamiento Crítico, el Razonamiento y la Resiliencia, se desarrollan a través de los deportes electrónicos y los juegos. Más de la mitad de los empleadores toman en cuenta la experiencia a la hora de contratar, y el 65% afirman que lo hará en el futuro.³

57%

DE LOS EMPLEADORES DE TODO EL MUNDO AFIRMAN QUE TENDRÍAN EN CUENTA LOS CONOCIMIENTOS SOBRE VIDEOJUEGOS DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN



SE BUSCAN COLABORADORES GEN Z Y MILLENNIAL

Cuando se les pidió a los empleadores que considerarán las habilidades para los candidatos de la Generación Z (de 18 a 26 años), se identificaron: el Aprendizaje Activo y la Curiosidad (31%), Colaboración y Trabajo en Equipo (26%), Originalidad y Creatividad (25%). Para los candidatos Millennial (27-42 años), Colaboración y Trabajo en Equipo (26%), Responsabilidad y fiabilidad (25%) y, Razonamiento y Resolución de Problemas (23%) fueron los tres primeros.²

26%

DE LOS EMPLEADORES AFIRMAN QUE LA COLABORACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO SON COMPETENCIAS BLANDAS FUNDAMENTALES PARA LOS CANDIDATOS DE LA GENERACIÓN Z Y MILLENNIAL



SE NECESITAN PROFESORES BOOMER Y GEN X

Los puestos de enseñanza y liderazgo son los más importantes cuando los empleadores tienen en cuenta a los candidatos de la Generación X y de la Generación del Baby Boom. Para la Generación X (43-58 años), la Enseñanza y la Tutoría (29%), el Liderazgo y la Gestión (27%), la Colaboración y el Trabajo en Equipo (24%) son las competencias blandas más importantes. Por su parte, Enseñanza y Tutoría (28%), Liderazgo y Gestión (23%), y Confiabilidad (21%) encabezan la lista de los Baby Boomers (59-77 años).²

#1

LOS EMPLEADORES AFIRMAN QUE LA ENSEÑANZA Y LA TUTORÍA SON LAS COMPETENCIAS BLANDAS MÁS DEMANDADAS POR LOS EMPLEADOS DE LA GENERACIÓN X Y LOS BABY BOOMERS



¿EL FUTURO DEL TRABAJO? LO QUE FUNCIONA.

El futuro del trabajo estará determinado por la aceleración del ritmo de cambio y la persistente escasez de talento, lo cual es una buena noticia para los trabajadores. También significa que los líderes de las empresas verdes tendrán que aplicar la misma mentalidad de sostenibilidad a sus recursos humanos.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN – Las cifras mencionadas en este informe proceden de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup (MEOS). Esta encuesta es la más completa y orientada al futuro en materia de empleo de su clase, utilizada a nivel mundial como un indicador económico clave. Estas cifras se obtuvieron a través de encuestas digitales realizadas en 2023 a más de 30,000 empleadores en 41 países. Para obtener más información, visite manpowergroup.com/meos.

DECLARACIONES PROSPECTIVAS – Esta investigación y los materiales de apoyo contienen declaraciones a futuro, incluidas las declaraciones referentes a la demanda de fuerza de trabajo en la industria tecnológica y el uso de tecnologías emergentes. Los acontecimientos o resultados reales pueden diferir materialmente de los contenidos en las declaraciones prospectivas, debido a riesgos, incertidumbres y suposiciones. Estos factores incluyen los que se encuentran en los informes de la empresa presentados ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC), incluida la información bajo el título “Factores de riesgo” en su Informe Anual en el Formulario 10-K para el año finalizado el 31 de diciembre de 2022, cuya información se incorpora aquí por referencia. ManpowerGroup renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier declaración prospectiva o de otro tipo en este comunicado, excepto cuando sea requerido por la ley.

Referencias:

¹Encuesta ManpowerGroup 2024 sobre Escasez de Talento, octubre de 2023 | ²Encuesta ManpowerGroup sobre Perspectivas de Empleo, cuarto trimestre de 2023 | ³ Encuesta ManpowerGroup sobre Perspectivas de Empleo, Q3 2023

SOLUCIONES PARA TODO EL CICLO DE VIDA DE RH

Manpower es líder mundial en la contratación de personal temporal y permanente, proporcionando flexibilidad estratégica y operativa a las organizaciones y conectando a las personas con un trabajo significativo, al tiempo que les ayuda a desarrollar sus capacidades para seguir siendo empleables.

Gracias a nuestros conocimientos basados en datos sobre la motivación de las personas, sus competencias adyacentes y su potencial de rendimiento, ofrecemos programas de aprendizaje, formación en el puesto de trabajo y certificaciones basadas en el mercado para una rápida reconversión y mejora de las competencias a gran escala.

Para conocer más, visita www.manpower.com.mx

