

Un mundo laboral más sustentable

#1

LA TRANSFORMACIÓN
SUSTENTABLE DE LAS EMPRESAS
SERÁ LA PRINCIPAL CREADORA DE
EMPLEO EN LOS PRÓXIMOS CINCO
AÑOS

94%

DE LOS EMPRESARIOS AFIRMAN
QUE NO CUENTAN CON EL
TALENTO QUE NECESITAN PARA
SUS METAS ESG

GLOBALMENTE, **70%** DE LOS EMPLEADORES CONTRATAN O TIENEN
PREVISTO CONTRATAR TRABAJADORES Y COMPETENCIAS SUSTENTABLES



Contenido



La transición mundial hacia una economía más sustentable se está acelerando a medida que pasan los años, a pesar de las recientes crisis e incertidumbres. La sustentabilidad y la responsabilidad social corporativa son cada vez más importantes para los consumidores de todo el mundo, en particular para la Generación Z. En pocos años, la adopción de objetivos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) ha pasado de ser un diferenciador para un pequeño grupo de grandes empresas a un estándar ampliamente esperado de mejores prácticas empresariales a nivel global.

La base de esta transformación ecológica de las empresas es una fuerza de trabajo cualificada e innovadora.

Este informe de ManpowerGroup Global Insights examina las principales tendencias que los líderes empresariales deben tener en cuenta a medida que a la hora de plantearse el futuro del trabajo y la economía sustentable.

- ¿Cuáles son los principales impulsores de la transformación sustentable de las empresas?
- ¿Qué pueden hacer los líderes empresariales para acelerar su rendimiento ESG y su ventaja competitiva en el mercado?
- ¿Cómo pueden las empresas preparar sus operaciones para el futuro adoptando la transición a una economía sustentable?
- ¿Cómo afectarán estas tendencias a la planificación de la fuerza laboral y a los trabajadores?



Hablando sobre mi Generación Sustentable

La transición hacia la ecología está ganando impulso entre los consumidores y los líderes empresariales mundiales están prestándole atención. Contrariamente a la opinión popular, esta preferencia medioambiental no se limita a los consumidores más jóvenes. En todas las generaciones hay una creciente preferencia y expectativa por productos más sostenibles. Además, datos recientes muestran que la mayoría de los consumidores están dispuestos a pagar más por la sostenibilidad. También se ha demostrado que el liderazgo de las marcas sostenibles tiene un impacto positivo en los esfuerzos de contratación y retención de empleados, lo que crea más oportunidades de diferenciación competitiva.

- **Lo más importante para los consumidores de todas las generaciones:** Más de la mitad de los consumidores globales (51%) de todos los grupos de edad afirman que la sostenibilidad es más importante para ellos que hace 12 meses. Además, casi el 49 % afirma haber pagado una prima por un producto más sostenible en los últimos 12 meses.¹
- **La Generación Z liderando el camino:** Aunque existe una preferencia por los productos más sostenibles entre todos los consumidores, es mayor entre la Generación Z. En una encuesta reciente realizada entre consumidores estadounidenses, el 75% de los encuestados de la Generación Z afirmaron que la sostenibilidad era más importante que la marca a la hora de tomar una decisión de compra.²
- **Los números no mienten:** Las cifras no mienten: durante un periodo de cinco años, las ventas medias de productos comercializados con argumentos de sostenibilidad crecieron un 28%. En el mismo periodo, las ventas de productos comparables sin afirmaciones de sostenibilidad crecieron solo un 20%³
- **Ventaja de talento en todas las edades:** La gran mayoría de candidatos de todas las edades están más dispuestos a solicitar (67%) y aceptar (68%) puestos de trabajo en organizaciones que consideran sostenibles desde el punto de vista medioambiental.¹

1. [IBM Institute for Business Value](#) 2. [Baker Retailing Center, Wharton - University of Pennsylvania](#) 3. [McKinsey](#)



EN EL ÚLTIMO AÑO **CASI LA MITAD** DE LOS CONSUMIDORES GLOBALES HAN PAGADO MÁS POR UN **PRODUCTO SUSTENTABLE**¹

Implicaciones Laborales:

- Destaca la importancia de las funciones relacionadas con los productos y soluciones ecológicos.
- El liderazgo en desarrollo sostenible puede ser un elemento diferenciador en el marketing de reclutamiento.
- La comunicación interna del liderazgo en sostenibilidad fomenta la retención entre generaciones y, en particular, entre los trabajadores de la Generación Z.
- Guardar silencio sobre la sostenibilidad y la transición sustentable ya no es ya no es una opción viable.

Acciones Gubernamentales sobre Sustentabilidad

A medida que se difunden las advertencias científicas sobre los efectos adversos del cambio climático, gobiernos y organismos reguladores de todo el mundo están adoptando medidas para reducir las emisiones de carbono. Aunque esto está creando el impulso para una regulación medioambiental cada vez más estricta, también ha dado lugar a inversiones históricas en incentivos para apoyar la transformación sustentable de las empresas.



- **Un Plan Industrial del Pacto Verde para Europa:** La UE ha ampliado recientemente su Acuerdo Verde con la introducción del Plan Industrial Verde¹ para apoyar su objetivo de alcanzar las emisiones netas de carbono a cero en 2050. Además de los incentivos existentes, el plan crea 225.000 millones de euros (245.000 millones de dólares) en nuevos fondos de la UE para préstamos, así como normas simplificadas, concesión de permisos por la vía rápida, formación profesional y un impulso para ampliar los acuerdos de libre comercio con aliados estratégicos.²
- **Promulgación de Incentivos Históricos en EE.UU.:** La Ley de Reducción de la Inflación de 2022 incluye 369 millones de dólares en incentivos para la tecnología de lucha contra el cambio climático, el mayor proyecto de ley sobre cambio climático de la historia de Estados Unidos. Seis meses después de su promulgación, se estima que la legislación ayudó a impulsar más de 90.000 millones de dólares en nuevas inversiones y 100.000 nuevos empleos en energías limpias.³
- **Pero China a nivel global es Líder en Tecnologías Verdes:** China sigue liderando la inversión mundial en transición energética, con 546.000 millones de dólares (casi la mitad del total mundial) gastados en 2022. Estados Unidos ocupa un distante segundo lugar con una inversión total de 141.000 millones de dólares, mientras que la inversión en la UE alcanzó un total de 180.000 millones de dólares.⁴

Implicaciones Laborales:

- Los empresarios que no aprovechen estos incentivos pueden perder a sus mejores talentos en favor de sus competidores.
- Los incentivos locales para la formación de los empleados pueden ayudar a cubrir de forma rentable las carencias de competencias ecológicas.
- Los trabajadores de todo el mundo, especialmente los de la Generación Z, tienen una opinión más favorable de los empleadores sostenibles.
- El compromiso sincero es fundamental porque el "greenwashing" puede dañar su marca como empleador.



1. [European Commission](#) 2. [Reuters](#) 3. [World Economic Forum](#) 4. [Bloomberg](#)



Ponerse serios sobre ESG

El ESG está evolucionando rápidamente -desde sus inicios como responsabilidad social corporativa y valor añadido comunitario- hasta convertirse en una norma mundial para hacer negocios. Dicho esto, el progreso en la E y la acción climática positiva, y la definición de qué y cómo medir para la S sigue siendo un reto para muchas organizaciones. Cada vez son más las organizaciones que fijan el objetivo de cuándo quieren llegar al cero neto y muchas más las que se encuentran sólo en las primeras etapas de la determinación de su camino hacia la reducción de la huella de carbono. La mentalidad de "medir lo que está regulado" también

está creciendo a medida que los líderes empresariales se centran en las normas de información ESG propuestas recientemente en EE.UU.¹ y en la Directiva de Información sobre Sostenibilidad Corporativa de la UE² (CSDR). Esta creciente regulación hace que la estrategia de personal centrada en ESG sea cada vez más importante.

- **1 de cada 3 Compañías Públicas se ha comprometido con el Net Zero:** Aunque más de un tercio (34%) de las mayores empresas del mundo se han comprometido ya con la reducción neta a cero, casi todas (93%) no alcanzarán sus objetivos si no duplican al menos el ritmo de reducción de emisiones de aquí a 2030. Sin embargo, los expertos creen que el aumento de la adopción por parte de más empresas y la introducción de nuevas tecnologías de reducción del cambio climático podrían ayudar a cerrar la brecha³
- **Gran Atención en la C-Suite:** El 58% de los directores ejecutivos de Fortune 500 afirmaron en una reciente encuesta realizada en 2022 que tienen un plan para conseguir cero emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 o antes. Esta cifra es un aumento significativo respecto al 36% de 2021.⁴
- **ESG busca trabajadores:** Aunque 8 de cada 10 organizaciones tienen o están en proceso de planificar su estrategia ESG, sin embargo, el 94% de las empresas carecen del talento necesario para implementar sus objetivos.⁵

Implicaciones Laborales:

- A nivel mundial, sólo el 6% de los empleadores con objetivos ESG tienen el talento que necesitan para alcanzarlos.⁵
- Las deficiencias en el desempeño ESG pueden afectar negativamente a los resultados finales hasta en un 21 %.⁶
- El Foro Económico Mundial estima que el 61 % de la fuerza laboral mundial necesitará formación adicional de aquí a 2027.⁷



DE LAS ORGANIZACIONES NO CUENTAN CON EL TALENTO QUE NECESITAN PARA ALCANZAR SUS METAS ESG⁵

1. [US Securities and Exchange Commission](#) 2. [European Commission](#) 3. [Accenture](#) 4. [Fortune](#) 5. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2022](#) 6. [Accenture](#) 7. [World Economic Forum](#)

Acelerar la Adopción de Tecnologías Verdes

La convergencia de la creciente demanda mundial de sostenibilidad y la rápida evolución de la tecnología están creando oportunidades cada vez más lucrativas para que las empresas capitalicen la economía verde mundial. La inversión mundial en energía solar superó recientemente por primera vez a la inversión en producción de petróleo y alcanzó una media de 1.000 millones de dólares al día.¹ Este acelerado crecimiento se intensificará en toda la economía mundial, especialmente en los sectores de la energía, la construcción y la industria automovilística.



- **Aceleración de Tecnologías de energía limpia:** En 2021, la generación de electricidad renovable aumentó casi un 7%, un incremento récord de 522 teravatios/hora (TWh), y las tecnologías eólica y solar fotovoltaica juntas representaron casi el 90% de este crecimiento. China fue responsable de más de la mitad del crecimiento de la generación de electricidad renovable en 2021, debido sobre todo al récord de capacidad eólica y solar fotovoltaica añadida en 2020. Estados Unidos y la Unión Europea fueron responsables del 8% del crecimiento cada uno.²
- **Construcción y edificios más ecológicos:** Por término medio, los edificios representan aproximadamente el 40% de las emisiones totales de carbono. Sólo en Europa, se calcula que 35 millones de edificios deberán renovarse para mejorar su consumo de energía antes de 2030, lo que creará 160.000 nuevos puestos de trabajo en el sector de la construcción. También se espera que el crecimiento de la construcción ecológica y el empleo se aceleren en otras regiones a medida que los gobiernos tomen medidas para reducir la huella de carbono de los edificios.³
- **Reinvención de la Industria Automotriz:** Es probable que la cuota de los vehículos eléctricos (VE) en las ventas mundiales de automóviles aumente del 7% actual a casi el 90% en 2050. Aunque la adopción de VE es relativamente baja hoy en día, el 29% de los consumidores está interesado en comprar un VE y otro 24% está considerando la posibilidad de adquirir vehículos eléctricos híbridos. En respuesta a la creciente regulación sobre emisiones de gases de escape, los fabricantes de automóviles y sus proveedores están apostando fuerte con una inversión de capital que se espera alcance los 108.000 millones de dólares en 2030.⁴

LA TRANSFORMACIÓN MUNDIAL
DE LAS EMPRESAS SOSTENIBLES
CREARÁ HASTA 30 MILLONES DE
NUEVOS EMPLEOS DE AQUÍ A 2030⁵



Implicaciones Laborales:

- La transición ecológica podría crear hasta 30 millones de empleos en todo el mundo en el ámbito de las energías limpias, la eficiencia y las tecnologías de bajas emisiones de aquí a 2030.⁵
- A los empresarios les preocupa que la incapacidad para atraer talento (53%) y la falta de cualificaciones en los mercados de trabajo locales (60%) sean los mayores obstáculos para la transformación de sus empresas.⁵
- Tres de cada cuatro trabajadores (79%) afirman que, en igualdad de condiciones entre dos ofertas de trabajo diferentes, preferirían un empleo en un edificio con certificación LEED a otro en un edificio sin certificación LEED.⁶

1. [Wall Street Journal](#) 2. [International Energy Agency](#) 3. [European Commission](#) 4. [Morgan Stanley](#) 5. [World Economic Forum](#)
6. [US Green Building Council](#)



La Tendencia Laboral es Verde

El consenso es cada vez mayor entre consumidores, gobiernos y líderes empresariales. A diferencia del pasado, hoy pueden ver claramente el impacto que el cambio climático está teniendo en el planeta a medida que aumenta el nivel del mar y se hacen más frecuentes los fenómenos meteorológicos extremos. Además, pueden ver claramente la oportunidad de negocio, ya que la transición hacia una economía circular ofrece oportunidades para aumentar la diferenciación empresarial, reducir gastos, mejorar la reputación de la marca e impulsar la creación de empleos en sus comunidades locales.

- **La batalla por el Talento Verde ya comenzó:** En la actualidad, el 70% de los empleadores de todo el mundo afirman que están contratando o tienen previsto contratar activamente personal para puestos o aptitudes ecológicas.²
- **El verde es el nuevo azul:** Los empresarios de todos los sectores son los más interesados en contratar personal con competencias ecológicas para funciones técnicas cualificadas, como fabricación y producción (36%) y operaciones y logística (31%). Pero también buscan competencias ecológicas para puestos en TI y datos (30%), ventas y marketing (27%), ingeniería (26%), administración y apoyo de oficina (25%) y recursos humanos (25%).²



- **Los líderes empresariales dicen que el verde es el futuro:** En una reciente encuesta mundial a empresarios, el 55% afirmó que las inversiones en la transformación ecológica de su empresa y la aplicación de normas ESG (54%) serán creadoras de empleo para su organización. Los encuestados eligieron entre una lista de megatendencias mundiales actuales y señalaron la transformación ecológica de las empresas y el ESG como los dos principales impulsores de la creación de empleo en los próximos cinco años.¹

1. [World Economic Forum](#) 2. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey Q3 2023](#)

Implicaciones Laborales:

- Los empleadores deben optimizar al máximo su planificación estratégica de la fuerza laboral para atraer, contratar y retener a los trabajadores en medio de la constante escasez de talento y la creciente demanda de empleos sustentables.
- Deben intensificarse los esfuerzos globales de mejora y reciclaje para reducir las carencias de competencias ecológicas.
- Aplicar las mejores prácticas ESG (por ejemplo, diversidad e inclusión) puede ayudar a mejorar su propuesta de valor como empleador y llegar a fuentes de talento poco aprovechadas.

70%



DE LOS EMPLEADORES



**CONTRATAN O PLANEAN
CONTRATAR PERSONAL PARA
EMPLEOS CON COMPETENCIAS
SUSTENTABLES²**

En Conclusión

La transformación mundial de las empresas sustentables será uno de los periodos de innovación más apasionantes para la fuerza laboral desde la revolución industrial. Esta innovación se verá acelerada por la constante adopción de herramientas cada vez más sofisticadas de inteligencia artificial y aprendizaje automático. También se verá impulsada por la creciente demanda de gobiernos, inversores, empleados y consumidores que buscan acciones más audaces y transparencia (por ejemplo, informes obligatorios) para hacer frente al cambio climático.

La transformación de las empresas ecológicas debe producirse en un momento en que el envejecimiento de la mano de obra en las economías más desarrolladas, hará que el talento humano cualificado sea un recurso cada vez más limitado. Esto significa que los líderes no sólo deben innovar para mejorar la eficiencia medioambiental de su organización, sino también aplicar el mismo pensamiento para aprovechar plenamente el potencial de su capital humano. Las organizaciones que puedan optimizar al máximo la forma de contratar, formar, retener y desplegar el talento serán las líderes de la economía sostenible del futuro.



Soluciones Globales de Capital Humano para Acelerar la Transformación Sustentable de las Empresas

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 habilidades para seguir siendo contratados.

Gracias a nuestros conocimientos basados en datos sobre la motivación de las personas, sus competencias y su potencial de rendimiento, ofrecemos programas de aprendizaje, formación en el puesto de trabajo y certificaciones basadas en el mercado para una rápida actualización y mejora de las competencias a gran escala. Para más información, visite nuestra web: www.manpowergroup.pe



Mejora y Reciclaje de Habilidades a Gran Escala

Para triunfar en un futuro de escasez de talento y tecnología cada vez más sofisticada, los empresarios deben crear la plantilla capacitada que necesitan. Los programas probados de mejora y reciclaje profesional, como Manpower MyPath®, pueden ayudarle a crear su futura fuerza de trabajo preparada. El programa MyPath® ha ayudado a más de 13.000 clientes en 15 países a mejorar, reciclar y retener a más de 200.000 trabajadores.



Contratación de Personal Temporal y Permanente

Encontrar el talento que necesita en los actuales mercados laborales no es fácil. Nuestros expertos en recursos humanos en 75 países y 2.200 sucursales pueden ayudarle. Ayudamos a más de 400.000 clientes a poner a trabajar cada día a más de 500.000 personas a través de nuestras acreditadas soluciones de contratación temporal y permanente.



Gestión en el Lugar de Trabajo

Los líderes de las plantas de todo el mundo están luchando contra una mayor rotación, el aumento de los costos y la escasez constante de talento calificado. Las soluciones Manpower OnSite pueden ayudarle haciéndose cargo de la gestión diaria de la plantilla en sus centros clave para que pueda centrarse en el crecimiento de su negocio.



Marketing de Contratación

Dado que se prevé que persista la escasez de talento en todo el mundo, llegar a los candidatos adecuados es un reto cada vez mayor. Nuestro experimentado equipo de marketing de contratación puede ayudarle a llegar más rápido a los mejores candidatos con un servicio completo de asistencia global para desarrollar, ejecutar y medir sus campañas.



Planificación Estratégica de la Fuerza Laboral

La economía global y las formas de trabajar están cambiando a un ritmo cada vez más acelerado. Nuestros expertos en planificación estratégica de la fuerza laboral aprovechan los macrodatos y los procesos probados para ayudarle a crear estrategias integradas de fuerza de trabajo preparadas para el futuro, al tiempo que reducen sus costos totales de personal a largo plazo.