

PARA CERRAR LA BRECHA DE HABILIDADES: CONOCÉ LO QUE LOS TRABAJADORES QUIEREN

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. Para tener éxito necesitan comprender lo que los trabajadores quieren como parte de una estrategia integral de talento.

Escasez de talento a lo largo del tiempo

El 50% de los empleadores en la Argentina tiene dificultades en cubrir posiciones.



*Datos de la Encuesta de Escasez de Talento 2018 recolectados en el Q4 de 2017

Las posiciones más difíciles de cubrir

Los puestos más difíciles de cubrir en la Argentina son los **técnicos**, seguidos por los **oficios calificados** y por los trabajos relacionados a las **tecnologías de la información (IT)**.



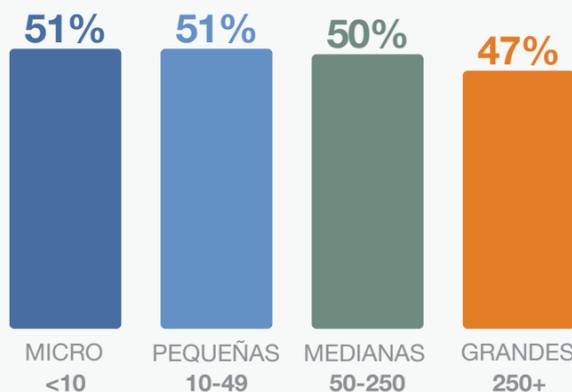
Encuesta de Escasez de Talento 2019

Dificultad para cubrir posiciones según el tamaño de la organización

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



Encuesta de Escasez de Talento 2019



Lo que los trabajadores quieren

“Hacelo bien desde el primer momento”. Aquello 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, estas son las cinco principales necesidades y deseos que no son negociables para todos los trabajadores:

- El pago siempre importa, pero también importan otras formas de compensación**
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, basada en datos y evaluaciones**
El 81% de los trabajadores evaluados informa una mayor satisfacción laboral.
- Trabajo desafiante, educación, experiencia y exposición**
Las personas quieren un trabajo desafiante al mismo tiempo que buscan desarrollar sus habilidades y potenciar su carrera profesional. El desafío se encuentra entre las cinco principales prioridades para los trabajadores de todas las edades, géneros y ubicación geográfica.
- La flexibilidad y el control de sus horarios son necesidades esenciales y contribuyen al bienestar de los trabajadores**
La flexibilidad es una de las tres principales prioridades para los trabajadores de todas las edades, géneros y ubicación geográfica. Es el segundo factor más importante.
- Un Propósito auténtico es indispensable. 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 holística de talento

Para lograr el éxito en la era digital se requieren enfoques más rápidos y específicos que nunca. Para satisfacer las necesidades actuales de talento en demanda, una estrategia efectiva debe combinar cuatro elementos clave: construir, adquirir, tomar prestado y tender puentes.

