

ESTUDIO DE 20 PERSPECTIVAS 22 LATAM



EMPLEOS



TALENTO



RECLUTAMIENTO



L A T A M





EDITORIAL

Pensar en Perspectivas es pensar hacia adelante. Tras la reactivación económica, el surgimiento de nuevos mercados y el gran avance de la vacunación a nivel mundial, se perfila un escenario esperanzador. Gracias a la participación de miles de ejecutivos y colaboradores que nos contaron lo que ven en sus organizaciones y carreras, les presentamos la edición del Estudio de Perspectivas LATAM 2022 de PageGroup.

A pocos días de recibir el año entrante, renovamos nuestro compromiso con el talento latinoamericano que demuestra un año más ser un punto de referencia para los mercados y economías globales. En el Estudio de Perspectivas, confluye cada uno de los contenidos elaborados por PageGroup que permiten contar con datos valiosos para tomar decisiones y operar a nivel nacional y regional de la forma más efectiva posible.

En este reporte presentamos las tendencias de América Latina para ofrecer un panorama de lo que se viene, como, por ejemplo, cuáles serán las habilidades prioritarias para las posiciones de liderazgo, el necesario impulso del compromiso

y la motivación de sus colaboradores tras casi dos años de teletrabajo, y la profundización de los sectores emergentes. En esta ocasión, compartimos la mirada de algunos de nuestros clientes sobre los temas que más preocupan al talento y a cada uno de los sectores de la economía.

Algunos de los temas que más resaltaron fueron los de la sustentabilidad, la diversidad y la inclusión. Todavía quedan muchas organizaciones que no tienen estos tópicos en su agenda o que los consideran más como una actividad social o ambiental, en lugar de una estrategia de negocio. Aquellas que más los priorizan son, a su vez, las que más innovan y las que más crecen. Esperamos que este estudio les ayude a considerar esta gran oportunidad y a tomar las mejores decisiones para sus empresas y carreras.

Un cordial saludo,

PATRICK HOLLARD
Executive Board Director Latam,
Middle East & África



LATAM

INTRODUCCIÓN

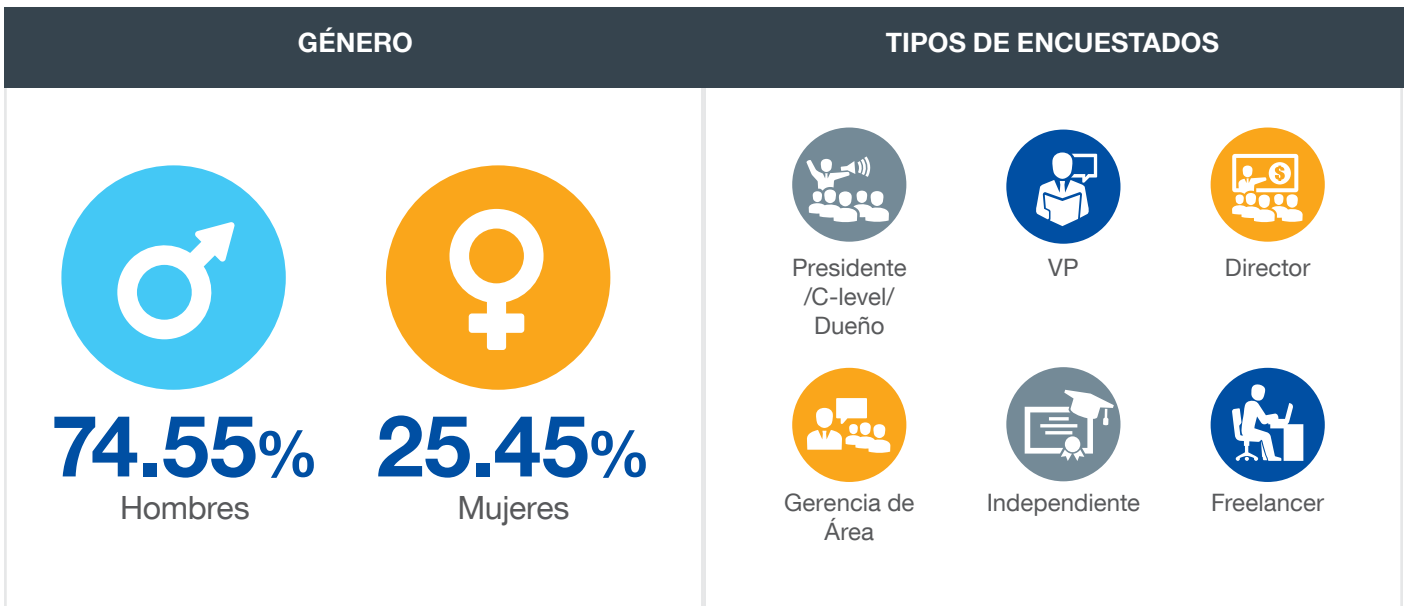
Siendo nuestro principal objetivo proporcionar información de valor sobre los escenarios laborales de América Latina durante el 2022, este estudio nos permite adelantar las tendencias a ser consideradas por los entes decisores de las organizaciones en el proceso de readaptación en la era de la pospandemia, independientemente de la industria.

Para esta edición del Estudio de Perspectivas laborales y profesionales en América Latina, hemos recopilado las respuestas de casi 3,000 colaboradores de distintas empresas y sectores sobre las principales tendencias del talento latinoamericano en un año en el que la nueva normalidad sigue redefiniéndose en el día a día, mientras que al mismo tiempo surgen nuevas necesidades, tanto de las organizaciones como de los colaboradores que hacen vida en ellas.

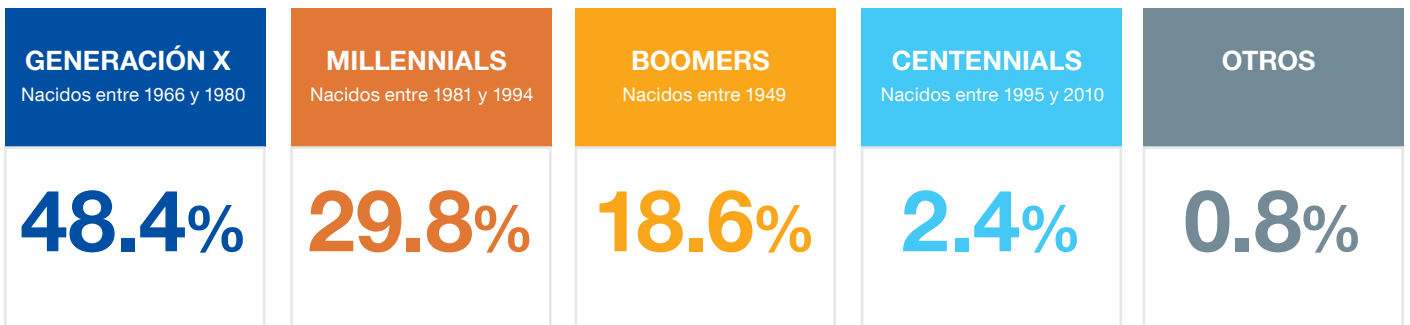
Los datos arrojados en este documento fueron recopilados entre los meses de septiembre y octubre de 2021 y las respuestas fueron provistas principalmente por ejecutivos de organizaciones con capitales privados y mixtos. Los tópicos abordados están relacionados a las tendencias laborales que estamos atravesando durante este contexto, centrando el foco en los mercados con crecimiento exponencial, los esquemas de presencialidad propios de la vuelta paulatina a las oficinas, modos complementarios de compensación y perfiles más demandados en el mercado latinoamericano.

PAÍSES QUE PARTICIPARON EN EL ESTUDIO:





PERFIL GENERACIONAL DE LOS ENCUESTADOS



FACTURACIÓN ANUAL

Hasta USD\$100 millones	64.1%
Hasta USD\$500 millones	19.2%
Hasta USD\$1 billón	6.4%
Mayor a USD\$1 billón	10.3%



LATAM

EL TALENTO QUIERE ESCUCHAR NUEVAS OPORTUNIDADES

La etapa más crítica de la contingencia sanitaria afortunadamente ha pasado. La *nueva normalidad* se impone, con una morfología diferente a la que presentaba al cierre de 2020. El hecho de que un gran porcentaje de la población de América Latina tenga acceso a esquemas de vacunación –aplicados al menos parcialmente– permite que la realidad laboral tenga un horizonte alentador.

Un común denominador está dado por la estabilidad laboral. Si bien la mayoría de los encuestados no se encuentra activamente buscando otro empleo, el 53.3% está abierto a escuchar ofertas; es el caso de Argentina, Brasil y Perú, en donde casi cuatro de cada diez participantes así lo indican. Esto deviene de la necesidad de continuar creciendo profesionalmente en otros entornos laborales, sea o no por motivos salariales, lo que indica que actualmente **el compromiso con las organizaciones de las que forman parte es relativo.**

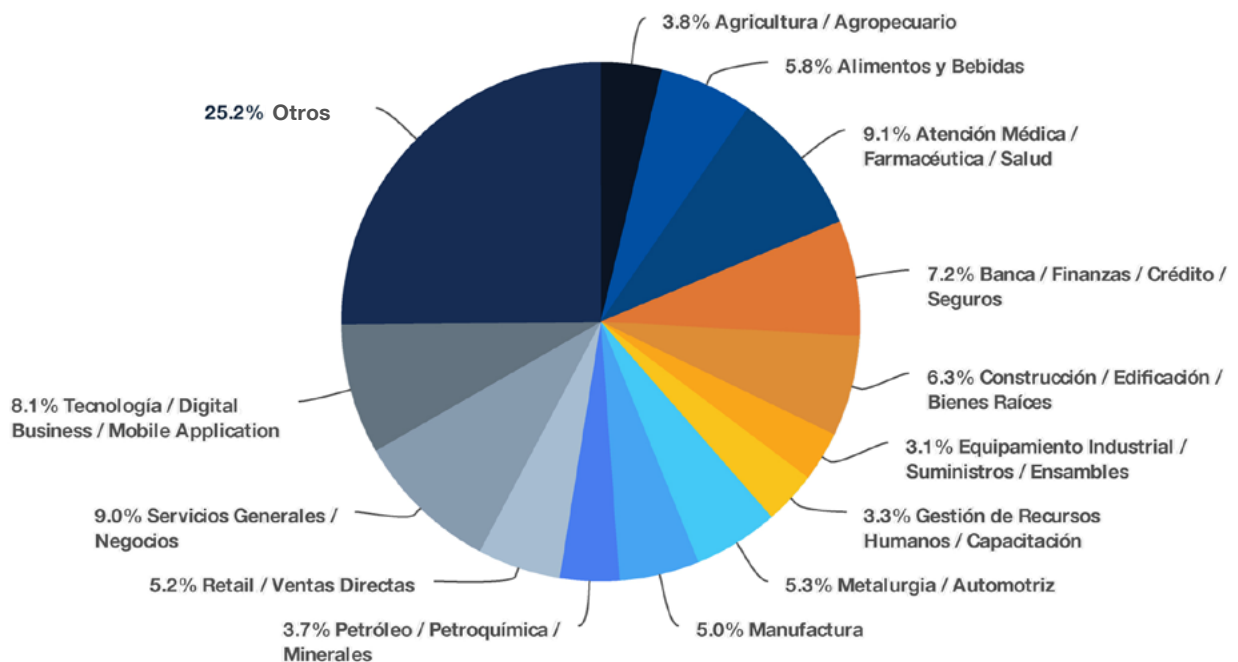
 QUOTE

Es importante señalar que gran parte de quienes participaron en el estudio trabaja para empresas multinacionales o con capital privado nacional.

7.10
de

pertenecen a empresas que facturan hasta 100 millones de dólares por año.

INDUSTRIAS A LAS QUE PERTENECEN LAS COMPAÑÍAS DE LOS ENCUESTADOS POR PAÍS



LATAM

RETENCIÓN DE TALENTO

Las prestaciones atractivas de la mano de una remuneración competitiva son la principal estrategia que las empresas implementan para retener al talento (43.1%), seguida de las oportunidades de aprendizaje y desarrollo (40.3%). Los acuerdos de trabajo flexible (22.7%) se han convertido **en un beneficio muy valorado a partir de la pandemia en toda América Latina y hoy es muy apreciado por quienes participaron en la encuesta.**



TOP 3 ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DE TALENTO



1. Remuneración competitiva
2. Oportunidades de aprendizaje y desarrollo
3. Acuerdos de trabajo flexible



LATAM

HORIZONTES DEL MERCADO EMERGENTE LATINOAMERICANO

Una constante que pudimos observar en todos los países es que **el sector de Tecnología es considerado como el foco que tendrán los mercados emergentes durante 2022**; casi ocho de cada diez participantes así lo afirmaron. El sector de Salud y Ciencias de la Vida lo segunda. Se trata de dos sectores de gran relevancia en el contexto de un mundo sacudido por la pandemia, que para sobrevivir se volvió altamente dependiente de la tecnología. Asimismo, la inevitable combinación de ambos sectores representa un gran mercado potencial. Por otro lado, el sector bancario será el que reciba menos atención en 2022, según lo indica la muestra.

Aunque la impronta del sector tecnológico es incuestionable, solo el 17.4% de los encuestados pertenece a organizaciones emergentes con crecimiento exponencial (startups); sin embargo, cerca del 30% sostiene alianzas o asociaciones con las mismas, en donde destacan Brasil, Argentina y Perú en secuencia ordinal.

Casi el 30% de las organizaciones en América Latina mantiene alianzas y/o asociaciones con startups.

La implementación de Inteligencia Artificial o Machine Learning aún no es la regla en todos los países

estudiados. Sin embargo, todas aquellas empresas que sí las utilizan actualmente lo hacen con el fin de automatizar procesos (80.7%), incluir el uso de asistentes virtuales o chatbots (43.3%) y facilitar el procesamiento de big data (42.2%).

Tampoco es probable que las compañías incorporen este tipo de tecnologías en los próximos 12 meses, salvo el caso de Chile en donde casi el 50% manifestó una alta probabilidad de incluirlas. La razón de la negativa está principalmente asociada al racional económico, pues el hecho de integrar este tipo de tecnologías incrementaría significativamente los costos para las empresas (45.1%); además, el segundo impedimento que plantean los ejecutivos está asociado a la escasez de talento capacitado para asumir este tipo de roles (33.3%)



QUOTE

6 de 10

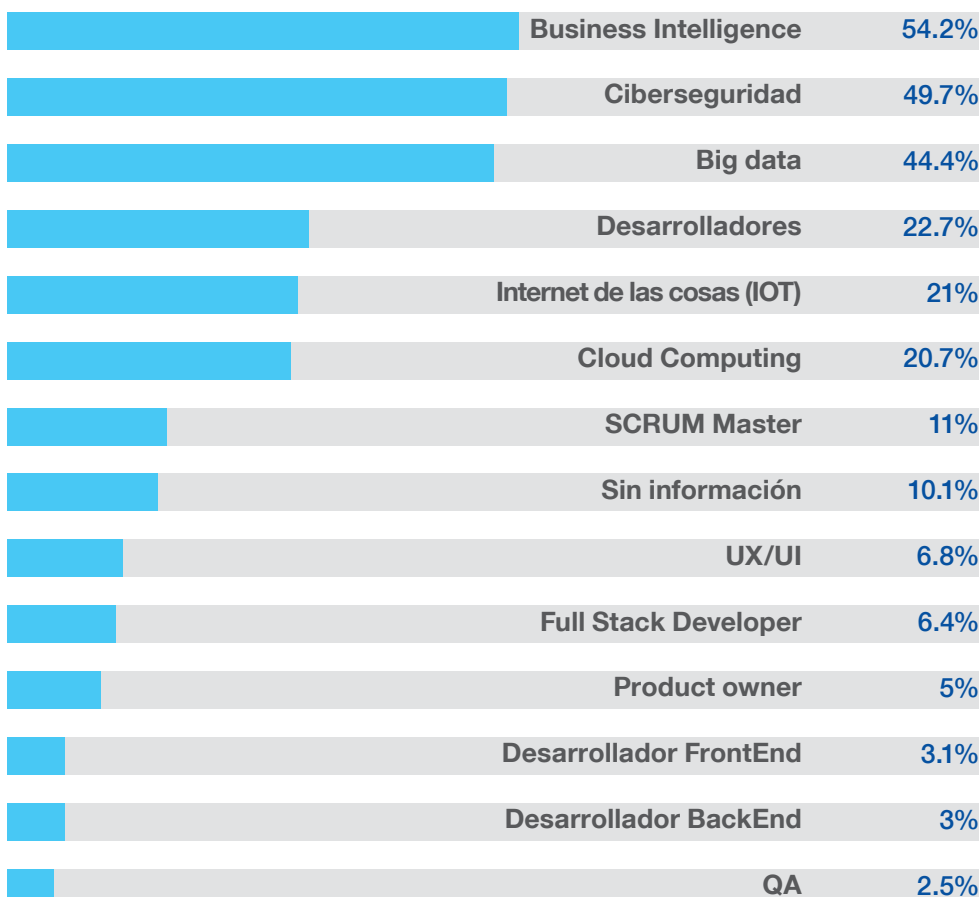
ejecutivos aseguran que sus organizaciones aumentarán la inversión en tecnología o en herramientas digitales en 2022.

TECNOLOGÍA Y SALUD: LOS DINAMOS DE LA ECONOMÍA ACTUAL

Dada la enorme y creciente cantidad de información que las organizaciones generan y gestionan a diario, el almacenamiento en la nube se ha convertido en el principal objetivo de inversión tecnológica en la mayoría de los países observados. También tienen gran relevancia las herramientas de CRM (Customer Relationship Management) y de comunicación.

Esta necesidad de las compañías de trabajar habitualmente con grandes cantidades de datos ha provocado que, dentro del sector de la tecnología, la protección de los mismos sea clave. No es casual que sea la más mencionada en todos los países, seguida del análisis y visualización de datos.

¿Cuáles crees que serán los perfiles de tecnología más demandados en 2022?



Perfiles de tecnología más demandados en 2022:

Business Intelligence

54.2%

Ciberseguridad

49.7%

Big data

44.4%



La industria de la Salud

La otra gran prioridad de las organizaciones para 2022 es la salud. Los perfiles más demandados en América Latina están claramente marcados. Las tres respuestas más frecuentes estuvieron asociadas nuevamente a data: (i) analista de datos, así como especialistas tanto en (ii) inteligencia artificial como en (iii) biotecnología, siendo este último de particular interés en países como Perú y Argentina. Asimismo, en lo que refiere a inteligencia artificial, destacan Chile y Colombia.

Los perfiles profesionales del área de la salud están encabezados por análisis de datos (37%), inteligencia artificial (38.7%) y biotecnología (38.4%).

La tendencia que dominará a la industria de la salud en cuanto a recursos humanos será la **contratación de nuevo personal por potencial y competencias** por encima de la movilidad de talento interno y capacitación.

La llegada del Covid-19 ha obligado al sector de la salud a digitalizarse a un ritmo sin precedentes, lo cual ha terminado por colocar a la comunicación virtual –dada por prácticas como la telemedicina– como la habilidad principal en los perfiles laborales de la industria, seguida por la visión holística del paciente y la adaptabilidad.

Los sectores de tecnología e informática podrían ver un incremento en contrataciones el próximo año, según las respuestas de nuestros encuestados, así como en el ámbito comercial y de ventas, especialmente en países como México y Perú.

Top 5 soft skills más requeridas en 2022



Adaptabilidad



Pensamiento creativo



Trabajo en equipo



Inteligencia emocional



Resiliencia



QUOTE

La agilidad y la motivación son fundamentales para tener grupos entretenidos y entusiasmados. Esto implica poner atención en situaciones particulares que podemos observar y rápidamente ocuparse de la misma. Los líderes en esta industria tienen que ser creativos y tener iniciativa para atender los desafíos del sector. **Karina Giorno. Gerente de Software Factory y Quality Assurance - Grupo Boldt, Argentina.**



LATAM

EL MODELO HÍBRIDO EN LA NUEVA NORMALIDAD

Esta etapa pospandemia ha traído consigo un cambio importante en la forma de trabajar de las organizaciones en América Latina y el mundo, ya que ningún país escapa de esta realidad. Luego de que el trabajo remoto protagonizara los modelos de trabajo durante todo el 2020, la vuelta a la oficina se ha llevado a cabo de forma parcial en todos los países que constituyen parte del estudio.

Por un lado, se destaca que menos del 20% de los encuestados continúa trabajando exclusivamente desde casa, y al mismo tiempo, la cifra de aquellos que han retornado al modelo presencial representa el 37.5%. Brasil lleva la delantera, siendo el país con mayor porcentaje de colaboradores en esquema presencial, aunque de forma escalonada. **El 44.3% aseguró que se encuentra trabajando bajo la modalidad híbrida o mixta.**



QUOTE

“La cercanía, empatía, flexibilidad, y transparencia son palabras clave para lograr trabajar en un esquema híbrido de forma exitosa. El trabajo se basa en la confianza y en la claridad de los objetivos; el mensaje constante se orienta a reforzar que puedes contar con el apoyo de tu manager. El trabajo por objetivos habilita, da libertad de acción y una fluidez relevante para potenciar el talento de nuestros asociados; comunicar adecuadamente dichos objetivos, así como la manera de medir su alcance, es básico.”

GERSON MONTIEL, Technology and SW Engineering Director en Walmart Global Tech, México.



Y es que haber pasado más de año y medio trabajando de forma exclusivamente remota dejó ver las dificultades que implica para una organización, por un lado, abandonar físicamente la oficina, y por el otro, volver a una rutina presencial. Es entonces cuando se presentan los **desafíos organizacionales del esquema híbrido**, que contemplan mantener una comunicación asertiva y fluida tanto con pares como con el equipo de trabajo, seguido por el reto de reorganizar los procesos. Principalmente en Colombia, la apuesta estuvo fuertemente asociada a mantener la cultura empresarial.

“Ha sido un desafío mantenernos en contacto y transmitir nuestras iniciativas y filosofía de la cultura organizacional. Parte de las estrategias que hemos manejado es mantener informados a nuestros empleados sobre nuestras iniciativas y decisiones, esto ha sido fundamental para que nos mantengamos alineados en nuestra cultura empresarial. Para nuestros nuevos empleados, contratados en pandemia, hemos establecido estrategias que nos mantengan unidos y enganchados con nuestra empresa. Así mismo, mantenemos nuestra cultura activa con nuestras actividades online y con conversaciones diarias con nuestros empleados. Sin embargo, sigue siendo un desafío.”

MARÍA ANDREA NÚÑEZ
Head of Human Resources
NSA en ROSEN Group



DESAFÍOS DEL MODELO HÍBRIDO



Comunicar asertivamente y en equipos de trabajo



Reorganizar procesos



Mantener la cultura empresarial

Son muchas las corporaciones que aún se encuentran indecisas sobre la modalidad de trabajo que implementarán en el mediano plazo, esto responde a la volatilidad del escenario sanitario que pueda llegar a ocurrir. Aun así, **el 40% de las organizaciones asegura sostener el modelo híbrido para el 2022.**



TOP 3 HABILIDADES CLAVE PARA EL LIDERAZGO HÍBRIDO

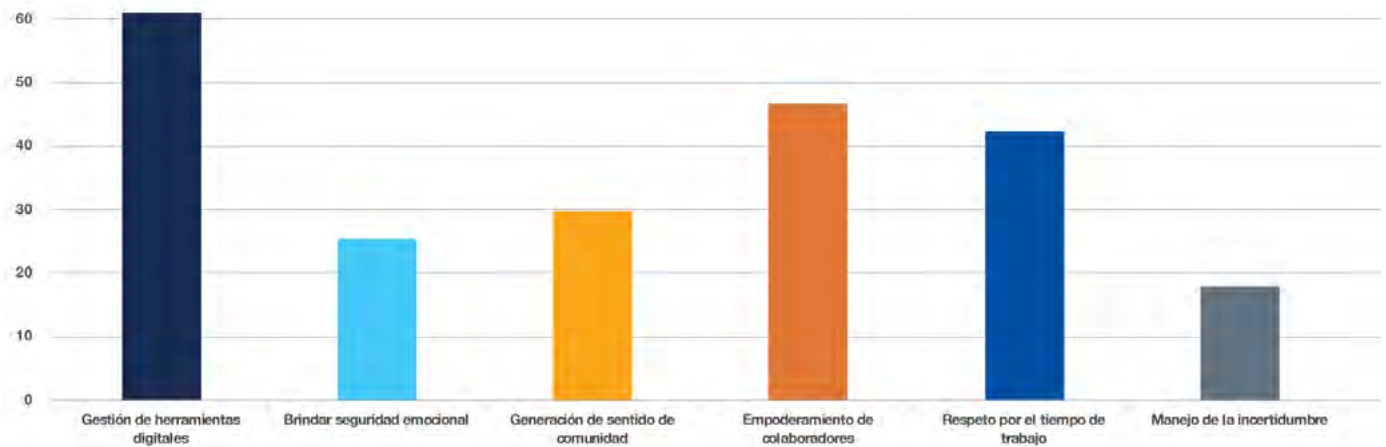
Gestión de herramientas digitales

Empoderamiento de colaboradores

Respeto por el tiempo de trabajo

De los factores determinantes que influyen en la decisión de sostener o no este esquema laboral, el de mayor peso es el incentivo de la interacción entre equipos (46.1%), seguido por la productividad (33.7%), criterio altamente mencionado entre los encuestados mexicanos.

¿CUÁLES CREES QUE SON LAS TRES HABILIDADES CLAVES PARA EL LIDERAZGO HÍBRIDO?



QUOTE

Respecto a la gestión de nuevas herramientas digitales e implementación de cualquier tipo de tecnología en esquemas híbridos, **señala Mauricio Raby, Country Manager de Chile para Cox Energy América**, que “La compañía debe estar preparada. Como las empresas están formadas por personas, es clave que los trabajadores de la organización estén listos y comprometidos con el cambio tecnológico. Lo anterior debe ser respaldado fuertemente por los líderes de la empresa. La primera barrera para alcanzar la transformación digital creo que es la cultura organizacional, donde veo que muy pocas empresas están orientadas hacia ello. La segunda gran barrera es el tema de ciberseguridad, donde debemos avanzar para tener una transformación digital exitosa.



QUOTE

Uno de los principales aprendizajes que me ha dejado la pandemia es que la gente, a todo nivel, es capaz de autorregularse para trabajar de manera remota. Es un mito que no pueda hacerse. Con ciertos lineamientos y rituales se puede lograr y diría que hasta se puede ser más productivo. Por otro lado, ha salido a relucir que los peruanos somos solidarios, que nos apoyamos, y lo hemos visto en nuestra organización a través del soporte mutuo entre nuestros colaboradores

CEO UTP Gino Abam, Perú





LATAM

NÓMADAS DIGITALES: TRABAJAR VIAJANDO O VIAJAR TRABAJANDO




























Una de las bondades que permite el modelo híbrido es la posibilidad de realizar desplazamientos alrededor del mundo sin interrumpir el trabajo. Es a esto que se le denomina nómada digital, un concepto muy en boga en los últimos años y especialmente en este contexto en el que se ha flexibilizado el ámbito laboral.

Casi la totalidad de los encuestados declaró haber trabajado mientras viajaba al menos una vez; adicional a esto, más de la mitad considera que esta práctica rara vez reduce la productividad de los empleados. Esta distinción es importante si se toma en cuenta que el 44% de las organizaciones posee personal trabajando en un país distinto al de su casa matriz, destacando con un porcentaje especialmente alto Colombia (57.6%).

Los colaboradores nómadas son aquellos que no tienen una residencia fija, sino que, al prestar sus servicios de forma remota, van cambiando de lugar de residencia.

La apertura de las organizaciones a modelos distintos al presencial es fácilmente perceptible al observar las respuestas sobre si aceptan o no tener colaboradores nómadas. En ninguno de los países la negativa supera el 30%, y es Perú el país en el que se nota una mayor apertura a este tipo de opción, con un 52.4% de las respuestas afirmativas.

¿Qué sectores crees que están mejor preparados / más dispuestos al trabajo remoto?

Sectores	Porcentaje
 Banca / Finanzas / Crédito / Seguros	62%
 Marketing	50.1%
 Tecnología / Digital Business / Mobile Application	50%
 Gestión de Recursos Humanos / Capacitación	42.8%
 Medios / Publicidad / Relaciones Públicas	31%
 Entretenimiento	26.9%
 Telecomunicaciones	26%
 Importación Exportación / Servicios Comerciales	22.1%
 Servicios Generales / Negocios	12%
 Ingeniería / Electrónica	10.5%
 Retail / Ventas Directas	10.5%
 Logística / Abastecimiento	8.9%
 Aeronáutica / Transporte / Portuaria	7.9%
 Alimentos y Bebidas	5.5%
 Turismo / Hotelería	4.5%
 Insumos de Casa y Oficina	4.4%
 Equipamiento Industrial / Suministros / Ensamblados	3.2%
 Medio Ambiente	2.9%
 Agricultura / Agropecuario	2.1%
 Mensajería / Almacenamiento	1.8%
 Petróleo / Petroquímica / Minerales	1.8%
 Minería	1.4%
 Metalurgia / Automotriz	1%
 Manufactura	1%
 Químicos	0.8%
 Textiles y Ropa	0.7%
 Papel / Impresión / Empaque	0.4%



Respecto a los impedimentos de implementar esta modalidad, se esgrime que **“La barrera que veo es la propia cultura de las empresas que no están acostumbradas a trabajar en un modelo remoto, culturas que tienen el paradigma de que la productividad se traduce en tener a la gente trabajando en un determinado rango de horas, con un liderazgo presencial, sin autonomía, que hace microgestión”**; según indica Pricila Almeida, People Attraction de iFood Brasil.



El principal impedimento para aceptar colaboradores nómadas está dado por la cultura organizacional (35.6%), seguido de factores legales o de contratación (26.4%). Casi la totalidad de los encuestados contestó que le gustaría que su organización le permitiera trabajar desde cualquier lugar del mundo, y considera también que la creación de equipos virtuales es una práctica eficaz.

Mantener la cultura de la empresa con colegas cuando se trabaja de forma remota tampoco parece ser un problema para la mayoría de los encuestados, ya que en casi todos los países más del 60% de los participantes expresó que es posible a través de interacciones virtuales o en línea.

TOP 3 SECTORES MEJOR PREPARADOS/ DISPUESTOS PARA TRABAJAR SIENDO NÓMADAS DIGITALES



Banca/
Finanzas/
Crédito/
Seguros



Marketing



Tecnología/
Digital
Business/
Mobile
Application



LATAM

BENEFICIOS LABORALES EN 2022: MÁS ALLÁ DEL SALARIO



Beneficios que las empresas planean implementar en los próximos 12 meses por país

	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	México	Perú
Horario flex	42.3%	52.3%	64.3%	55.7%	63.4%	48.5%
Capacitaciones in house	21%	27.7%	35.7%	21.3%	30.6%	30.3%
Política flexible de home office	39.5%	38.7%	57.1%	49.2%	61.2%	38.2%
Seguros de salud	48.8%	57.9%	71.4%	47.5%	76.9%	62%
Seguros no relacionados a la salud	6.3%	14.9%	14.3%	21.3%	12.7%	7%
Auto de la compañía	15.3%	20.4%	10.7%	16.4%	51.5%	9.7%
Bonos	36.7%	40.6%	50%	59%	63.4%	36.4%
Acceso a acciones de la compañía	4.8%	8.1%	14.3%	8.2%	6%	3.6%
Pago o copago de membresía	2.2%	2.5%	0%	3.3%	0.7%	1.8%
Gastos en tarjeta corporativa	9.3%	10.3%	10.7%	13.1%	17.9%	8.5%
Ninguno de los anteriores	21.8%	15.7%	3.6%	8.2%	2.2%	14.6%

* Las respuestas obtenidas en Panamá en esta pregunta fueron muy escasas y no conforman una muestra representativa, es por ello que no fueron agregadas a la tabla.

TOP 3 BENEFICIOS DEL 2022



Actualización o aumento salarial periódico



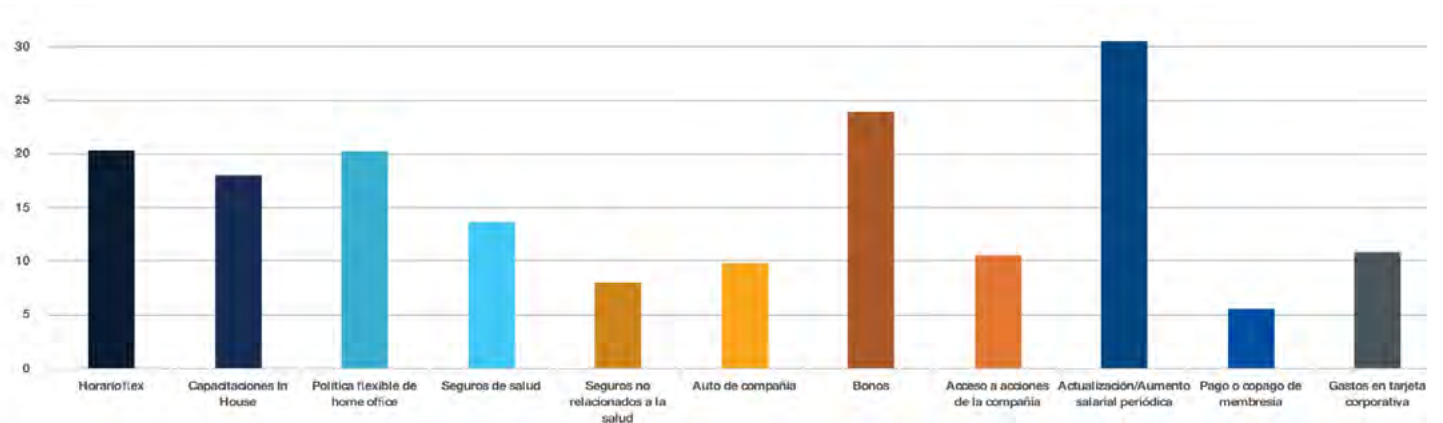
Bonos



Política flexible de home office u horario flexible



¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES BENEFICIOS PIENSA IMPLEMENTAR EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES?



En este momento los beneficios más demandados son el salario emocional, home office y bonos. En nuestro caso, el horario flexible ya está establecido en prespecialidad. Existen diferencias, los tiempos han cambiado y con la pandemia, las expectativas de nuestros trabajadores, en lo que refiere a la forma y manera de trabajar, son otras. Considero que el bienestar emocional y mental de nuestros empleados es una de las demandas más frecuentes; asegura María Andrea Nunez, Head of Human Resources NSA en ROSEN Group



CONCLUSIONES

LLEVAR EL COMPROMISO CON EL TALENTO COMO BANDERA

La contingencia sanitaria que devino del COVID-19 representó una gran oportunidad para generar una necesaria reflexión al interior de las organizaciones sobre cómo se trabaja efectivamente, cuáles son las prioridades que se deben tener cuenta para garantizar el funcionamiento adecuado de las empresas, así como para **mantener el bienestar del talento**.

1. LOS PADRES DE LOS PANDEMIALS

Como es bien sabido, una tendencia general que no varía es que las madres poseen más días de licencia por maternidad que los padres, la cantidad de días está sujeta a las regulaciones laborales de cada país o a la política interna de la organización. Lo que sí es una novedad, es que con el pasar de los años, los padres también pueden gozar de este beneficio. Los encuestados aseguran que la cantidad de días varía entre 5 a 15 días.

Destaca el caso de Chile, en donde un 25.9% de los encuestados aseguró que su organización otorga permisos igualitarios de maternidad y paternidad. En este país también están las organizaciones que otorgan los permisos de maternidad más largos, con hasta 180 días.

“La política que tenemos hoy en día sobre el permiso de maternidad para las mujeres se construyó hace mucho tiempo, en un contexto de familias tradicionales. El contexto actual exige una revisión de estas normas previamente establecidas y observo que el mercado está adoptando de forma independiente acciones de inclusión para diferentes grupos.” Pricila Almeida, People Attraction de iFood Brasil

TOP 3

Países con más días de licencia por paternidad



Chile: hasta 180 días



Colombia: hasta 150 días



México: hasta 30 días

2. LA INCLUSIÓN ES UN MUST-HAVE

Una lección importante es que las empresas se han dado cuenta de que los ambientes virtuales permiten tener prácticas más inclusivas. En todos los países observados, más de la mitad de los colaboradores opina que la virtualidad favorecerá la contratación de personas en situación de discapacidad en 2022. En Chile, Colombia, Perú y México, casi el 40% de los encuestados ve como ‘muy probable’ que aumente la empleabilidad de personas en situación de discapacidad durante el 2022 dentro de sus organizaciones.





3. LAS INICIATIVAS SUSTENTABLES DE LAS ORGANIZACIONES

El compromiso de las organizaciones con las iniciativas ecológicas es cada vez mayor y más visible en América Latina. El conocimiento de las consecuencias que puede traer el cambio climático ha conducido a muchas empresas a llevar a cabo acciones concretas.

La más popular ha sido la utilización de recursos sustentables (40%), disminución del uso de plásticos (35.7%), aunque también es relevante el compromiso con las comunidades vulnerables (30%). México es el país en donde las empresas aplican la mayoría de estas tareas mientras que Argentina fue en donde menos se implementan.



QUOTE

Poder conectar el propósito personal de los colaboradores con los principios y valores de la organización genera una gran sinergia para la salud organizacional. El clima laboral se torna aún más agradable, los desafíos se encarán con mayor motivación y como consecuencia los resultados se alcanzan de manera más eficiente y son incluso más duraderos en el tiempo. En este sentido, apoyar a las comunidades de las que formamos parte trabajando codo-a-codo con diferentes ONG en acciones de Responsabilidad Social Empresarial se transformó en un activo extremadamente valioso. **Rodrigo Hermida - Gerente General - Thompson Reuters, Argentina.**



Brasil, Chile, México y Perú son los cuatro países en los que los colaboradores afirmaron con mayor frecuencia tener conocimiento sobre los objetivos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para el nuevo milenio sobre medio ambiente, sustentabilidad y gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés).

En este sentido, Pricila Almeida, People Attraction de iFood Brasil indica que **“En general, el mercado ha buscado comprometerse con la sustentabilidad, ya sea como una forma de mantener sus actividades, o porque la gente está cada vez más comprometida con esta causa y desvaloriza a las empresas que no tienen acciones de sustentabilidad.”**

Llama la atención que, en la mayoría de los países, los encuestados desconocen si su organización está alineada con los objetivos de la ONU, salvo en Brasil y Colombia, y relativamente en México.

Lo que es claro es que para los encuestados de todos los países es relevante que una compañía invierta en objetivos de esta naturaleza de ahora en adelante

4. ACCIONES PARA GENERAR MAYOR COMPROMISO

En todos los países observados en este estudio, el foco de liderazgo para 2022 es impulsar el compromiso y la motivación de los empleados, **seguida de una mayor transparencia y aumento de las comunicaciones.** Centrarse en la salud y la seguridad de los empleados aparece hoy dentro de las tres principales prioridades de las compañías, por encima de la generación de ingresos.

En la era pospandemia uno de los aspectos de las vidas de las personas que más se vio impactado ha sido el laboral. Las organizaciones de todo el mundo, y en especial las de América Latina, han tenido la oportunidad de reflexionar sobre los mejores modos de operar, las formas más eficientes de colaborar y cuáles deben ser sus prioridades de inversión para el año que viene.

La adopción de modelos híbridos y la incorporación de nuevas tecnologías se perfilan como las principales tendencias relativas al talento en los siete países en los que realizamos esta investigación.

Para PageGroup, es de gran importancia que este estudio forme parte de la planeación estratégica de nuestros clientes de cara a 2022, para que sus organizaciones logren cumplir con todos los objetivos que se propongan. Estamos comprometidos al cien por ciento en potenciar los talentos y las empresas de toda la región.

PAGEGROUP
CHANGES LIVES
for
PEOPLE
through creating
OPPORTUNITY
to reach
POTENTIAL



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageResourcing

Part of
PageGroup

