

Bprosys

E-BOOK

Comprendiendo las necesidades

de los empleados y los
nuevos candidatos

Bprosys

LAS EMPRESAS SE TRANSFORMAN A MEDIDA QUE CAMBIAN LAS EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES

La pandemia mundial ha contribuido a modernizar la forma de hacer negocios en Estados Unidos. Muchos aspectos de la misma han evolucionado, a la vez que se han visto afectados. Definitivamente, esta evolución ha sido la forma en que han empezado a contratar nuevo personal y sus estrategias para atraer nuevos talentos.

El mercado de búsqueda de empleados está lleno de expectativas y nuevos retos para considerar a los candidatos de forma seria y conseguir buenos trabajadores. Esto ha provocado una inflación salarial a gran escala, generando demasiada competencia dentro del mercado.

La inflación anual en EE.UU. fue del 5,4% entre junio y julio. En agosto, bajó al 5,3%, ya que esta competencia por el rango salarial abrió la puerta a otros trabajadores que no se veían con facilidad.

Esto no significa que las empresas paguen menos, sino que abre una nueva vía a más talento, creando "salarios competitivos" entre empresas, dando oportunidades a nuevos aprendizajes y flexibilizando el trabajo. Es una realidad que las empresas que obligan a sus trabajadores a ir a la oficina cada 5 días laborables, no tendrán tantos candidatos para contratar.

El trabajo a distancia ha derribado fronteras, dando paso a que las empresas encuentren grandes talentos en otros estados y a un coste inferior al habitual, ya que no tienen que preocuparse por los costes de mantener a un trabajador en la oficina. Sin embargo, esta no es sólo la razón: muchas contratan a trabajadores que no tienen conocimientos en determinadas materias, por lo que el reto para las empresas es hacer crecer potencialmente a esos trabajadores.

En Bprosys, nos preocupamos por su empresa. Con eso en mente, esperamos que este informe pueda ayudarle a tomar decisiones sobre cómo contratar de acuerdo con sus planes de negocio.





CAPÍTULO 1

OBSERVACIONES IMPORTANTES A TENER EN CUENTA

HAY MUCHOS TRABAJADORES QUE PUEDEN NO REUNIR LAS CUALIFICACIONES NECESARIAS PARA EL PUESTO.

Cuando se pregunta a los empleados por sus planes de futuro laboral, siempre mencionan la mejora de sus competencias en el año que ocupan el puesto. Sólo el 27% del 62% que promete hacerlo lo cumple. El 37% restante busca generar apoyo dentro del equipo de trabajo. Esto es importante, ya que las promesas no suelen promover el avance. Por lo tanto, antes de contratar, es importante saber cuáles son las necesidades reales del puesto que se va a cubrir.

LOS TRABAJADORES ESTÁN ABIERTOS A NUEVAS OPORTUNIDADES LABORALES

El 61% de los trabajadores afirman que quieren dejar su trabajo actual para conseguir uno mejor; 53 afirman que

quieren dejarlo porque no pueden crecer en su trabajo actual.

Por ello, hay que explorar nuevas oportunidades y formas de ascender, ya sea dentro del puesto de trabajo o con uno nuevo. El reto para la empresa es tener la capacidad de desarrollar sus competencias o buscar constantemente nuevos talentos para cubrir los puestos que puedan quedar vacantes en la empresa.

ES IMPORTANTE LA SALUD MENTAL DE SUS EMPLEADOS.

Desde la pandemia, la salud mental se ha convertido en un tema importante del que ocuparse debido al drástico cambio en la forma de trabajar. Se ha demostrado que disponer de un espacio con ayuda psicológica ha ayudado a los empleados a rendir mejor en sus tareas diarias y a centrarse más en ayudar al equipo, además de ayudarles a aprender nuevas habilidades blandas dentro de la empresa.

PARA RETENER A UN TRABAJADOR EN TU EMPRESA, DEBES DARLE IMPORTANTES BENEFICIOS

El 42% de los trabajadores reconocen que están perdiendo su tiempo y talento en su trabajo porque las tareas que se les encomiendan están por debajo de lo que pueden aportar o muy por encima de lo que se les paga. Por eso las empresas deberían darles beneficios de formación sobre sus talentos y también dedicar tiempo de calidad de la empresa a crear valores e identidad a los trabajadores.

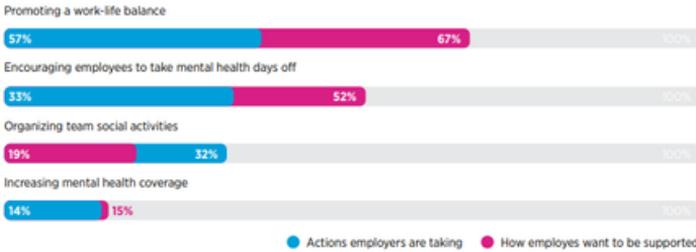




CAPÍTULO 2

MANERAS EN QUE LAS EMPRESAS PUEDEN HACER FRETE A LOS IMPACTOS POSTERIORES A LA PANDEMIA (COVID-19)

How organizations are supporting staff well-being



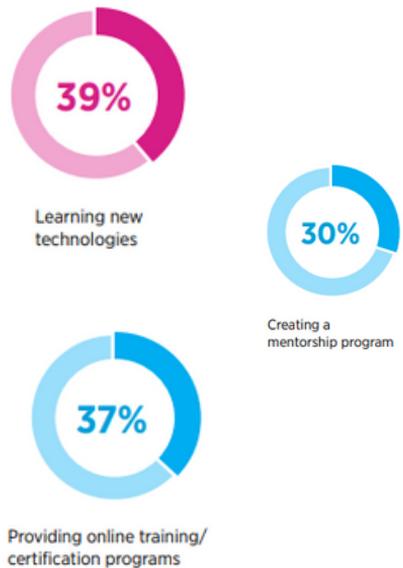
Del mismo modo que éstas pueden haber afectado a la contratación de nuevos talentos, también se han obtenido beneficios de la pospandemia, que ha permitido sustituir a los trabajadores por otros mejores. Esto ha incrementado los costes para la empresa, como todos sabemos, pero ha reportado buenos beneficios en términos de resultados. Hay algunos consejos a tener en cuenta a la hora de contratar y enganchar a los trabajadores a la empresa:

EL APRENDIZAJE DE LOS EMPLEADORES NO CONSISTE SÓLO EN IMPARTIR CURSOS.

No se trata sólo de dar cursos al empleado. Se trata también de dar al empleado todas las herramientas

necesarias para trabajar cómodamente. Esto también se puede enseñar junto con el equipo de trabajo, para generar más confianza. Las retribuciones personalizadas dentro de la empresa hacen que el empleado se sienta más comprometido con la empresa.

What have you implemented to support the upskilling/reskilling of your team?



CONSTRUIR Y PROMOVER BUENAS RELACIONES ENTRE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.

No es ningún secreto que la mejor manera de que un empleado dé lo mejor de sí mismo es promover un buen ambiente de trabajo en el que pueda desarrollarse sin sentirse criticado. Los líderes deben centrarse en esta tarea y escuchar las opiniones de su equipo. La carrera del empleado dentro de la empresa puede verse considerablemente afectada si no existe una comunicación honesta y eficaz para alcanzar los objetivos del proyecto en el que se está trabajando.

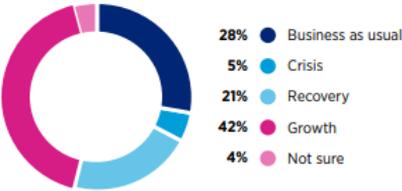
LOS OBJETIVOS PROFESIONALES CLAROS DENTRO DE LA EMPRESA MANTIENEN MOTIVADO AL PERSONAL.

Los trabajadores pueden aburrirse fácilmente de su trabajo si no saben cuál es el camino de su proyecto y su



verdadero papel. Por eso las empresas tienen la obligación de mostrar cuáles son sus proyectos y objetivos para trabajar. Una buena manera es promover reuniones entre los miembros del equipo, incluidos los líderes. Es importante ser responsable y supervisar cada paso para ver los avances, así como para fomentar los logros.

How would you describe the state of your business?



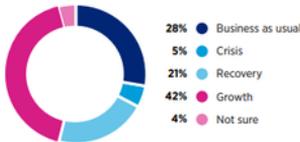
Full-time hiring intent jumps by **27%** year over year



LAS EMPRESAS EN CRECIMIENTO DAN UN PASO ADELANTE EN SU FORMA DE CONTRATAR.

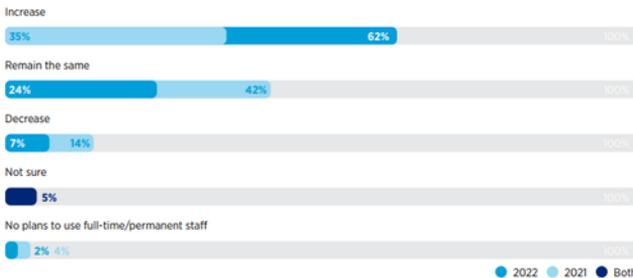
Los empleados siguen participando en el nuevo mundo laboral. Por esta razón, el 42% cree que sus empresas están creciendo. Esto se aprecia en la forma en que contratan a nuevos empleados. Además, los trabajadores temporales y los contratistas están creciendo de forma incalculable, por lo que las empresas buscan fervientemente crear sus propias plantillas y reorganizarlas. Muchas empresas ya están abordando esta cuestión ofreciendo salarios más altos y un trabajo más flexible o a distancia para asegurarse de seguir siendo competitivas en el mercado.

How would you describe the state of your business?



Full-time hiring intent jumps by **27%** year over year

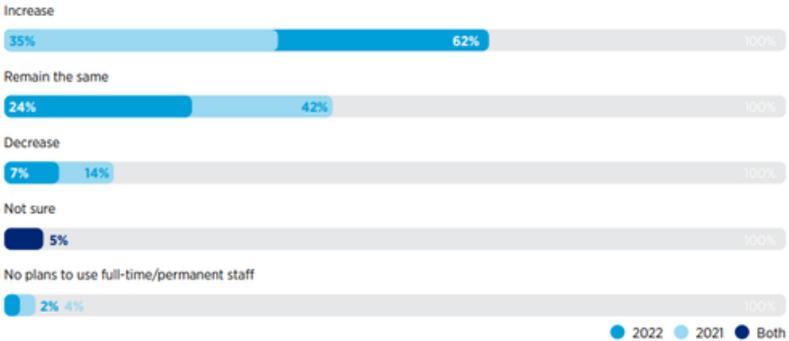
In the next 12 months, you expect your full-time staff headcount to:



¿SOLUCIÓN TEMPORAL O CAMBIO PERMANENTE?

Las empresas han cambiado mucho desde la pandemia, y eso ha provocado un aumento de la contratación de trabajadores temporales por incapacidad. Según los estudios, el 37% de los empleados de una empresa son temporales. Por otro lado, esta situación ha hecho que surjan muchos proyectos nuevos e innovadores en las empresas debido a la diversidad del personal. Los trabajadores fijos no son un problema, pero los temporales han aportado un beneficio tan importante que pronto se convierten en empleados directos de la empresa para seguir creando y mejorando la compañía.

In the next 12 months, you expect your full-time staff headcount to:





CAPÍTULO 3

EL RETO DE ENCONTRAR BUENOS CANDIDATOS

Se ha revelado que hay demasiados candidatos, pero la gran mayoría no cumple con las funciones del puesto o es difícil encontrar algo que se ajuste a lo que buscan, por lo que tienen que recurrir a otras herramientas para conseguir un empleo, como las redes sociales o los anuncios digitales.

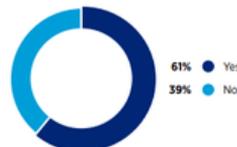
Es deber del empresario analizar qué tipo de puesto busca y saber dónde lo buscan los candidatos para encontrar a los mejores talentos. Sin embargo, a veces estos talentos cobran por encima de lo estipulado. Es importante que las empresas destaquen muy bien sus beneficios como el crecimiento técnico, el trabajo remoto, la flexibilidad horaria y el bienestar en el trabajo.

CÓMO AFRONTAR LA RENUNCIA DE UN EMPLEADO Y EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE NUEVOS TALENTOS

UTILIZAR LAS NUEVAS TÉCNICAS PARA CONTRATAR A NUEVOS TRABAJADORES

El 61% de los trabajadores afirma que está considerando la posibilidad de dejar su empleo. Como su marcha puede ser tan rápida como lenta, es aconsejable que los empresarios busquen una forma rápida de conseguir nuevos talentos. Las nuevas tecnologías permiten encontrar talento global. Contratando servicios de dotación de personal con Bprosys, las empresas tendrán acceso a una enorme red de trabajadores especializados, y contarán con asesoramiento y orientación constantes para adquirir nuevos talentos. Esto también supone una oportunidad para que los empresarios se replanteen la estructura de su equipo de trabajo, la forma de encontrar nuevos talentos y los objetivos previstos.

Are you seriously considering leaving your current role?



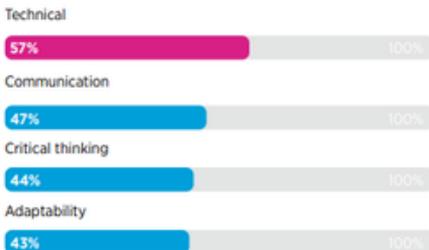
HACER ÉNFASIS EN EL APRENDIZAJE DEL EQUIPO DE TRABAJO EN EL USO DE LOS CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Día a día se actualizan nuevas herramientas tecnológicas en función de las necesidades de las empresas, por lo que el 57% de los trabajadores considera que los conocimientos en los que se debe hacer hincapié son los técnicos para seguir siendo competitivos y aportar a la empresa. Por ello, los empresarios necesitan reenseñar constantemente a sus trabajadores conocimientos técnicos para el desarrollo interno de los equipos de trabajo.

CREAR TALENTO INTERNO CON OFERTAS ATRACTIVAS

A la hora de desarrollar el talento y contratar nuevos talentos, los empresarios deben centrarse en la eficiencia de la contratación para evitar pérdidas de tiempo y costes. Los empresarios deberían replantearse, en lugar de perder el tiempo entrevistando a demasiados candidatos, abrir convocatorias internas para mejorar la posición de los talentos que ya están en la empresa, ofreciendo al mismo tiempo flexibilidad, desarrollo profesional, remuneración competitiva y formación continua.

What skills do you see as necessary to advance your career a



42%

of employers are having difficulty filling their open jobs due to higher compensation being offered elsewhere

49%

of employers cited that their staff are leaving because of compensation, yet only 27% are offering pay raises to help improve staff retention

PRIORIZAR EL BIENESTAR EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los empleados deben sentirse alineados con los valores y la ética de la empresa. Uno de los mayores retos de la empresa es proporcionar bienestar en todos los departamentos y áreas. El 67% de los trabajadores afirma que una de las razones por las que prefiere quedarse en la empresa es el buen ambiente de trabajo y el cuidado que presta a su personal. Además, promover la salud mental y el buen uso del tiempo hará que los empleados estén sanos, sean felices y eficaces en el trabajo.



What are the reasons employees are leaving their current role?

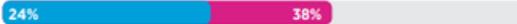
Career growth opportunity



Compensation



Leadership/Management



● Why employers think they are leaving ● Why employees are actually leaving



CAPÍTULO 4

CONSEJOS PARA
MEJORAR SU
ED&I EN EL
LUGAR DE
TRABAJO

#1 RECOPIRAR DATOS PARA SELECCIONAR E IDENTIFICAR LAS ÁREAS PRIORITARIAS

Utilice encuestas anónimas para recopilar datos de ED&I y hacerse una idea de la situación real dentro de la organización. Asegúrese de hacerlo de una manera segura y confidencial que pueda proporcionar una visión honesta de la base de empleados e identificar dónde priorizar el tiempo, la energía y los recursos. Esto también proporciona confianza para mantener conversaciones informadas con la dirección sobre las áreas que necesitan atención.

DAR UNA SENSACIÓN DE AFILIACIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS.

Cuando se reúna individualmente con los empleados, dedique tiempo a comprobar periódicamente cómo les ha ido, reconozca

su buen rendimiento y explíqueles por qué se aprecian sus capacidades y sus contribuciones. Además, ofrezca ventajas que todos los empleados puedan utilizar, desde opciones de horario flexible hasta oportunidades de bienestar y crecimiento profesional. Tomar medidas como éstas ayudará a transmitir simpatía y ánimo por sus objetivos y necesidades personales y profesion

FOMENTAR PROCESOS DE CONTRATACIÓN INCLUSIVOS

Antes de proceder a la contratación, compruebe las especificaciones del puesto y el lenguaje utilizado en los anuncios de empleo para asegurarse de que no disuade a determinados públicos de presentar su candidatura. Considere también la posibilidad de asociarse con un reclutador experto como Bprosys, que sabe perfectamente cómo captar talento cualificado entre un público más amplio.



CAPÍTULO 5

IMPULSAR LA EQUIDAD, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

El 60% de los empleados ha revelado que le gustaría tener objetivos de ED+i, pero sólo el 29% de las empresas los tiene establecidos. Sin embargo, el 68% de los empleados que trabajan en ese 29% dicen sentirse cercanos a su empresa, alineados con sus valores y su ética.

Al igual que el mundo cambia y se globaliza, las empresas también deben alinearse con ello. Por eso es importante que los empresarios comprendan la diversidad de las comunidades y estén abiertos a los diferentes conceptos de diversidad, sexualidad, identidad y etnia. Así conseguirán mejores talentos y también un sentimiento de pertenencia.

