

PAGE INSIGHTS

RETENCIÓN DE TALENTOS EN UNA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

¿ES POSIBLE?

Martes 04, 2023, at 09:40 A.M.

Virtual Room



Español



**SEBASTIÁN ALBORNOZ
MIDDLETON**

MANAGER AT MICHAEL
PAGE CHILE

REGLAS & HORARIOS

Bloque: 09:40 a 10:30

Cierre y preguntas: 10:30 a 10:40

- Para evitar interferencias y ruidos de fondo, mantén tu micrófono silenciado
- Si tienes alguna pregunta o comentario, utiliza la función de chat designada para comunicarte, sin embargo, al finalizar la presentación existirá un espacio de preguntas.
- Evita distracciones: Durante el webinar, trata de minimizar las distracciones en tu entorno, como ruidos fuertes, notificaciones de dispositivos electrónicos o conversaciones paralelas.
- Respetar el tiempo asignado: Presta atención a la duración de la presentación y respeta el tiempo establecido. Evita interrupciones o preguntas que no estén relacionadas directamente con el tema.
- Durante el descanso puedes apagar tu cámara para mayor privacidad en caso de que lo requieras.
- Cualquier problema de conexión no dudes en comunicarlo a través del chat.



TEMAS DE DISCUSIÓN

01

Un cambio
revolucionario
(Pág. 8)

02

Balance Vida y
Trabajo
(Pág. 13)

03

Los 3 Factores
Claves
(Pág. 18)

04

Conclusiones
(Pág. 25)

PageGroup

EMPRESA N°1
RECLUTAMIENTO ESPECIALIZADO

- 35 Países
- 156 Oficinas
- 13 años en Chile

CHANGES LIVES



WE MAKE A DIFFERENCE **WE ENJOY WHAT WE DO** WE ARE PASSIONATE WE VALUE
DETERMINATION **WE WORK AS A TEAM** WE MAKE A DIFFERENCE WE ENJOY WHAT
WE DO WE ARE PASSIONATE **WE VALUE DETERMINATION** WE WORK AS A TEAM
WE MAKE A DIFFERENCE WE ENJOY WHAT WE DO **WE ARE PASSIONATE**

Fundada en 1976,
Reino Unido

2.500 entrevistas
mensuales



¡HOLA SOY SEBASTIÁN Y REPRESENTO A PAGE GROUP!

¿QUIÉN ES SEBASTIÁN?

7 años de **experiencia** en multinacionales de Reclutamiento y Selección como Adecco, Grupo Expro y Page Group. Actualmente en un rol de **Manager** en **Michael Page** para Page Group Chile. **Derecho**, Universidad Finis Terrae. Chile. Bici, leer, series postapocalípticas

¿QUIÉN ES PAGE GROUP?

Reclutamiento especializado.
Servicio para posiciones permanentes y transitorias.
Administración nómina.
Outsourcing, Outplacement, Upskilling
Expertos en sectores como: Sales, Marketing, Ingeniería, Supply Chain, Minería, Energía, Property y Construcción and HR.

APROXIMÁNDONOS

01

PRIMER ACTO

Post-Pandemia el trabajo híbrido se volvió común, facilitado por la tecnología, sin embargo, ahora es una parte fundamental de la vida laboral de muchas personas. Es lo que escuchamos, es lo que vemos.

¿CÓMO LO SABEMOS?

Desarrollamos el estudio más grande en su tipo en el mundo, donde 70.000 profesionales respondieron a nuestras encuestas desarrollando lo que hoy lanzamos al mercado como

Talent Trends 2023 | América Latina

02

SEGUNDO ACTO

Más allá del cambio en la forma de trabajar, algo cambió en el valor que le damos hoy y al aporte que significa el trabajo en nuestras vidas.

Comenzamos a ver movimientos en el mercado que no tenían motivadores tradicionales como lo son el salario, la empresa, la oportunidad.

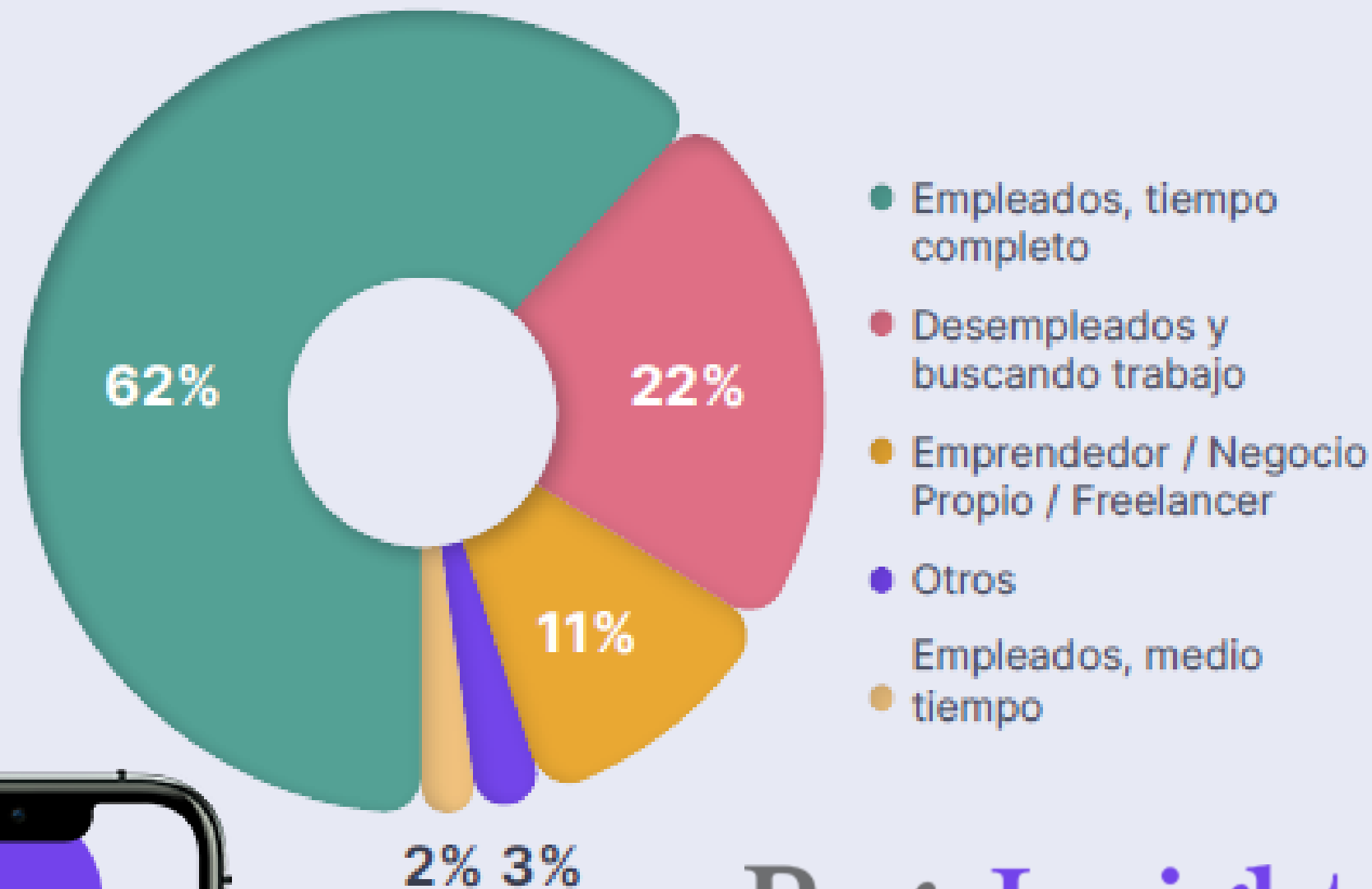
PROCESO DE TRANSFORMACIÓN

PROCESO SILENCIOSO

PROCESO LENTO



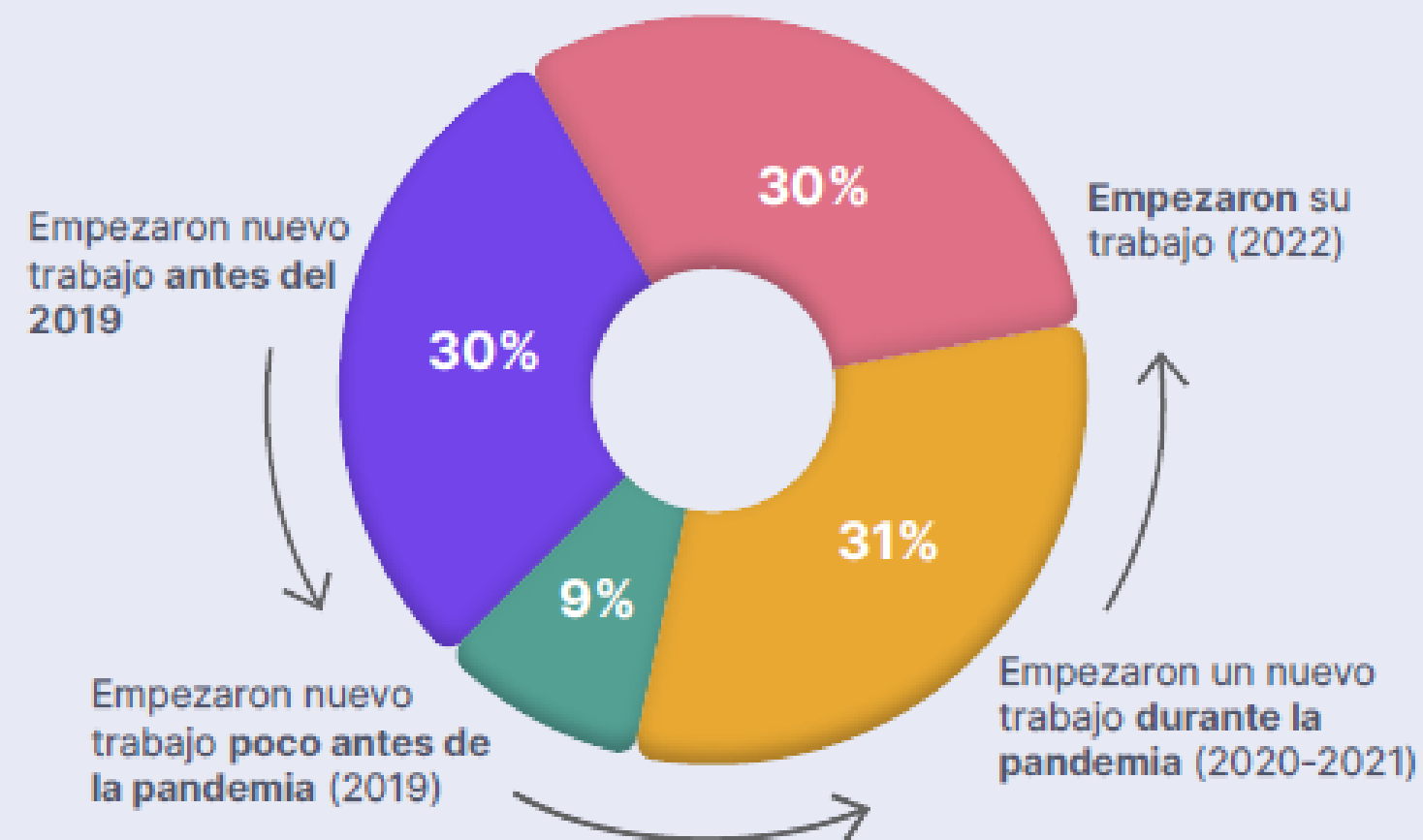
Estatus de empleo



PageInsights

13,938 participantes en América Latina.

Permanencia de Trabajo



Manejo de responsabilidades



Como empresa de reclutamiento especializado muchos pensarían que debiesemos situar a la atracción de talento en el centro de lo que hacemos, sin embargo, hemos entendido luego de muchos años en el mercado que sólo la atracción exitosa ocurre cuando algunas variables previamente están en su lugar.

Con esta lógica vamos a entender:

¿Cómo se ve el mercado de talento?

Cambios culturales

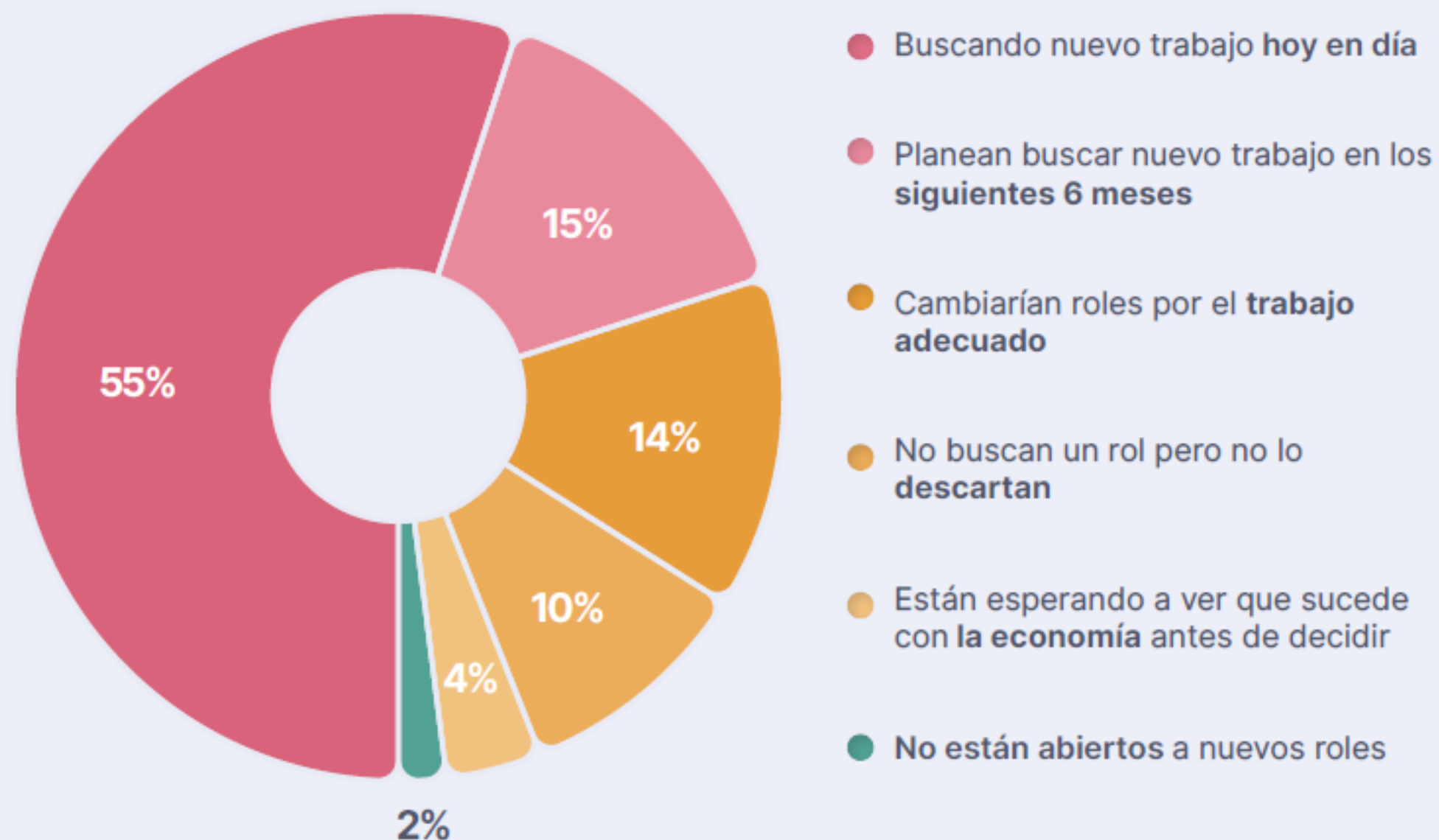
Optimizar la experiencia del empleado

Nuestro encuadre CulturaNúcleo.



UN CAMBIO REVOLUCIONARIO

Estatus de la búsqueda de trabajo:



98% DE LOS EMPLEADOS ESTÁN ABIERTOS A NUEVAS OPORTUNIDADES.

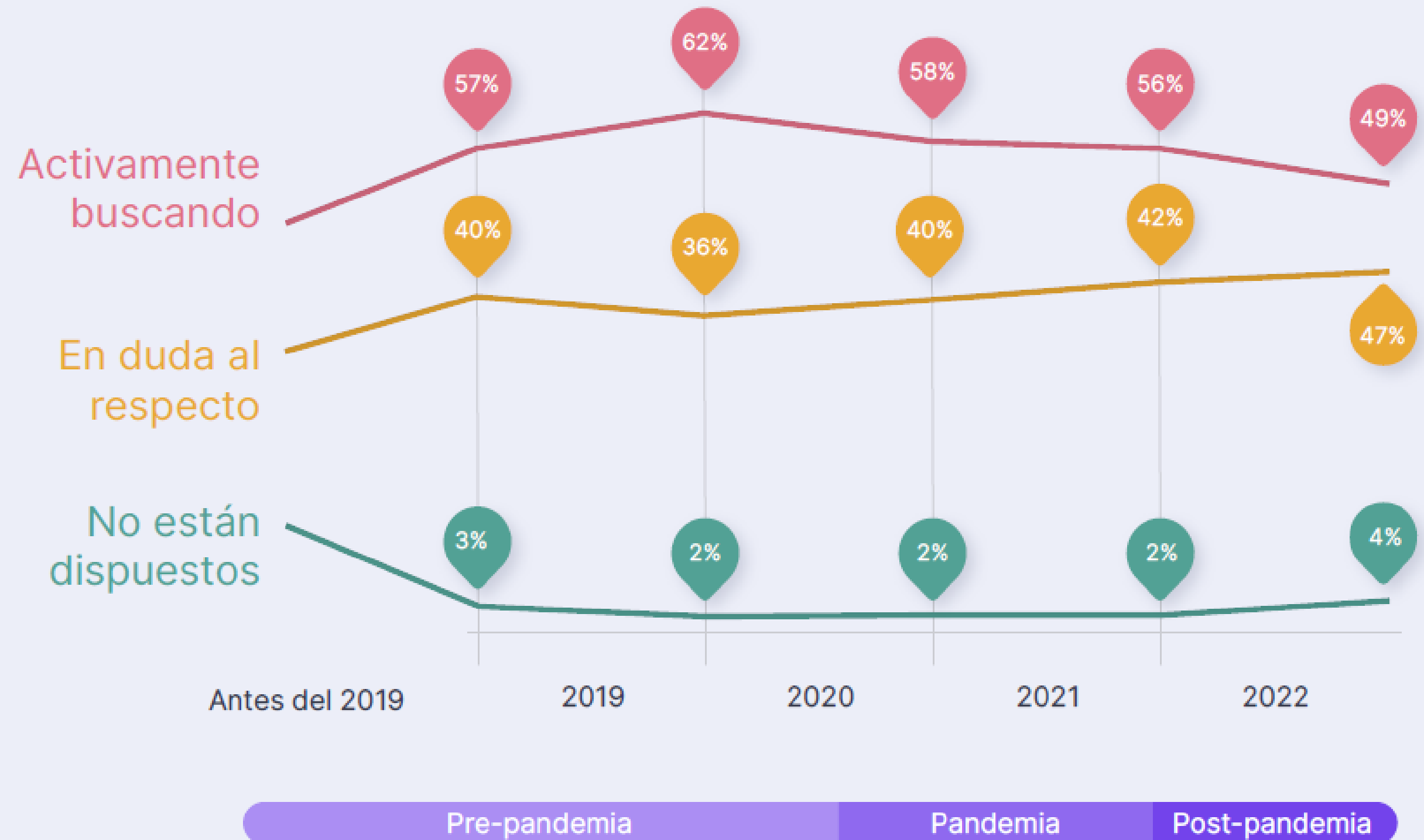
70% SON BUSCADORES ACTIVOS

28% ESTÁ EN DUDA, PERO ABIERTOS A BUSCAR

ESTATUS DEL TRABAJO, CUANDO CAMBIARON POR ÚLTIMA VEZ SU ROL.

LA TENDENCIA DE MERCADO NO
ESTÁ GUIADA POR LA PERMANENCIA

LAS PERSONAS ESTÁN ABIERTAS
A EVALUAR SIN IMPORTAR
CUANDO COMENZARON SU
TRABAJO ACTUAL.



Este no es un evento aislado, sino un movimiento universal.

Al observar el 98% de las personas abiertas a un nuevo trabajo, vemos el mismo nivel de apertura a través de varios segmentos:

Talento abierto a nuevas oportunidades en 2023

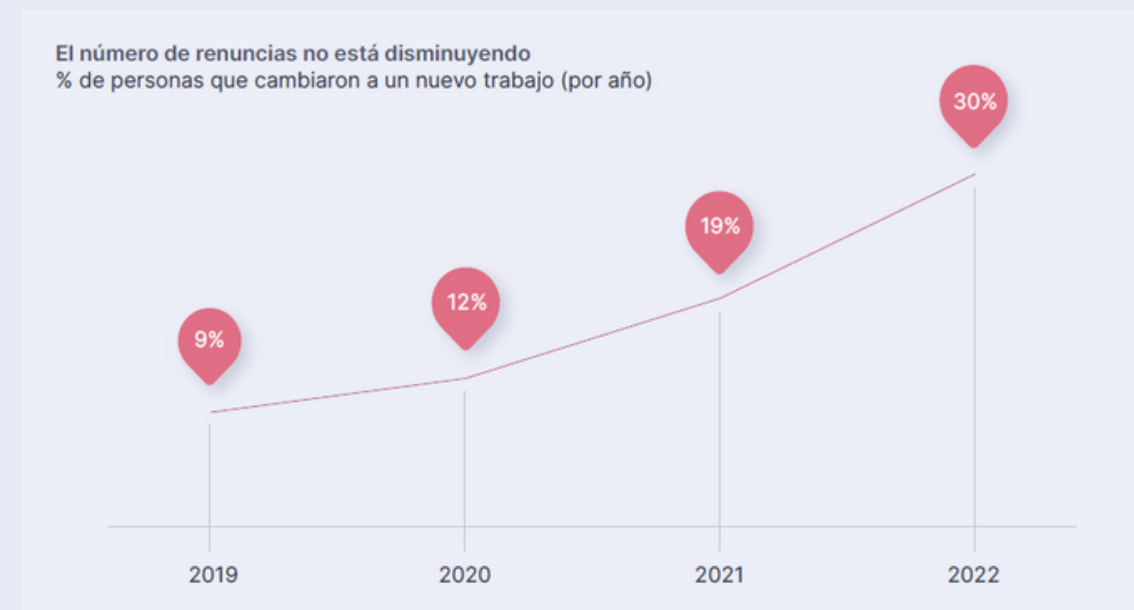


¿QUÉ SUCEDIÓ CON LA LEALTAD?

¿PERDIÓ SU ESPLENDOR, NUNCA EXISTIÓ O SIMPLEMENTE ROMANTIZAMOS UNA NECESIDAD CON UNA OPORTUNIDAD?

9/10 PERSONAS QUE EMPEZARON SU TRABAJO EN EL ÚLTIMO AÑO, ESTÁN ABIERTOS A NUEVAS OPORTUNIDADES.

LA LÓGICA CULTURA DE TRABAJO A LARGO PLAZO



INFORMACIÓN ESTÁ IMPULSANDO LA MOVILIDAD (TECNOLOGÍA)

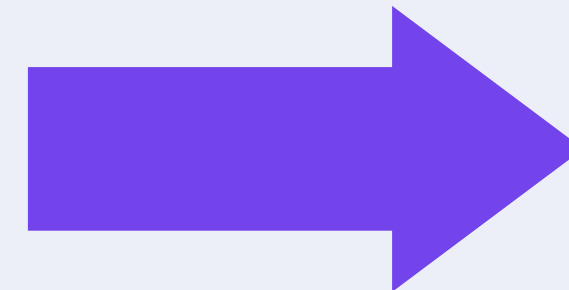
IMPACTO ECONÓMICO EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO

Por país/mercado:



La apertura a nuevas oportunidades se ve afectada por las condiciones del panorama económico global. De hecho, hay una correlación directa entre un escenario económico deteriorado y un incremento en el deseo de buscar un nuevo trabajo.

POSICIÓN
CONSERVADORA



BÚSQUEDA
ACTIVA

ROMPIENDO PARADIGMAS

El cambio no solo es resultado de la pandemia, sino una evolución más amplia de las expectativas del talento.

La gran contradicción:
Las personas están satisfechas.

Búsquemos respuestas...
REVOLUCION CULTURAL

Satisfacción laboral:



Satisfacción salarial:



Satisfacción de carga de trabajo:



¿CÓMO LA SATISFACCIÓN LABORAL
PUEDE ACOMPAÑAR UNA
PROYECCIÓN DE ALTA TASA DE
ROTACIÓN?

Existe algo mucho más profundo...

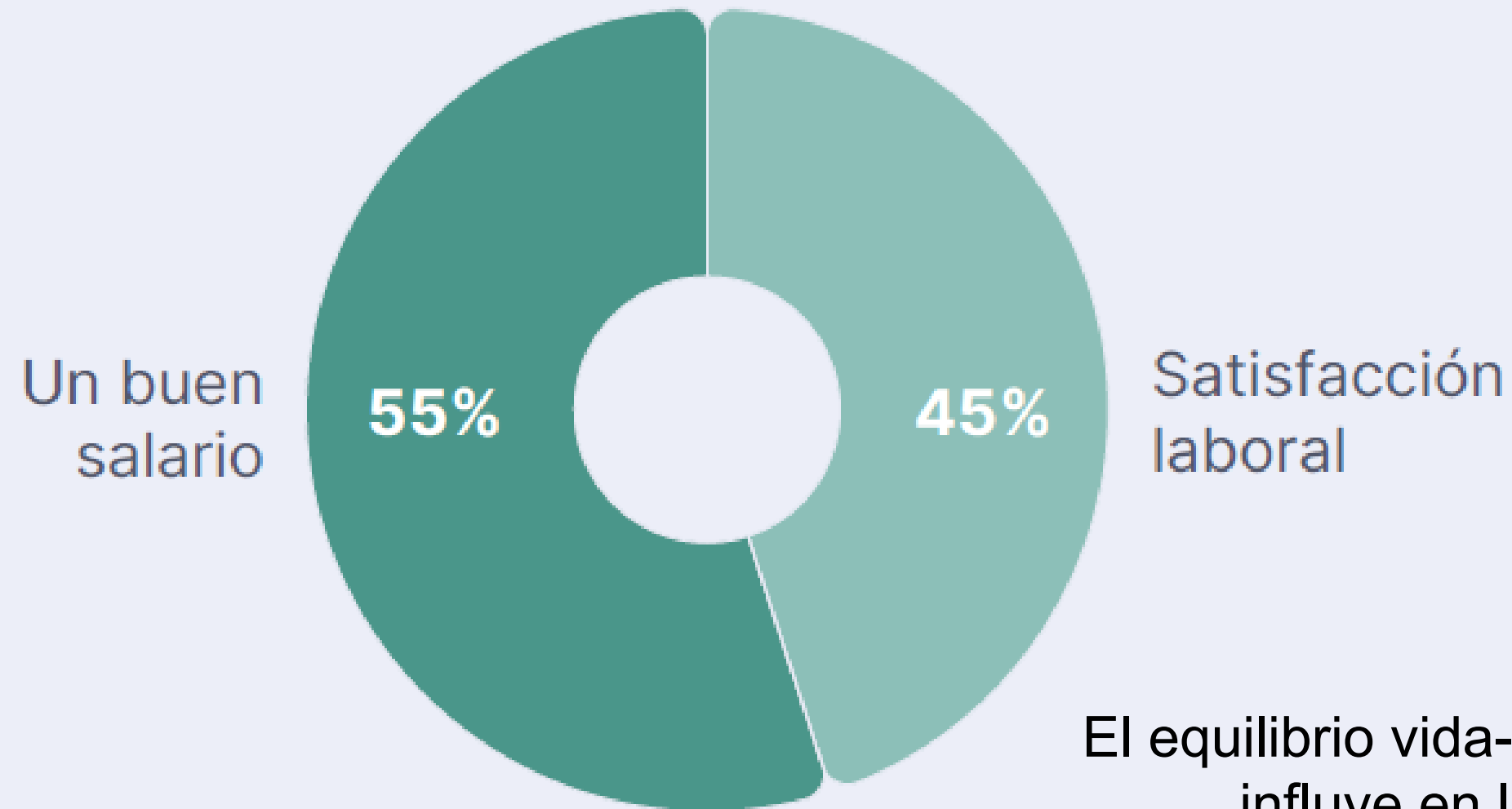


BALANCE VIDA - TRABAJO

El éxito profesional ya no es la prioridad principal

7/10 personas elegirían salud mental y el equilibrio vida-trabajo

44% de las personas están dispuestas a rechazar un ascenso si creen que tendrá un efecto negativo en su bienestar.

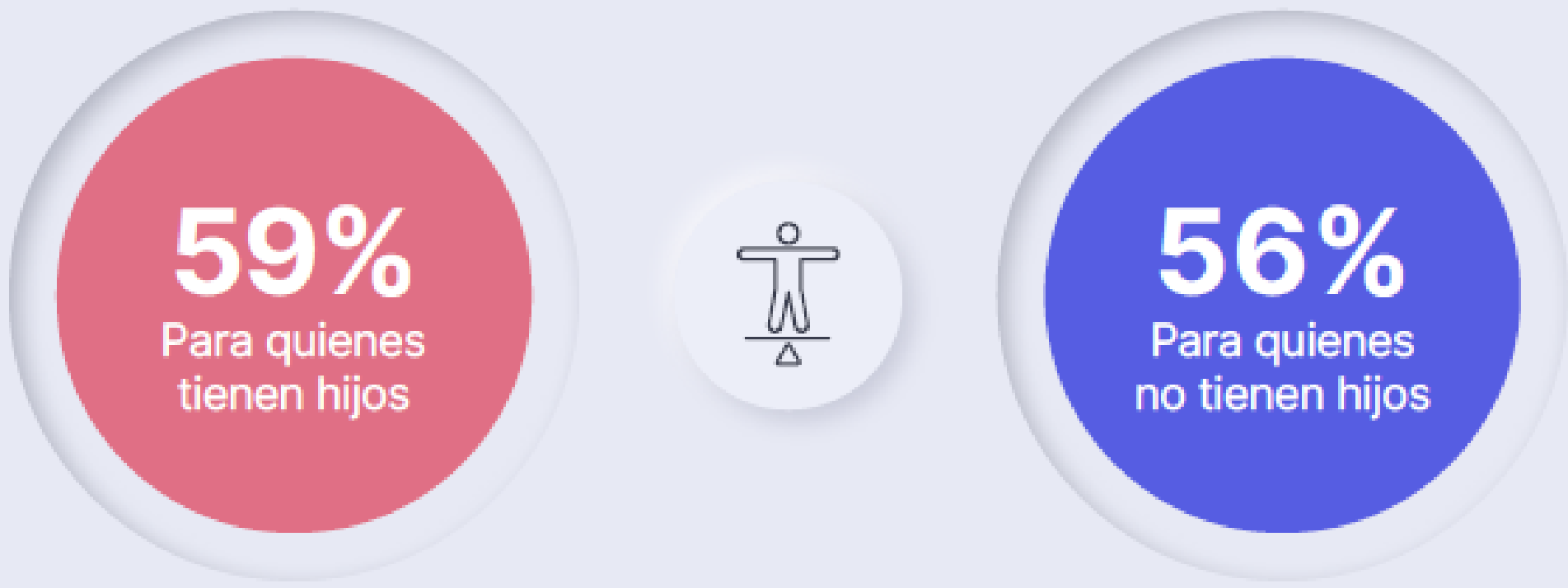


El equilibrio vida-trabajo es lo que más influye en la satisfacción laboral. Inclusive más que el sueldo, capacitaciones y desarrollo, comidas gratis, membresías de gimnasio, o cualquier otro beneficio.

El **equilibrio vida-trabajo** es importante para todos

El tema del “equilibrio vida-trabajo” pasó de ser una conversación intangible e hipotética antes de la pandemia, a ser una experiencia real de cada día

Gráfico de relevancia del equilibrio vida-trabajo:



La influencia del “equilibrio vida-trabajo” en la satisfacción laboral por función laboral:



SATISFACCIÓN LABORAL

58% Declaró que responde al balance entre tu vida y el trabajo (Flexibilidad).

36% Habló acerca de progreso de carrera.

33% Señaló aprendizaje, capacitaciones y desarrollo.

Reequilibrio vida-trabajo, la cultura de muchas empresas cambió.

Y LA DECISIÓN NO FUE DE LAS ORGANIZACIONES



¿QUÉ SUCEDIÓ CON EL SALARIO?

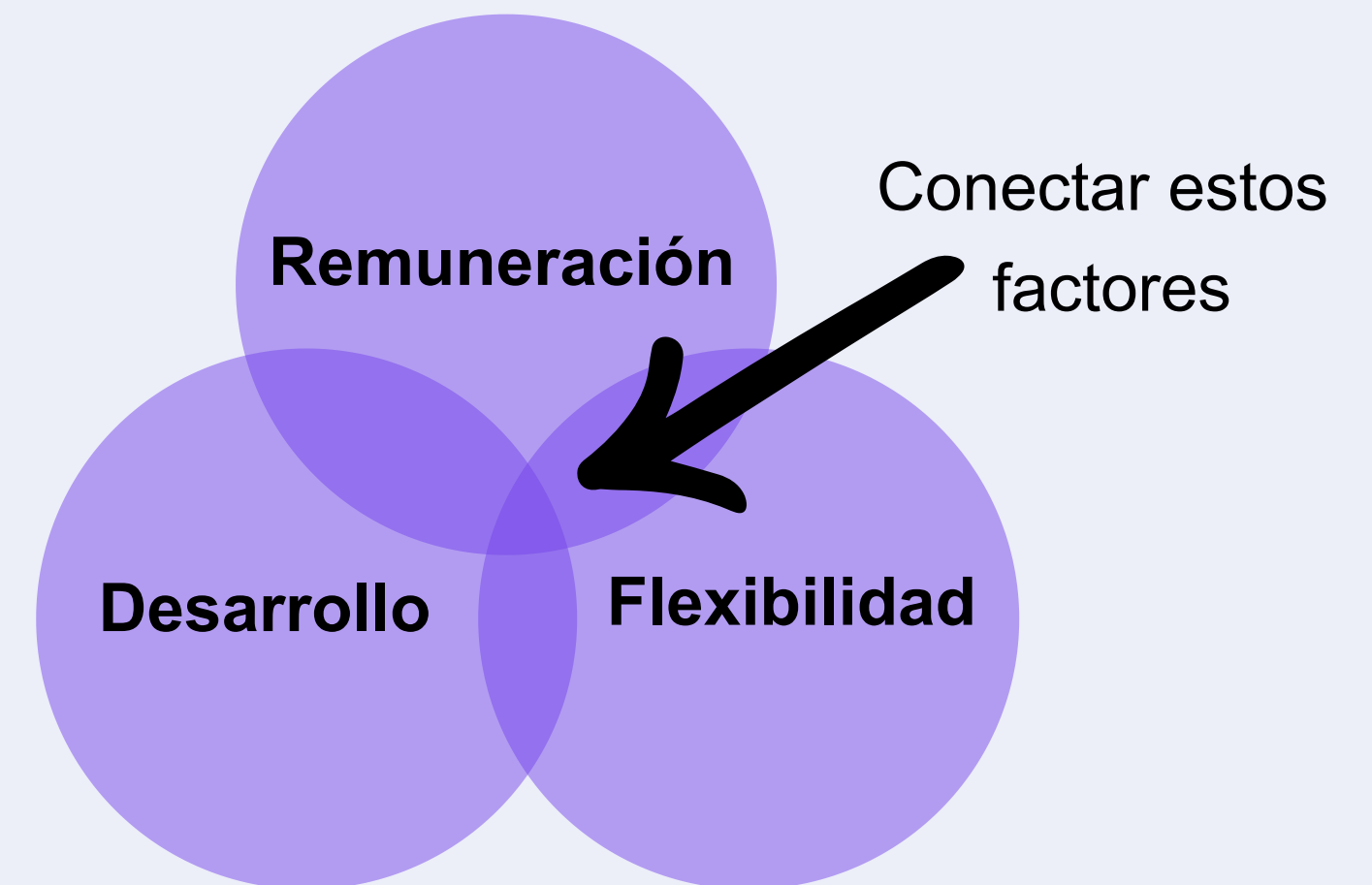
El salario es:

- La razón #1 para aceptar una oferta
- El elemento más importante en un anuncio de empleo
- El factor más importante en la cultura empresarial
- El elemento con mayor influencia en el reclutamiento
- El mayor desafío para el reclutamiento

SÓLO UN 16% SOLICITÓ UN AUMENTO EN SU SALARIO DURANTE EL 2022

El talento prefiere encontrar una mejor oferta de trabajo en otro lugar antes que pedir un aumento.

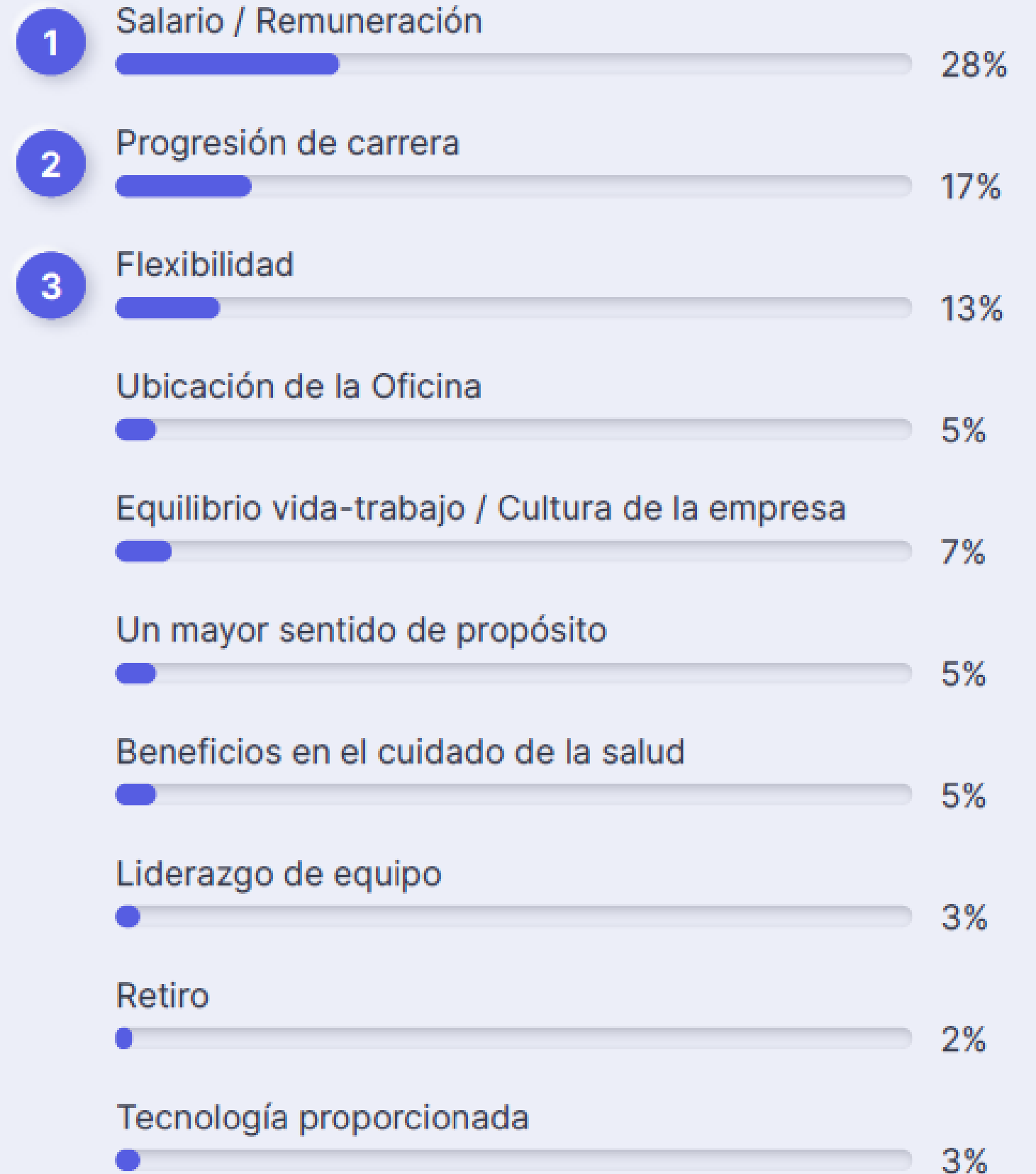
EVALUACIÓN CONSTANTE



DESAFÍO DE UNA PROPUESTA ATRACTIVA

Índice de Atracción de Talento:

Fuerza de los motivadores que atraen más talento



LOS TRES FACTORES CLAVES



Salario

La remuneración debe ser justamente competitiva para la satisfacción laboral y la atracción de talento

+



Desarrollo profesional

Diferenciar el desarrollo de talentos para contrarrestar la creciente deslealtad y atraer a los mejores profesionales

+

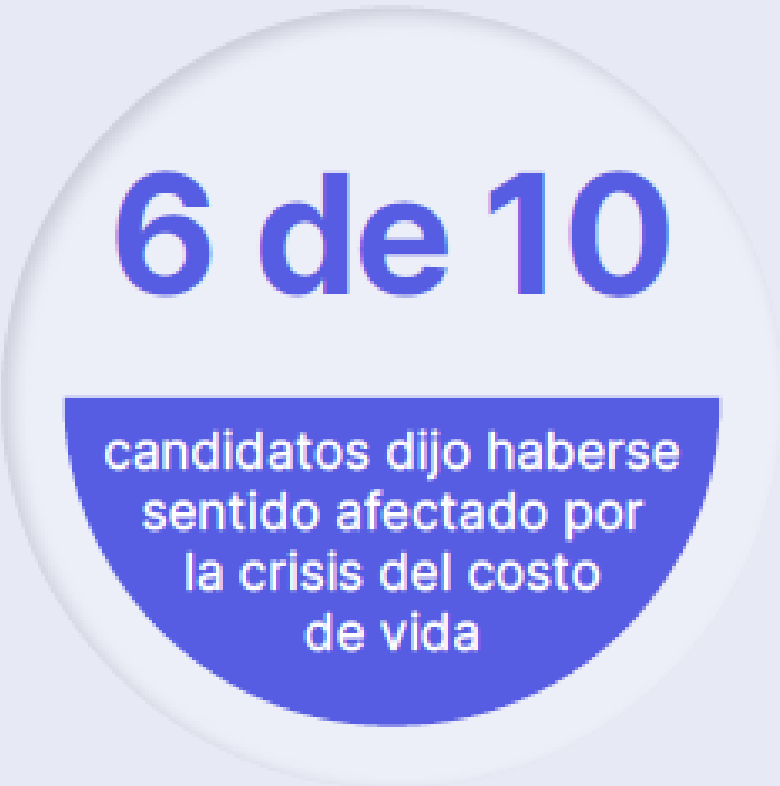


Flexibilidad

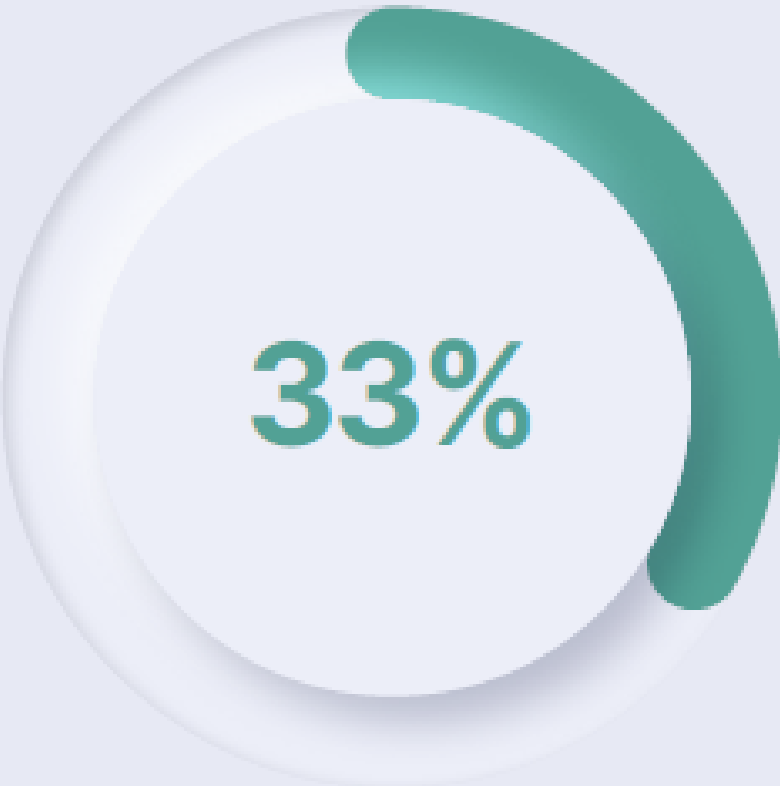
Un derecho universal, no simplemente un privilegio

La evidencia indica que el salario no cumple la expectativa debido a la rapidez de los cambios macroeconómicos:

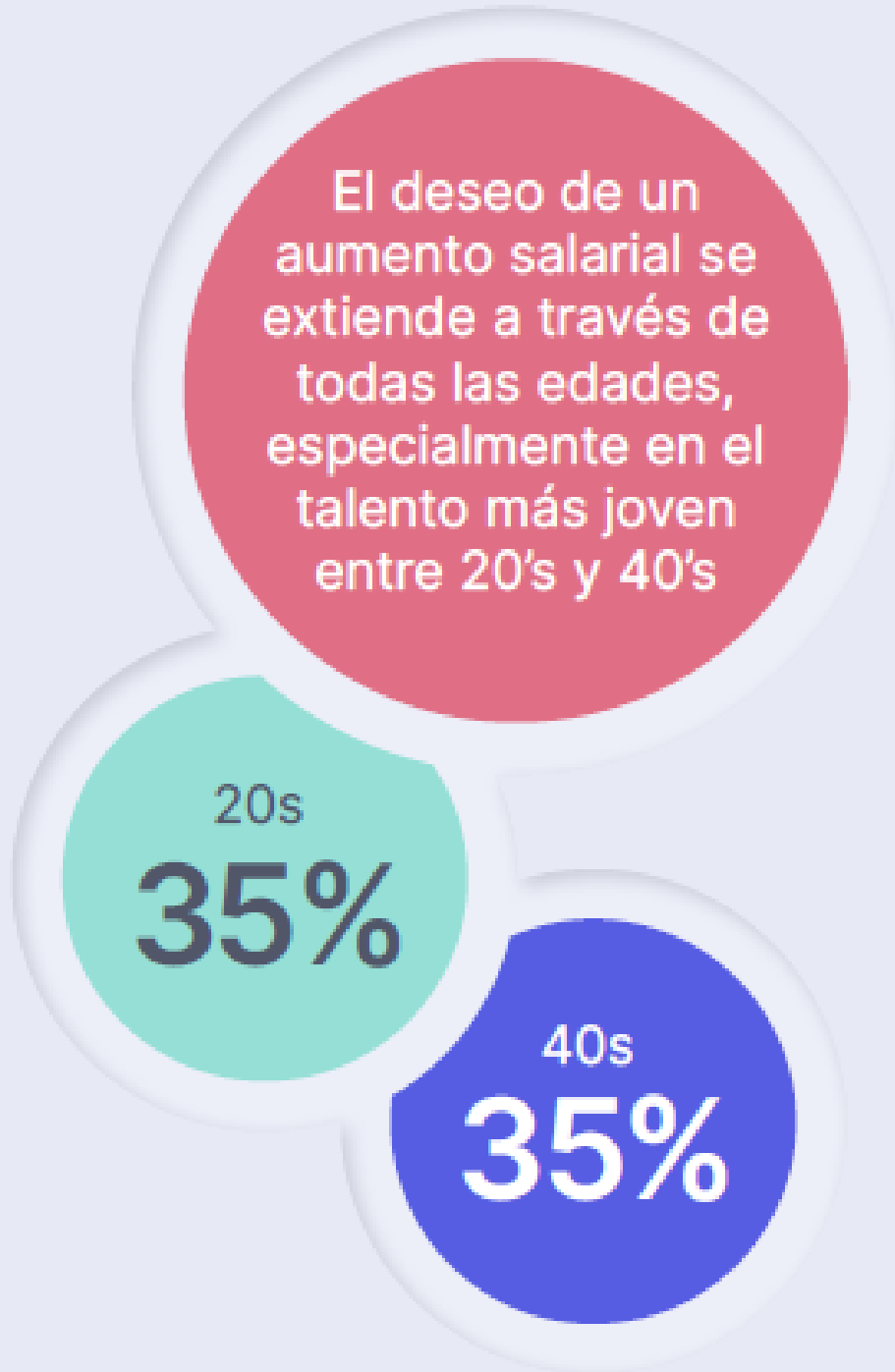
La crisis del costo de vida es muy real:



Las revisiones salariales son poco frecuentes:



El talento emergente está mal remunerado:



SALARIO



Esta lucha resalta el motivo #1 de por qué el 73% de los empleadores mencionaron al 2022 como un año difícil para el reclutamiento.

¿CÓMO AVANZAMOS?

- Revisar salarios de forma anual, 84% no pedirá un aumento antes de renunciar.
- Los beneficios adicionales no sustituyen salario. No minimizar la importancia del salario.
- Publicación salarial y transparencia.

Las oportunidades no son infinitas..

RESPALDO DE LOS TALENTOS DE ALTO VALOR

DESARROLLO PROFESIONAL

La Revolución Invisible ha traído consigo un grupo de talento que cree que la situación siempre es mejor en otra parte, entonces se hace esencial aprovechar esa ambición, curiosidad y deseo.

Esto requiere que los líderes se comprometan auténticamente con el desarrollo profesional de sus empleados, que lo vean como un elemento fundamental en la cultura de la empresa para hacerlo creíble y accionable en la experiencia del empleado diariamente.

Mayores razones de renuncia:



2 de 3

personas indican el crecimiento profesional como la razón para buscar un nuevo trabajo

Sin embargo, solo
2 de 10

consideran probable que les den un ascenso

LAS OPORTUNIDADES NO SON INFINITAS

RESPALDO DE LOS
TALENTOS DE ALTO VALOR

¿CÓMO AVANZAMOS?

Desarrollo profesional
transparente e
integrado desde la
cultura de la empresa.

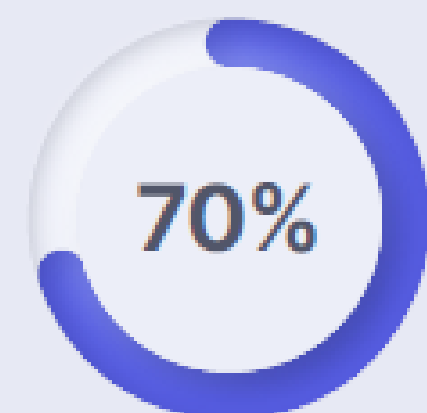
Revisiones anuales o
semestrales de objetivos y
avances. Entendiendo el
ciclo que hoy dura un
trabajador en la compañía,
deberíamos pensar para
aquellos talentos con
potencial crecimientos en el
mediano-corto plazo.

Visibilizar de existir esta
oportunidad de
progreso de carrera en
las publicaciones y
avisos potenciando la
atracción de talento.

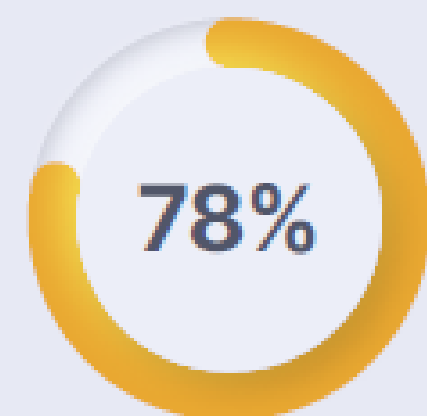
FLEXIBILIDAD

UN DERECHO UNIVERSAL, NO UN PRIVILEGIO.

Los aspectos más importantes de la flexibilidad, según el promedio de respuesta de los encuestados:

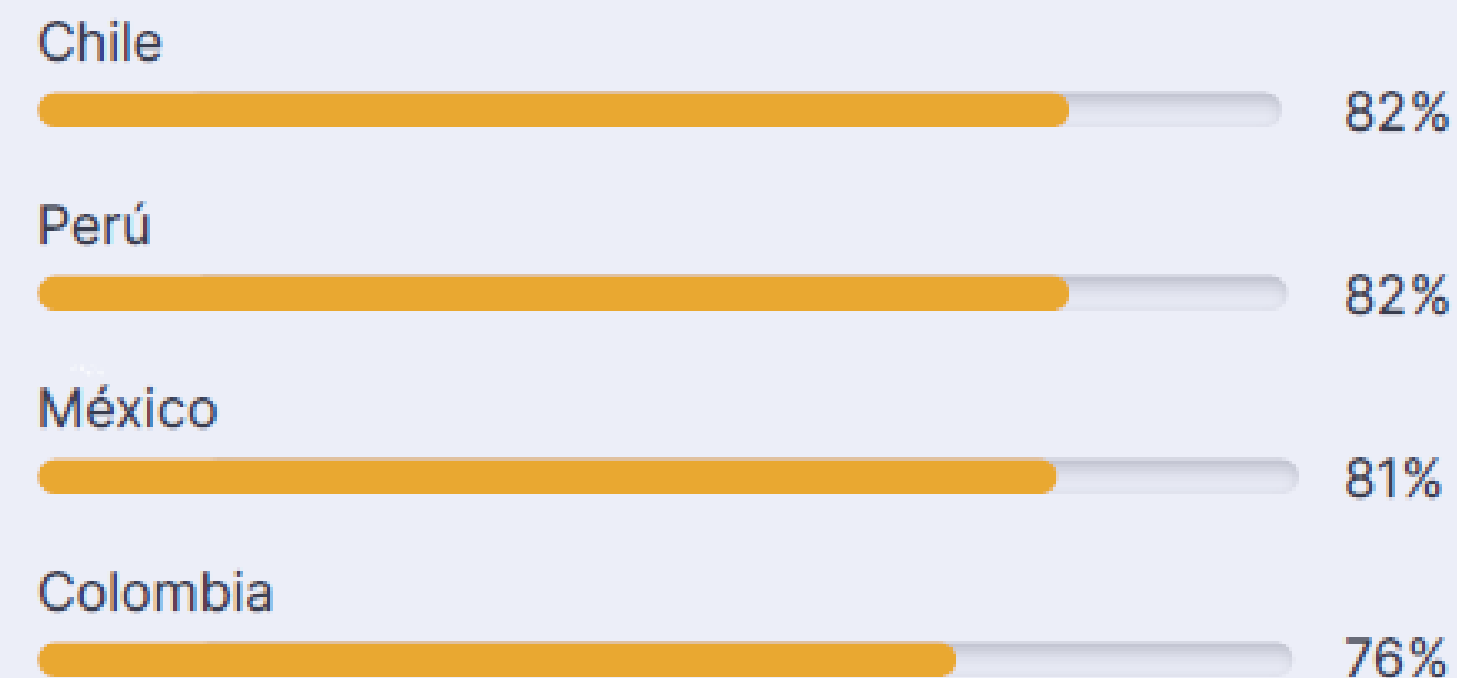


Horas de trabajo flexibles



Acuerdos de trabajo híbrido/ flexible

El trabajo híbrido es más importante en:



Y para estas funciones laborales:



Opiniones positivas hacia la semana laboral de 4 días:

Incrementarían el bienestar y felicidad del empleado



Es una razón bastante atractiva para unirse a una empresa



Incrementaría la productividad

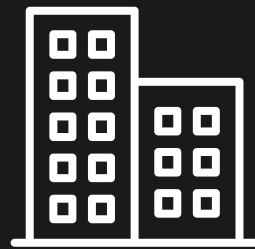


¿CÓMO AVANZAMOS?

La flexibilidad se ha convertido en una oferta estándar, no en una que ayuda a una empresa a sobresalir.

- Cambiar el modo con el que las empresas evalúan el desempeño y valor de los empleados día a día.
- Salir de la lógica tradicional (si la naturaleza de la posición lo permite).
- Equipos de RRHH abiertos a soluciones más flexibles como por ejemplo incrementar contratos de medio tiempo o servicios transitorios.
- Dejemos de esperar que las cosas "vuelvan a la normalidad". Esta es la realidad.
- Mayor confianza en la productividad y resultados.
- Las empresas que logran tolerar la flexibilidad y avanzan a una estrategia empresarial efectiva, mejoran significativamente la retención.

LA ELECCIÓN ES TUYA



Repiensa tu modelo de recursos humanos.



Reconsidera tu EVP
(Employee Value Proposition)

¿Usarás la Revolución Invisible como una oportunidad para triunfar, o simplemente buscarás sobrevivir?

CONCLUSIONES

**Si tiene alguna pregunta, póngase
en contacto con:**



Sebastián Albornoz Middleton



56 9 82586177



sebastianalbornoz@michaelpage.cl



www.michaelpage.cl