

There are no translations available.

Circular 210042 -2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las contrataciones de personal en el 2022.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 21 de febrero del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.

TENDENCIAS DEL MUNDO LABORAL

Tecnología y logística liderarán las nuevas contrataciones de personal en 2022

Especialistas en reclutamiento coinciden en que la digitalización de las empresas y el sólido avance del comercio electrónico impulsarán nuevas oportunidades de trabajo este año, generando más vacantes especializadas.

La **transformación digital** al interior de las empresas y los cambios en los hábitos de consumo serán las directrices de las **nuevas contrataciones** para 2022, principalmente en las industrias de tecnología y de logística.

Las restricciones económicas y el temor a los contagios fueron en buena medida los promotores del comercio electrónico que ha tenido un crecimiento exponencial en los últimos dos años, [esto trajo una mayor demanda de puestos de trabajo en el campo logístico](#), señala Sergio Porragas, director de Operaciones de OCC Mundial.

“Sistemas y **tecnología** tuvieron un *boom* muy grande el año pasado y lo va a seguir teniendo. En aquellas empresas que no tenían sistemas muy desarrollados, la pandemia los llevó a acelerar sus procesos y a crear puestos que no se tenían en sus empresas, muchas empezaron a crear sus plataformas de **e-commerce** y ahorita viene todo el tema de **ciberseguridad** que es tan importante en nuestro país”, expone el ejecutivo.

Además de la industria de **tecnología** y de **logística**, la atención al cliente y los servicios financieros son otros campos que están mostrando una mayor demanda de talento que se espera se mantenga en 2022.

De acuerdo con la lista de *Empleos en auge 2022* de LinkedIn, [los 15 puestos de trabajo con mayor crecimiento](#) en los últimos cinco años en nuestro país tienen un vínculo con el desarrollo de tecnología, el marketing, el servicio al cliente y la investigación clínica, en buena medida este último renglón se debe a la pandemia. Las industrias de Tecnologías de la Información, logística, servicios financieros, cadenas de suministro y salud están concentrando las nuevas oportunidades laborales.

“Es una consolidación de una tendencia que se venía observando. La demanda se dirige a todo lo que es por definición digital y lo que está alrededor de lo que viene con la **transformación digital**. Quizá los cambios que se están produciendo van a durar, son cambios profundos y las empresas siguen adaptándose, de ahí que se observa a las empresas buscando profesionales para trabajos técnicos de IT y también para desarrollo de negocios y experiencia al cliente”, apunta Ramiro Luz, director de Soluciones de Talento de LinkedIn México e Hispanoamérica.

La pandemia profundizó los cambios en la manera en la que compramos. “La **demand**

laboral

es una consecuencia de hábitos y necesidades que van cambiando. Si nosotros claramente tuvimos cambios en la forma en la que compramos productos y servicios, y se tiene la percepción que eso quedará después de la pandemia, todo eso va moviendo una cadena de productos y servicios enormes para buscar una experiencia del cliente ágil, fácil y segura”, subraya.

Para Jorge Guerrero, director de Michael Page, los sectores con más movimiento en contrataciones [son los de Tecnologías de la Información](#) , transformación digital, logística y servicios financieros.

“Hoy el consumidor ya no va al punto de venta, van nuestras compras a la casa. Hay un mercado mucho más global, necesidades médicas y todo se transporta a través de logística. Las **áreas digitales** y la **industria logística** son los que tienen el mayor crecimiento en México”, expone.

Adicional a esto, Marcos Laveda, CEO de Robert Walters para Iberoamérica, considera que la reactivación económica y el avance médico ayudan a tener una perspectiva positiva en el nivel de **contrataciones en 2022** y se espera una mejor dinámica de los sectores más golpeados por la pandemia.

“Los sectores más afectados por las restricciones de movilidad y el aforo como la hostelería, el transporte, los restaurantes, los viajes de negocio están viviendo una segunda luna de miel”, indica el ejecutivo.

Los grande desafíos para los reclutadores

En el campo del **reclutamiento de talento**, el 2022 será un año con más desafíos para la atracción de capital humano debido a las tendencias en el mercado y un cambio en las expectativas de los trabajadores sobre el empleo, especialmente en las nuevas generaciones.

“Uno de los desafíos es la capacidad de **gestionar cambios**. Podemos observar en muchas empresas los planes de reclutamiento cambiando de manera dinámica por las olas de pandemia y los desafíos económicos. Esto demanda en el reclutamiento la capacidad de adaptarse rápido y que los reclutadores puedan estar mapeando el mercado”, opina Ramiro

Luz.

Además de esto, el ejecutivo de LinkedIn considera que parte de los retos que enfrentarán estos profesionales es la transición a un [reclutamiento basado por competencias y no por grados académicos](#), la diversificación de su búsqueda de talento y el fortalecimiento de la movilidad interna.

Con esta perspectiva coincide Sergio Porragas. “Los empleadores van a analizar qué es lo que más les conviene, si **capacitar internamente** a sus empleados y poder hacer los movimientos dentro de la empresa o salir al mercado a buscar”.

Sin embargo, la **atracción de talento** será cada vez más compleja debido a las expectativas de los candidatos. En ese tenor, expone el directivo de OCC Mundial, los reclutadores tendrán que ofrecer planes de carrera, programas de capacitación, una comunicación más transparente, el bienestar que pueden ofrecer las empresas y la flexibilidad en el puesto.

Por su parte, Jorge Guerrero opina que los tres retos más importantes para los reclutadores en 2022 serán la oferta de **condiciones laborales** atractivas, una buena cultura organizacional y el desarrollo interno.

“Todo esto se vincula con la **experiencia de la persona**. Antes nuestros padres buscaban un trabajo para sacar adelante a la familia y el propósito era traer dinero a casa, hoy el propósito es cambiar, evolucionar, desarrollarse; tener trabajo, pero también tener tiempo para ti, balance de vida”, apunta el ejecutivo de Michael Page.

En ese sentido, Marco Laveda afirma que la pandemia ha cambiado la **atracción de talento** y ello implica una transformación de la manera en la que se recluta.

“Ahora tenemos que demostrar cómo la empresa se ha adaptado a las nuevas circunstancias en cuanto a horarios, presencia en la oficina o capacitación. Tenemos que demostrar en esa primera entrevista que tenemos una mentalidad a nivel de **recursos humanos** actual”, subraya el directivo de Robert Walters.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”