

There are no translations available.

Circular 2567-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los cambios de empleo.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 19 de enero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Cambios de empleo son más frecuentes, renunciaciones crecieron 50% en una década: WEF

Sólo 39% de las empresas reporta una perspectiva positiva de disponibilidad de talento en los próximos cinco años. Este escenario plantea el reto para las empresas de buscar nuevos enfoques en la contratación y el desarrollo de colaboradores.

Los trabajadores actuales están [**cambiando de empleo con más frecuencia**](#) en comparación con las generaciones anteriores. Las **salidas voluntarias de las empresas** crecieron 50% en una década, de acuerdo con un estudio del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) y la firma PwC.

De acuerdo con el informe *Poniendo las habilidades en primer lugar*, tan sólo en Estados Unidos los *millennials* mayores han cambiado de empleo **una vez cada 1.9 años de su vida laboral**

, en los
baby boomers
estos movimientos se observan una vez cada tres años.

El [fin de las carreras de largo plazo](#) es una realidad y es una tendencia global. En Latinoamérica, nueve de cada 10 personas que iniciaron en un nuevo empleo aseguran estar abiertas a nuevas oportunidades laborales y el 70% de los trabajadores se considera buscar activo de empleo, según el informe *La Revolución Invisible* de PageGroup.

“La cultura de trabajo a largo plazo en una misma compañía está convirtiéndose en un concepto obsoleto. Las personas están cada vez más abiertas a **explorar nuevas oportunidades** y cambiar de trabajo con frecuencia se ha convertido en la norma”, indica la firma de reclutamiento en su reporte.

Mientras tanto, el informe del WEF y PwC prevé que en los próximos cinco años la rotación promedio alcanzará el **23% de toda la fuerza laboral**. “Sólo el 39% de las empresas reporta una perspectiva positiva de disponibilidad de talento en los próximos cinco años, muy por detrás de las expectativas optimistas sobre el talento retención y desarrollo del talento”.

Todo este contexto —que a punta a una **escasez de mano de obra**— muestra la importancia de flexibilizar los requisitos de contratación, especialmente los títulos académicos y el historial laboral.

“La escasez de habilidades y talento es un **desafío crítico** que enfrentan hoy las sociedades y economías. La ausencia de habilidades relevantes impide el crecimiento empresarial, dificulta prosperidad económica e inhibe a las personas realizando todo su potencial”, señala el informe.

El **46% de los trabajadores** considera que los empleadores se centran demasiado en el historial laboral y muy poco en las habilidades. “Pocas empresas han adoptado audazmente una contratación más flexible”, se destaca en el reporte.

Sin embargo, un 58% de los empleados asegura que posee competencias que no se reflejan con claridad en sus **títulos académicos** o en su historial laboral.

“La [contratación enfocada en habilidades](#) puede ayudar a los empleadores a expandir sus grupos de talento”, subrayan el WEF y PwC. Además, pueden mejorar las brechas de género en las empresas. Datos de LinkedIn evidencian que la selección de personal basada en competencias puede aumentar 24% la presencia de mujeres, especialmente en posiciones donde están subrepresentadas.

Contratación basada en habilidades

El escenario que plantea **la escasez de talento** y la frecuencia de cambios de trabajo, desafía a las empresas a desarrollar ideas frescas y nuevos enfoques para conseguir los perfiles adecuados.

“Los enfoques que priorizan las habilidades enfatizan las habilidades de una persona y competencias en lugar de **títulos académicos**, historiales laborales o puestos de trabajo previos, al atraer, contratar, desarrollar o redistribuir talento”.

¿Cómo iniciar? La investigación sugiere al menos **cinco acciones clave**:

1. Identificar las necesidades de habilidades actuales y futuras, las brechas y definir las competencias para cada rol.
2. Indicar las habilidades requeridas en las descripciones de puestos de trabajo, así como aprovechar nuevos métodos para evaluar las competencias.
3. Cooperar con la industria, proveedores de programas de aprendizaje y gobierno, en el desarrollo e implementación de planes de capacitación.
4. Impulsar el aprendizaje permanente y el acceso a la educación basada en habilidades.
5. Diseñar planes de desarrollo basados en habilidades.

“Los **datos del mercado laboral** apuntan a una oportunidad considerable para adoptar

enfoques que prioricen las habilidades hasta la contratación y la gestión del talento”, subrayan el WEF y PwC en el informe.

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