

Manpower: “Capacidad de adaptación y trabajo en equipo son las habilidades que más solicita el empleador”

¿Cuáles son las nuevas habilidades que ahora solicitan los empleadores para los puestos de trabajo?

En cuanto a las habilidades, sin duda, hemos podido ver que la flexibilidad y la adaptación en los diferentes puestos para trabajar de forma mixta y 100% remota.

Esto permite que, a pesar de estar en una figura híbrida, se adapten a los cambios eventuales que pueda haber. Eso implica tener la capacidad de adaptarse según la necesidad, el puesto o el servicio que brinden a diferentes empresas, si es necesario que el trabajador vaya a oficina, a una planta, o haga una visita a algún cliente particular. Esto es bastante importante y una de las principales habilidades.

Lo otro que es sumamente importante es el trabajo en equipo, el liderazgo que tiene cada persona con un enfoque de que todos avanzamos con una misma meta u objetivo.

Además, es esencial que puedan tener conocimiento de las plataformas digitales de comunicación, para las reuniones virtuales, por ejemplo, además de la innovación y digitalización de muchos procesos.

¿Cómo ve el panorama de contratación en el Perú? ¿Se mantendrá el formato híbrido?

En la actualidad muchas empresas han logrado esta figura híbrida de trabajo, de ir dos o tres veces por semana a la oficina. Considero que este formato todavía se va a mantener. No veo que se vaya a trabajar un 100% de manera remota o 100% presencial.

Se ha visto múltiples resultados a nivel de los colaboradores, en indicadores y metas. Además, el rendimiento ha mejorado en muchos casos. Esto le permite al colaborador tener un espacio más para dedicarse a otra actividad que le genere ser más productivo en su día a día porque tiene una motivación.

¿Qué plataformas se usan o qué metodología para encontrar a este tipo de perfil?

Hemos tenido que adaptar nuestro sistema de evaluación para poder identificar candidatos. De hecho, ahora utilizamos bastante las redes sociales, desde LinkedIn, Facebook y plataformas de empleo hasta coordinación con las municipalidades y con diferentes universidades.

Es más digital. Hoy en día las redes han reemplazado la entrevista presencial y nos ayuda bastante a poder identificar candidatos.

Por lo menos, en Manpower, tenemos plataformas que permiten que el candidato pueda pasar todo este proceso haciendo las

validaciones de forma virtual que antes las hacían presencial, como las pruebas.

Hoy las hacemos con una plataforma bastante amigable y sencilla de entender, y también tenemos la opción de identificar a candidatos mediante el video-CV. Esto nos ha ayudado muchísimo, pues los candidatos se presentan a través de un video. Nos cuentan sobre él o ella y sobre su experiencia en el puesto solicitado.

¿Qué carreras vienen siendo las más demandadas en este contexto?

Hemos iniciado este 2022 con las posiciones que tienen que ver sobre todo con ventas, como los ejecutivos comerciales, ejecutivos de ventas, asesores de ventas y jefes de ventas.

Esta fuerza de ventas impulsa a que muchos productos de otras organizaciones puedan ser vistos e identificados por la población. También tenemos el puesto de jefe de marketing o analista de marketing que se ha venido solicitando bastante, dado que tiene que ver con todo lo que es la innovación, creatividad y diseño para vender productos.

Otra posición bastante solicitada es el contador público y analista contable, porque parten también de esta actividad comercial para un cierre mensual o general de la organización.

¿En puestos ejecutivos y gerenciales cómo ve el panorama?

Hemos podido ver la búsqueda de gerentes generales y gerentes

comerciales, algo que se ha dado justo a inicios de este año. El liderazgo en la virtualidad es parte del perfil que hay que considerar para este tipo de profesionales, ya que va enfocado a trabajar con indicadores medibles para el equipo. El seguimiento ahora es distinto, pero hay diferentes controles en cada área.

¿Cómo se viene recuperando la recolocación de personas en el último año y que se espera para este 2022?

Hemos visto un crecimiento. Tenemos una proyección bastante positiva de tener resultados favorables y una tasa de empleo elevada para este primer trimestre. Esto va a ir incrementándose de acuerdo a como vaya evolucionando la pandemia.

De hecho, cuando ha habido una ola de contagio, se ha observado cierta solicitud de algunas posiciones en específico, por ejemplo, hemos tenido muchas solicitudes en ventas, pero también en posiciones administrativas, esta última en menor intensidad.

Esta ola de alguna u otra manera ha tenido a muchas personas afectadas, pero como los síntomas no están siendo muy agresivos, las empresas están evaluando el no tener contrataciones temporales. Lo que sí sucede es que tratan de mantener para ciertos sectores personas adicionales, no temporales, por si alguien se retira por cierta situación habría otra persona para cubrir ese puesto, ya que todavía estamos en pandemia.