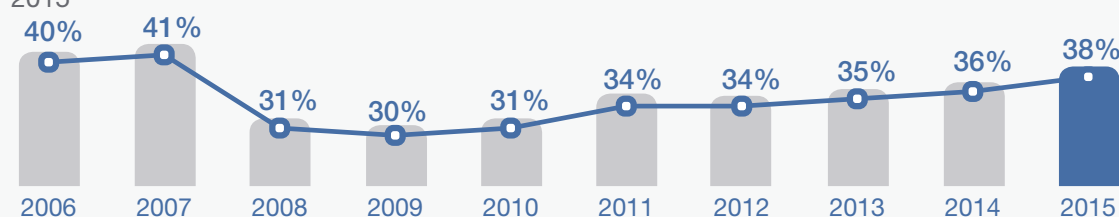


# ENCUESTA DE ESCASEZ DE TALENTO 2015

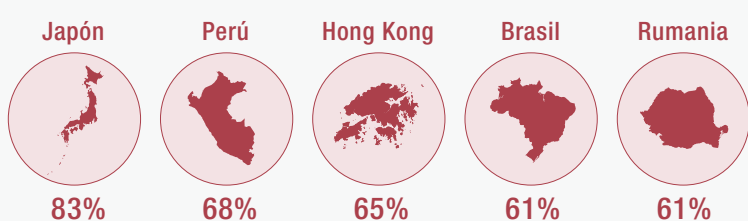
A nivel mundial, el **38% DE LOS EMPLEADORES** están teniendo **DIFICULTADES PARA CUBRIR POSICIONES** en 2015



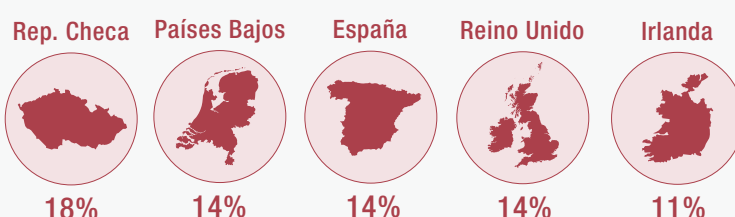
- Un incremento de dos puntos porcentuales en comparación con 2014
- El porcentaje más alto desde 2007

## LOS PAÍSES CON MÁS DIFICULTADES EN CUBRIR POSICIONES EN 2015

JAPÓN, PERÚ Y BRASIL fueron también parte de los primeros cinco países donde los empleadores reportaron dificultades para cubrir posiciones en 2014.



## LOS PAÍSES CON MENOS DIFICULTADES EN CUBRIR POSICIONES EN 2015



## LOS 10 PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR EN ARGENTINA

Desde el inicio de la encuesta en 2007, los **TÉCNICOS** son los puestos más difíciles de cubrir en Argentina, seguido por **INGENIEROS Y OFICIOS MANUALES CALIFICADOS**, ambos en el segundo y tercer lugar por cuarto año consecutivo.



● Esta posición no se encontraba presente en la Encuesta 2014.

## PRINCIPALES 5 OBSTÁCULOS PARA CUBRIR PUESTOS EN EL PAÍS



## LOS EMPLEADORES NO ESTÁN HACIENDO LO SUFICIENTE PARA ABORDAR LA ESCASEZ DE TALENTO

Más de **1 de cada 5** empleadores no está persiguiendo ninguna estrategia para abordar la escasez de talento



Sólo **1 de cada 10** está adoptando estrategias de reclutamiento para explorar nuevas fuentes de talento



Sólo **1 de cada 20** está buscando mejorar sus beneficios o incrementar los salarios iniciales

**5%** de los empleadores están redefiniendo los criterios de calificación para incluir personas que presentan un perfil educable

Sólo **1 de cada 5** provee entrenamiento adicional y desarrollo a empleados actuales

## QUÉ PUEDEN HACER LOS EMPLEADORES

**Diseñar nuevas prácticas de gestión de personas** - las mismas y/o viejas prácticas de reclutamiento no darán resultados diferentes (ej.: redefinir criterios de calificación).

**Fomentar una cultura de aprendizaje** y alentar a los empleados a perseguir su crecimiento profesional.



**Adoptar una mentalidad ágil** - explorar nuevas fuentes de talento (ej. candidatos de otros ámbitos, jóvenes, trabajadores mayores, mujeres, personas con discapacidad).

Promover una **propuesta de valor única** para cada empleado, para así convertirse en un destino para el talento.