



ESTUDIO
EMPLOYMENT
TRENDS
— USIL

NOVIEMBRE 2022

USA

¿QUÉ ES EMPLOYMENT TRENDS?

Sistema de investigaciones de alcance nacional e internacional, donde presentaremos las principales tendencias que impactan en el mercado laboral.

Gran Deserción o
Gran Atracción



Inteligencia Emocional
y Salud Mental



Posicionamiento
Tecnológico



Generación Z



FICHA TÉCNICA: EJECUTIVOS

GÉNERO



51%
MUJERES



49%
HOMBRES

GENERACIÓN

Baby boomers (45 a 65 años)



Generación x (40 a 44 años)



Millennials (26 a 39 años)



Generación Z (18 a 25 años)



CARGOS

Alta Dirección



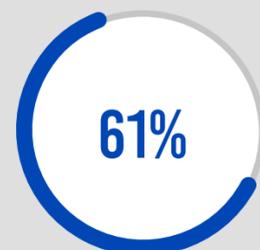
Mando Medio



Mando Operativo



CATEGORÍAS



SERVICIO



PRODUCCIÓN



COMERCIO



OTROS

FICHA TÉCNICA: GENERACIÓN Z

GÉNERO



56%
MUJERES



44%
HOMBRES

RANGO DE EDADES

21 a 25 años



16 a 20 años

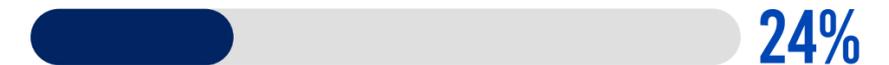


EXPERIENCIA LABORAL

Con experiencia laboral



Sin experiencia laboral

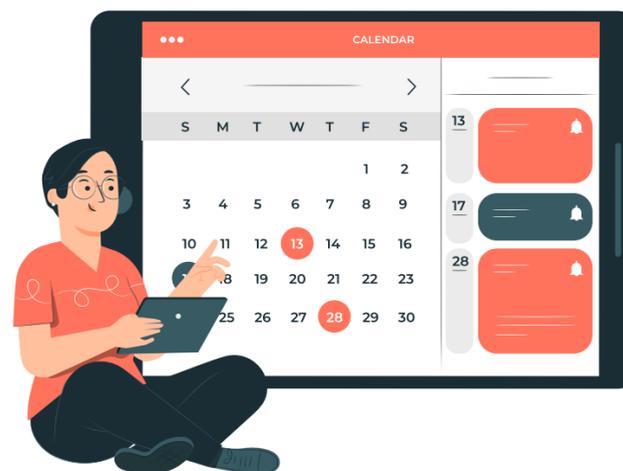


DATOS TÉCNICOS Y METODOLOGÍA



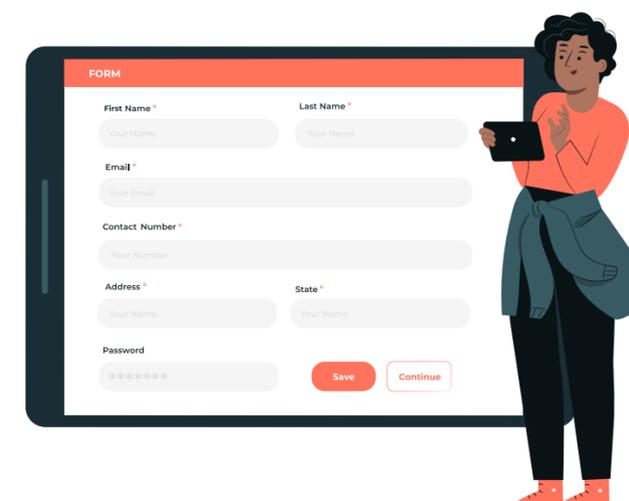
566 Ejecutivos
de empresas

470 Generación Z



CAMPO

Del **03 al 28**
de Octubre 2022



TÉCNICA

Encuestas
Online

A man with short dark hair, wearing a bright yellow corduroy shirt, is laughing heartily while looking at a computer monitor. He is gesturing with his right hand. The monitor shows a woman with long dark hair, also smiling. The background is a blurred office environment with desks, plants, and windows. The text is overlaid on the left side of the image.

TENDENCIA

**LA GRAN DESERCIÓN
O GRAN ATRACCIÓN
DEL TALENTO**

LOS EJECUTIVOS: MODALIDAD DE TRABAJO

DESPUÉS DE LA EXPERIENCIA DE LA PANDEMIA

LOS EJECUTIVOS VALORAN EN MAYOR GRADO

EL TRABAJO EN MODALIDAD HÍBRIDA.

VALORACIÓN DE EJECUTIVOS:

Híbrido



85%

Remoto



68%

Presencial



61%

Los líderes de la generación **Baby boomers** prefieren la presencialidad en un **88%**.

LOS EJECUTIVOS VS. GEN Z: MODALIDAD DE TRABAJO

VALORACIÓN GEN Z:

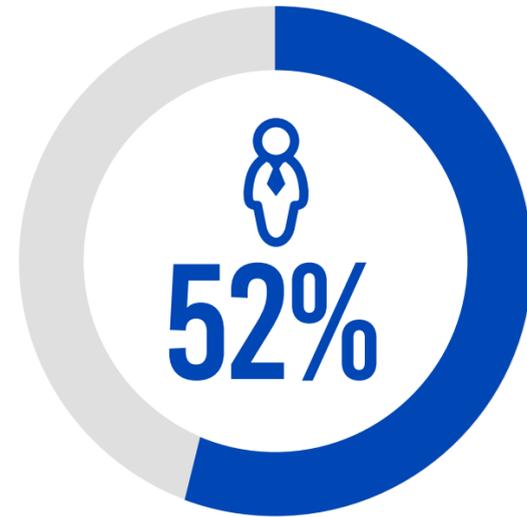


EXISTE UNA COINCIDENCIA POR LA PREFERENCIA HACIA LA MODALIDAD HÍBRIDA;

8 DE CADA 10 JÓVENES LO AFIRMAN; SIN EMBARGO, COMO SEGUNDA OPCIÓN EL MODELO PRESENCIAL TAMBIÉN ES ATRACTIVO PARA ELLOS, CASI EL 70% DE LOS ENCUESTADOS LO MENCIONAN. DEJANDO COMO ÚLTIMA OPCIÓN LA MODALIDAD REMOTA.

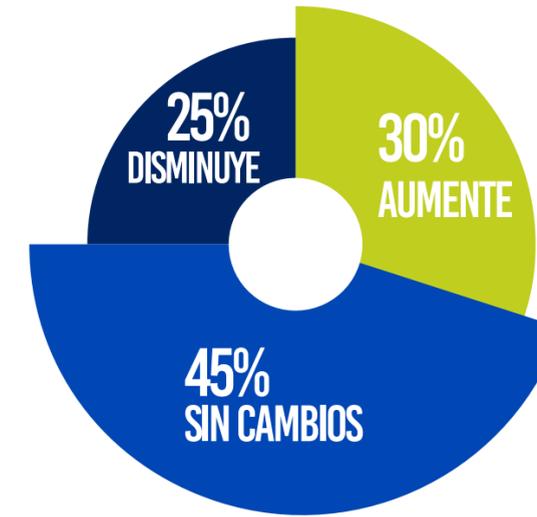
“7 de cada 10 recién graduados quieren algo de flexibilidad en sus jornadas de trabajo”. (Business Insider, 2022)

LOS EJECUTIVOS: ROTACIÓN VOLUNTARIA



MÁS DEL 50% DE EJECUTIVOS

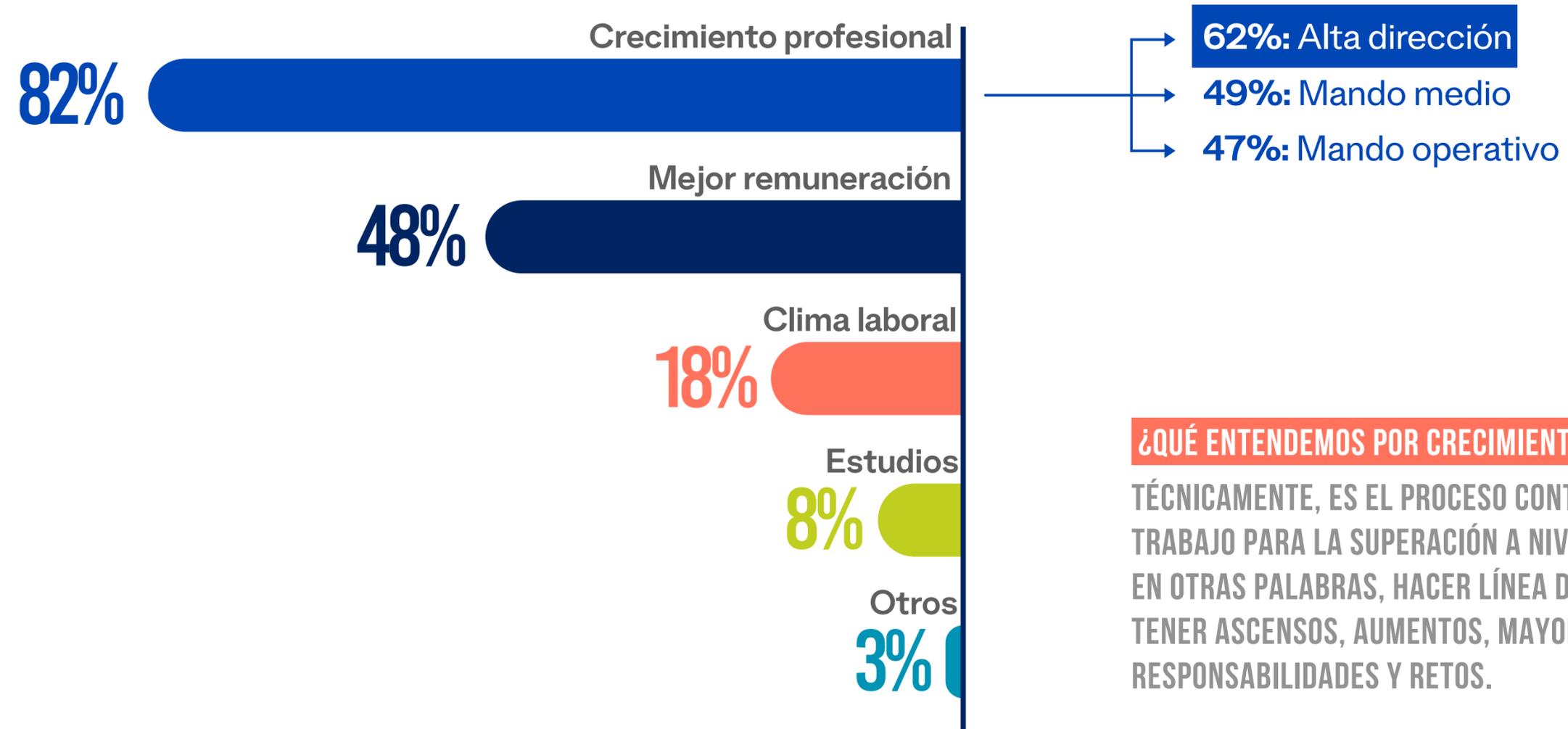
HA EXPERIMENTADO UN INCREMENTO DE ROTACIÓN VOLUNTARIA EN EL PRESENTE AÑO



EL 30% DE LOS EJECUTIVOS

PRONOSTICA UN INCREMENTO DE LA ROTACIÓN VOLUNTARIA EN LOS PRÓXIMOS 6 MESES

LOS EJECUTIVOS : MOTIVO DE RENUNCIA

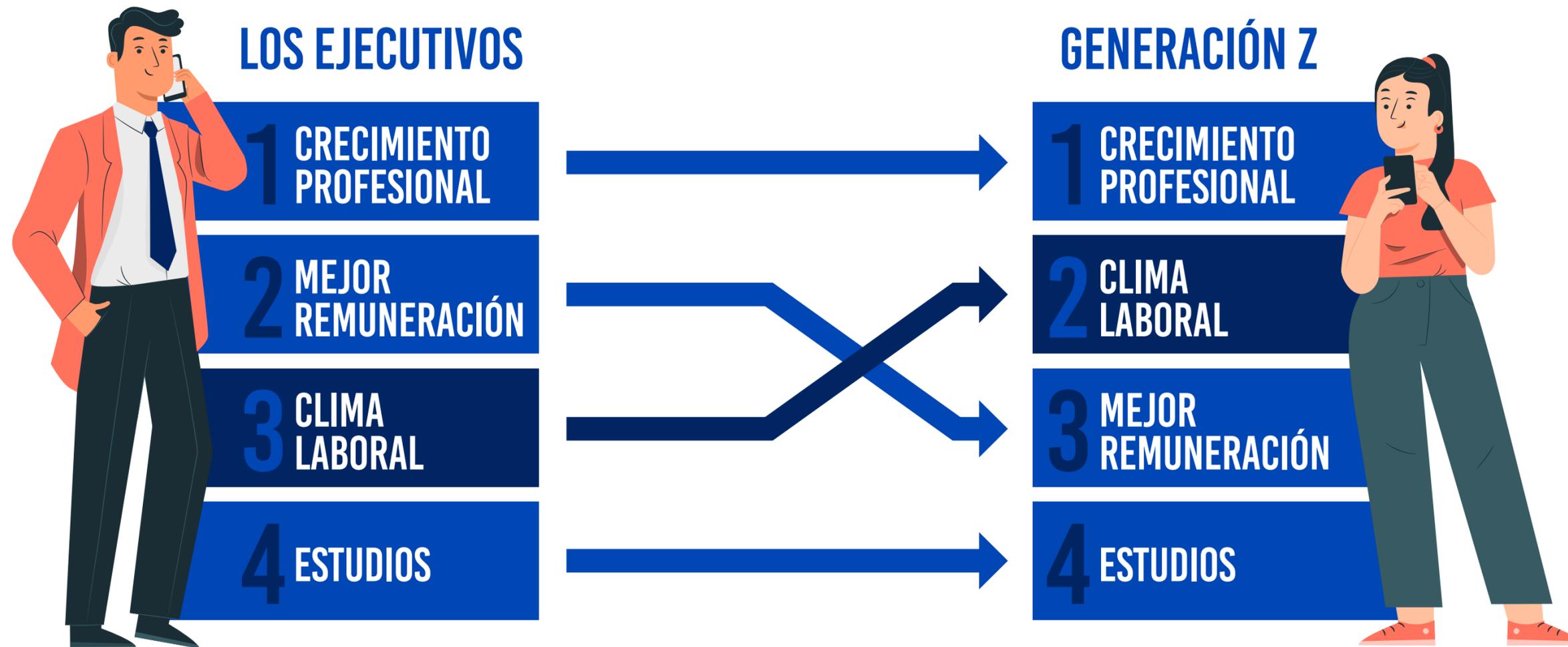


¿QUÉ ENTENDEMOS POR CRECIMIENTO PROFESIONAL?

TÉCNICAMENTE, ES EL PROCESO CONTINUO DE TRABAJO PARA LA SUPERACIÓN A NIVEL PROFESIONAL, EN OTRAS PALABRAS, HACER LÍNEA DE CARRERA, TENER ASCENSOS, AUMENTOS, MAYORES RESPONSABILIDADES Y RETOS.

LOS EJECUTIVOS VS. GEN Z: MOTIVO DE RENUNCIA

El crecimiento profesional también es la primera razón de las renuncias para la Generación Z.



“ Los empleadores deben plantear líneas de carrera atractivas para retener al talento.”



TENDENCIA

**INTELIGENCIA EMOCIONAL
Y SALUD MENTAL**

LOS EJECUTIVOS VS. GEN Z: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

Luego de la pandemia, los ejecutivos valoran con mayor importancia el Trabajo en Equipo, sin embargo la Gen Z considera la adaptabilidad como la más representativa en ellos.



VALORACIÓN DE LOS EJECUTIVOS

1. Trabajo en equipo
2. Inteligencia emocional
3. Comunicación asertiva
4. Adaptabilidad
5. Pensamiento crítico

VS

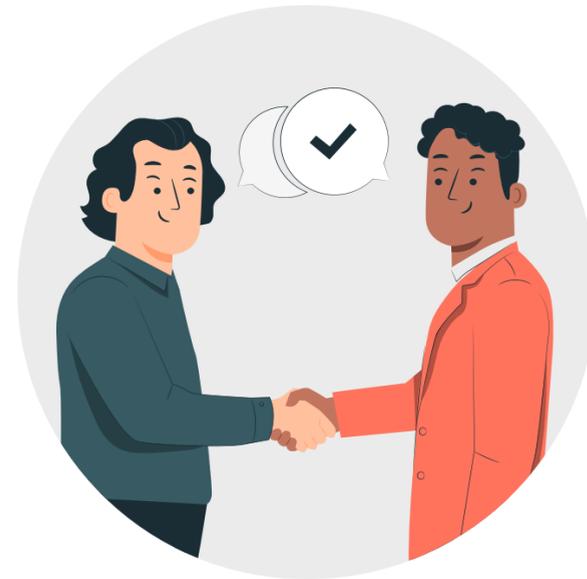
PERCEPCIÓN DE LA GEN Z

1. Adaptabilidad
2. Trabajo en equipo
3. Comunicación asertiva
4. Pensamiento crítico
5. Inteligencia emocional



LOS EJECUTIVOS VS. GEN Z: BIENESTAR EMOCIONAL

- 38% DÍAS LIBRES
- 30% BONIFICACIÓN
- 65%** RECONOCIMIENTOS
- 33% BENEFICIOS CORPORATIVOS



65% DE EJECUTIVOS

Ofrecen reconocimiento a sus colaboradores.

VS



80% DE LA GEN Z

Les parece muy atractivo los beneficios educativos, becas, descuentos académicos, cuponerías; para mantenerse o formar parte de una empresa.

- 57% DÍAS LIBRES
- 61% BONIFICACIÓN
- 65% RECONOCIMIENTOS
- 80%** BENEFICIOS CORPORATIVOS

¿SE RESPETA EL TIEMPO DE DESCONEXIÓN?

Según el análisis respecto al cargo laboral, **6 de cada 10 ejecutivos** de Alta dirección afirman que luego de la jornada laboral, continúan con sus actividades personales. Es decir, hay un respeto hacia el tiempo fuera del espacio laboral; sin embargo, **3 de cada 10 ejecutivos** de mando medio y operativo indican que no hay un respeto al tiempo de desconexión, ¿qué quiere decir esto?

	ALTA DIRECCIÓN	MANDO MEDIO	OPERATIVO
SI ✓	64%	↓ 46%	52%
NO ✗	25%	↑ 36%	29%
NO OPINA	11%	18%	19%

Ellos laboran luego de la jornada de 8 horas, posiblemente llevando trabajo a casa o quedándose en la oficina. Esto impactaría directamente en su bienestar, y si no es acompañado de una recompensa como el crecimiento o remuneración, desencadenará en una desmotivación que los impulsará finalmente a desertar.

TENDENCIA TECNOLOGÍA Y EMPRESA

April

May

Total Balance
\$ 20,000

50%

Income
\$ 2,200

80%

Expense
\$ 1,760

3

4

5

6

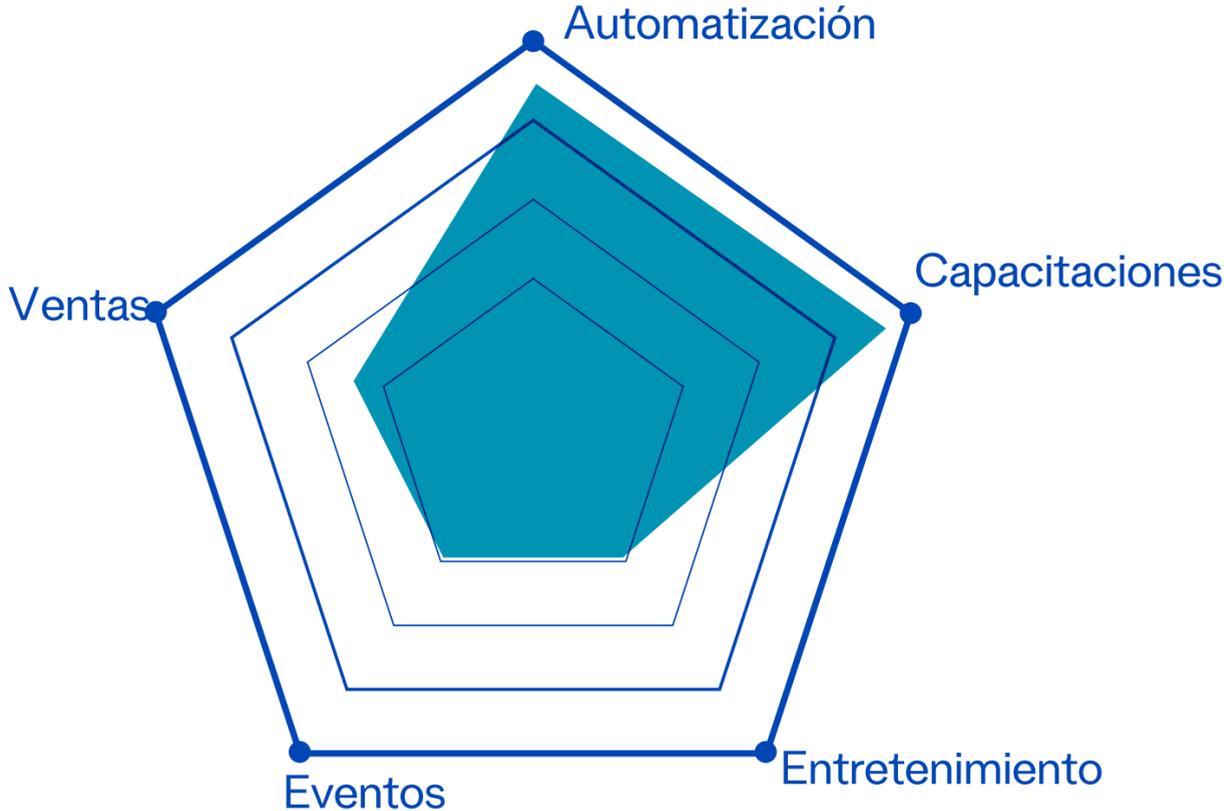
7

8

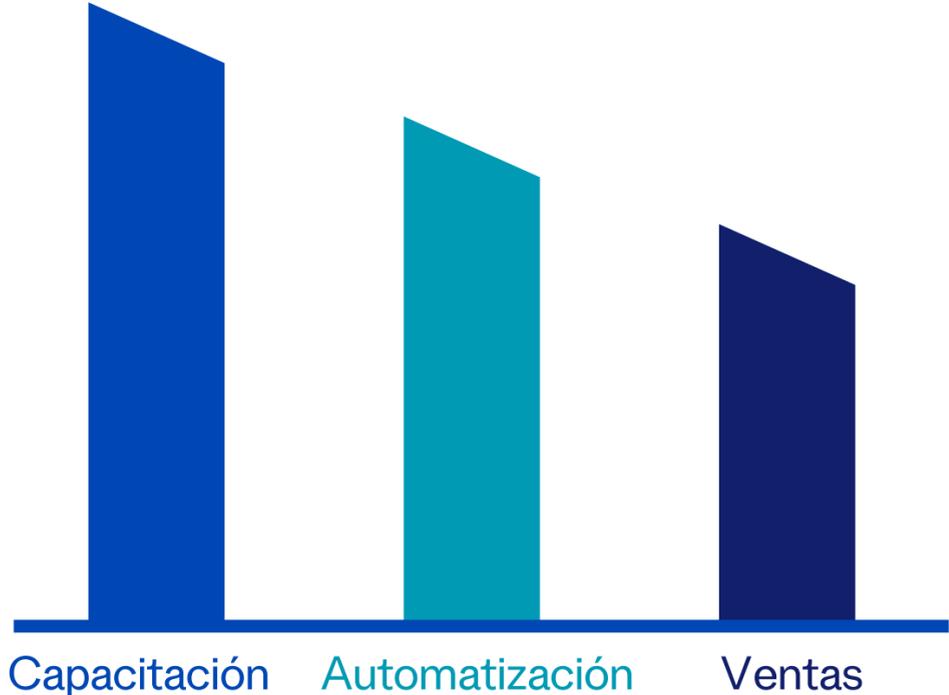
9

EJECUTIVOS: USABILIDAD DE PLATAFORMAS VIRTUALES

LA TECNOLOGÍA SERÍA MÁS USADA EN LAS EMPRESAS PARA LA **AUTOMATIZACIÓN Y CAPACITACIONES.**

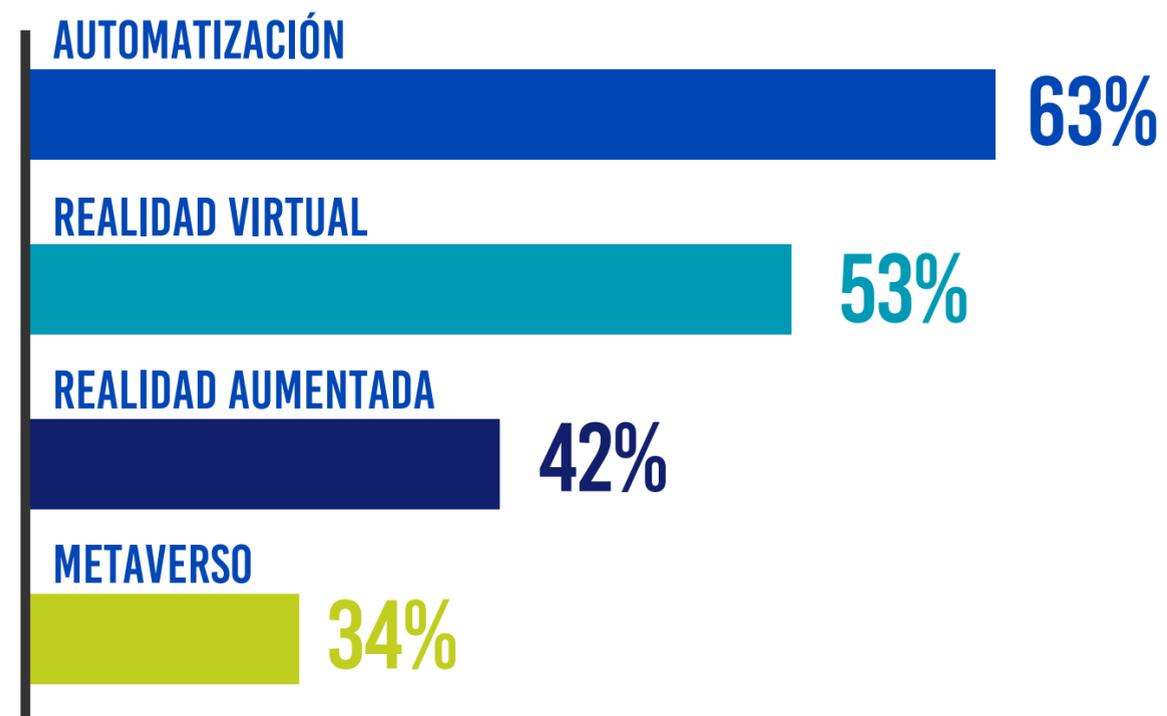


LA **ALTA DIRECCIÓN** CONSIDERA A LA **CAPACITACIÓN** COMO PRIMERA APLICACIÓN DE LA TECNOLOGÍA.



LOS EJECUTIVOS VS. LA GEN Z: TECNOLOGÍA

6 DE CADA 10 EJECUTIVOS SE ENCUENTRAN
MÁS FAMILIARIZADOS CON LA AUTOMATIZACIÓN
A DIFERENCIA DE OTRAS TECNOLOGÍAS.



LA GENERACIÓN Z
BUSCA CAPACITARSE EN TODAS LAS TECNOLOGÍAS
DE MANERA EQUITATIVA. INVERTIR TIEMPO Y DINERO
EN CONOCER MÁS ACERCA DE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS
Y SUS DIVERSAS APLICACIONES ES SU MOTIVACIÓN.

¿IMPLEMENTAR ESTAS TECNOLOGÍAS LOS POSICIONARÍA ANTE SUS COMPETIDORES?

EN GENERAL, EL 88% DE LOS EJECUTIVOS LAS IMPLEMENTARÍA PARA MEJORAR SU POSICIONAMIENTO ANTE SUS COMPETIDORES.

87%

ALTA DIRECCIÓN

89%

MANDO MEDIO

86%

MANDO OPERATIVO

TENDENCIA

GEN Z



CARACTERÍSTICAS DE LA GEN Z

CANAL DE COMUNICACIÓN

WHATSAPP **96%**

METODO DE PAGO HABITUAL

EFFECTIVO Y TARJETA EN UN **52 %**

HUELLA AMBIENTAL EMPRESA

92%

PERCEPCIÓN DE COMPETENCIAS

ADAPTABILIDAD **90%**

TRABAJO EN EQUIPO **87%**



CONOCIMIENTO DEL METAVERSO

30%

EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

73 %

TRABAJO INDEPENDIENTE

11%

PREFERENCIA MODALIDAD LABORAL

HÍBRIDO **82%**

PRESENCIAL **69%**

REFLEXIONES



GRAN DESERCIÓN O GRAN ATRACCIÓN

Esta tendencia impactó considerablemente a las empresas durante la pandemia. Según nuestro estudio, 8 de cada 10 ejecutivos considera que el motivo de la deserción laboral es la ausencia del crecimiento profesional, es decir, no se sienten valorados en la organización y buscan una mejor opción.



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SALUD MENTAL

7 de cada 10 de los ejecutivos de empresas afirman que brindando reconocimiento a sus colaboradores garantizan su bienestar emocional; sin embargo, a 8 de cada 10 jóvenes de la generación Z les atrae mucho más que existan beneficios corporativos (becas, capacitaciones, descuentos académicos).



POSICIONAMIENTO TECNOLÓGICO

Es válido afirmar que la pandemia paralizó la economía, sin embargo, la tecnología ha seguido adelante, implementar estos avances posicionaría a las empresas. El 88% de ejecutivos de empresas están de acuerdo con esta afirmación.



GENERACIÓN Z

Los jóvenes de la Generación Z prefieren la modalidad híbrida dado que pueden equilibrar su vida personal y profesional. Además, 7 de cada 10 opta por el trabajo presencial como segunda opción donde buscan establecer conexiones, resaltar y buenas referencias para su línea profesional.

EMPLOYMENT TRENDS USIL

ESTUDIO DESARROLLADO POR USIL

Noviembre 2022

<https://usil.edu.pe/alumni/employment-trends-usil>



USA



EMPLOYMENT
TRENDS
— USIL