

[...] crecimiento de sus negocios. La competencia por el talento cualificado es intensa, y la disponibilidad de trabajadores cualificados sigue siendo una limitación importante para muchas empresas. Los datos del International Business Report (IBR) de Grant Thornton revelan que los costos laborales también son motivo de preocupación, ya que más de la mitad (55%) de los líderes empresariales del mercado medio los identifican como un obstáculo para el crecimiento empresarial. Aunque ligeramente inferior al máximo del 59% alcanzado en 2022, la preocupación por los costos laborales sigue superando los niveles previos a la pandemia, que se situaban en una media del 45% en 2019.

Más de la mitad de los líderes empresariales del mercado medio identifican esta problemática como un obstáculo para el crecimiento de sus negocios. La competencia por el talento cualificado es intensa, y la disponibilidad de trabajadores cualificados sigue siendo una limitación importante para muchas empresas. Los datos del International Business Report (IBR) de Grant Thornton revelan que los costos laborales también son motivo de preocupación, ya que más de la mitad (55%) de los líderes empresariales del mercado medio los identifican como un obstáculo para el crecimiento empresarial.

Aunque ligeramente inferior al máximo del 59% alcanzado en 2022, la preocupación por los costos laborales sigue superando los niveles previos a la pandemia, que se situaban en una media del 45% en 2019.

Sin embargo, la reducción de personal puede no ser la opción más atractiva para las empresas que buscan reducir costos. Un número récord de empresas (57%) reconoce la escasez de trabajadores cualificados como un obstáculo clave para la expansión de su negocio. Para evitar enfrentarse a la escasez de personal cuando disminuya la incertidumbre económica y aumente la demanda, los directivos deben adoptar una perspectiva a largo plazo a la hora de abordar estos retos.

Angela Nalwa, Managing Director and People and Organization Practice Leader de Grant Thornton USA, sostiene que "la competencia por los mejores talentos sigue siendo feroz, y el aumento de los costos laborales no hace sino intensificar el reto para las empresas del mercado medio". En la misma línea, agrega que "después de la crisis financiera, las prioridades de los empleados han cambiado y el salario ya no es el único factor a tener en cuenta a la hora de considerar un puesto".

Desde su óptica, la experiencia del empleado tiene ahora prioridad, "lo que ofrece a las organizaciones la oportunidad de reforzar su cultura, mejorar su propuesta de valor para el empleado y perfeccionar su estrategia general de compromiso con el empleado", subraya Angela Nalwa.

La lucha entre retribución e inflación

La lucha entre retribución e inflación es un factor clave para atraer y retener a los mejores talentos. Aunque los salarios aumentan, a menudo no lo hacen al mismo ritmo que la inflación.

Alrededor del 82% de las empresas tiene previsto ofrecer aumentos salariales a sus empleados en los próximos 12 meses.

Además, el 24% de las empresas pretende ofrecer aumentos salariales por encima de la tasa de inflación durante el mismo periodo. "Está claro que los salarios siguen siendo importantes, pero los empleados se sienten cada vez más atraídos por empresas que ofrecen beneficios adicionales, como modalidades de trabajo flexibles, programas completos de bienestar que cubren aspectos físicos, mentales, emocionales y financieros, y oportunidades de desarrollo profesional", añade Nalwa.

Adoptar la tecnología puede conducir a la creación de mejores puestos de trabajo. Las tecnologías emergentes, como las plataformas de IA como ChatGPT y Google Bard, son cada vez más accesibles para las empresas debido a su rentabilidad y a la facilidad de uso de sus interfaces.

Estas tecnologías ofrecen a las empresas oportunidades para mejorar la productividad, innovar y crear funciones laborales y trayectorias profesionales más atractivas.

"Hoy en día, las personas que inician su carrera profesional ya no desean tareas mundanas y repetitivas. No se quedarán si eso es todo lo que se les ofrece", sugiere Shona O'Hea, socia de Grant Thornton Irlanda, "por lo tanto, las empresas deben contar con la tecnología adecuada para hacer que el trabajo sea interesante y atractivo".

"Invertir en tecnología e IA permite eliminar tareas repetitivas y de poco valor, liberando tiempo para actividades analíticas de alto nivel. Esto, a su vez, ayuda a atraer y retener nuevos talentos a medida que progresan en sus carreras", concluye Shona O'Hea.