

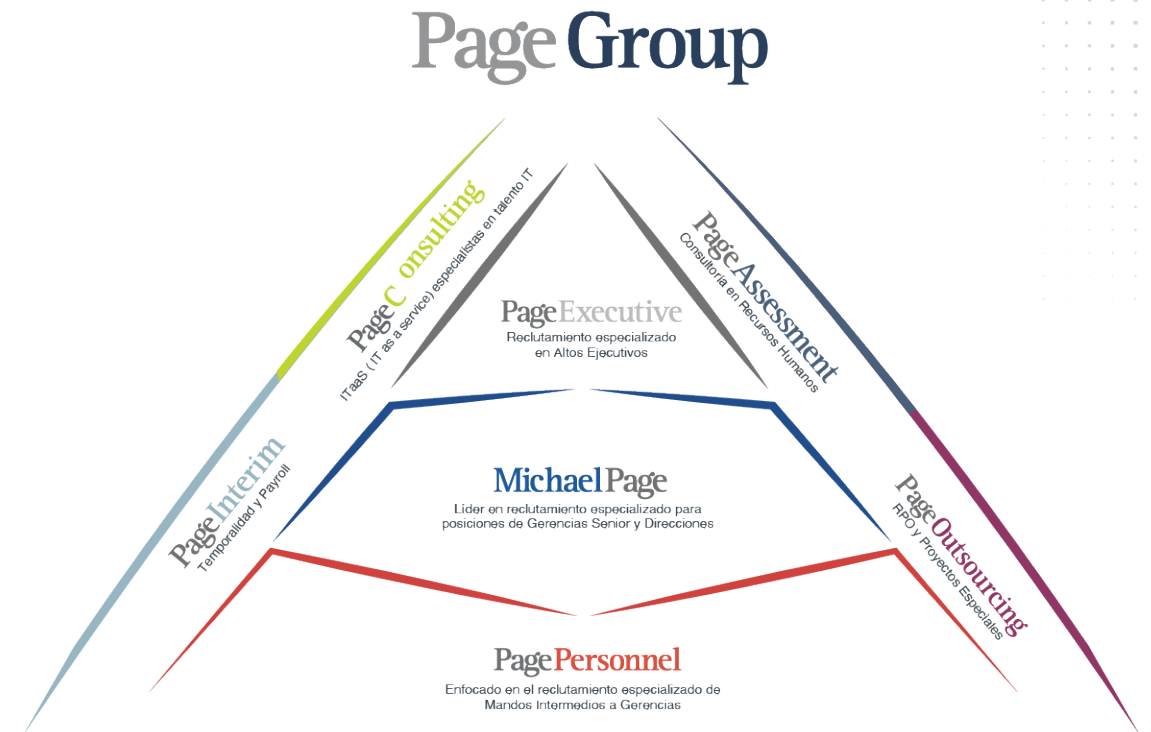
PageGroup

Mundo Laboral 2020

QUIÉNES SOMOS

Establecida en el Reino Unido desde 1976, PageGroup ha crecido hasta convertirse en la firma de reclutamiento especializado y consultoría más reconocida y respetada del mundo.

En PageGroup ofrecemos soluciones de búsqueda de talento y selección mediante la gestión de proyectos hechos a la medida de nuestros clientes alrededor de todo el mundo, lo que nos convierte en un verdadero socio de negocio.



+40 años de experiencia en el mercado

141 oficinas en

36 países

+6,400 colaboradores en el mundo

RETORNO LUGARES DE TRABAJO

*¿Cómo debe ser el regreso?
¿Qué se debe tener en cuenta?*

1

Plan de Retorno que tenga en consideración las preocupaciones de los colaboradores y las necesidades del negocio según los líderes de la organización.

2

Comité Multidisciplinario Regreso para abordar acciones y centralizar los aprendizajes, compartiendo experiencias y priorizando planes de acción.

3

Comunicación transparente y expectativas claras sobre los roles y responsabilidades de todos es clave para que la estrategia de regreso a la oficina funcione.

4

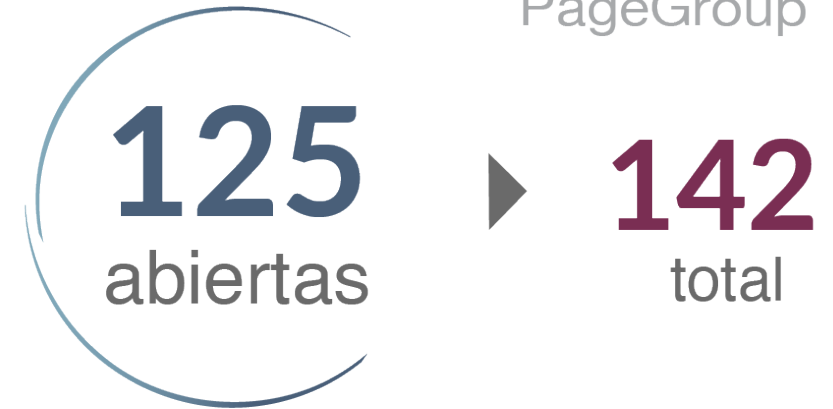
Da a conocer **Pautas de regreso** a toda la organización sobre los comportamientos esperados para respaldar las acciones de salud y seguridad.

REGRESO OFICINAS PAGE

FLEXIBILIDAD, la estrategia para un buen regreso a la oficina

- Encontrar un balance entre trabajo y vida personal a través de ofrecer más opciones sobre dónde y cómo trabajar.
- Aceptar las diferencias en el trabajo y los estilos de vida mientras se trabaja de manera colaborativa y divertida.
- Impulsar un entorno inclusivo y abierto. Esto nos permite seguir atrayendo y reteniendo los mejores talentos de todos los ámbitos de la vida y lograr altos niveles de desempeño.

Oficinas
PageGroup



REGRESO OFICINAS PAGE

LOS 4 PRINCIPIOS DEL TRABAJO FLEXIBLE

1 El alto rendimiento sigue siendo el objetivo fundamental. Cualquier arreglo de flexibilidad debe sustentarse en un buen desempeño independientemente de las circunstancias y elecciones personales.

2 El relacionamiento cara a cara sigue siendo el corazón de nuestra cultura. Por ello buscamos lograr un equilibrio en términos de tiempo dentro y fuera de la oficina, ya que al ser un negocio de personas la interacción social es clave para nosotros como organización.

3 El mejor onboarding posible para nuevas incorporaciones. Queremos asegurarnos de brindarles a nuestros nuevos talentos la mejor oportunidad de aprender todas las habilidades necesarias para lograr un gran desempeño; evolucionando nuestra experiencia de incorporación y adoptando más aprendizaje en línea.

4 Balance vida laboral y personal. Queremos brindar una experiencia que lo ayude a lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Nuestras expectativas son claras, esperamos el mismo alto nivel de integridad y desempeño, ya sea trabajando desde la oficina o fuera de ella.



MODELOS CONTRATACIÓN

Nuevas
Alternativas de empleabilidad

Page Outsourcing RPO	Page Consulting ITaaS (IT as a Service)	Page Interim Temporalidad y Payroll
<p>Flexibilidad para ampliar o contraer el equipo de reclutamiento de acuerdo a las necesidades de contratación.</p> <p>Acceso al Know How de Reclutamiento que permite conseguir el mejor talento según el perfil requerido.</p> <p>Permite al negocio centrarse en su core y delegar las tareas de selección y contratación de personal.</p>	<p>Conformación equipos trabajo cualificados para implementar, desarrollar y mantener distintos proyectos de tecnología. A través de diferentes modelos de células ágiles.</p> <p>Asignación PMO, Reclutamiento “on the go”, Activación de Servicio en 3 días, Metodología Page Agile y Transparencia operacional “Caja Transparente”</p>	<p>Reclutamiento especializado, tiempo de respuesta Soporte legal, Garantía sin limite de tiempo y Bases de datos actualizadas.</p> <p>Candidatos con capacidad y disponibilidad Facturación mensual (días trabajados por el candidato), Plataforma gestión beneficios, viáticos, anticipos, etc. y Atracción de volúmenes interesantes de profesionales.</p>

PERFILES EN AUJE

Perfiles IT demandados en pandemia

- Especialistas SAP
- Sales Manager
- Gerente de IT y Gerente de desarrollo de SW

Competencias blandas más demandadas para cargos de IT

- Trabajado en equipo
- Capacidad de síntesis y análisis
- Comunicación y escucha
- Orientación al logro
- Resiliencia
- Visión estratégica

Sectores con más demanda perfiles IT

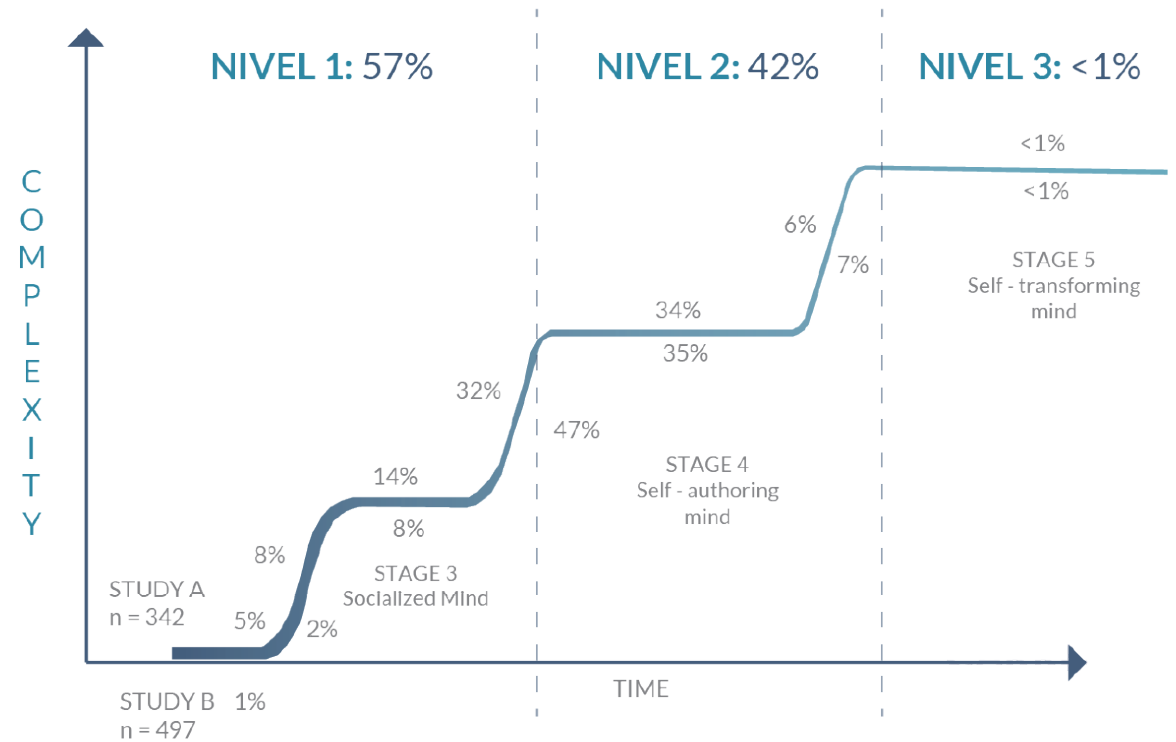
- Retail
- Sector industrial
- Servicios
- Fintech
- Factorías de Software
- Soluciones de tecnología (fabricantes integradores y canales)

「 VISIÓN LÍDER ACTUAL

- AMBIGÜEDAD
- INMEDIATEZ
- GLOBALIDAD (MULTICULTURALIDAD)
- AMBIENTE IMPREDECIBLE
- MULTIGENERACIONALIDAD

MENTAL COMPLEXITY

Results from two large-scale studies of the distribution of levels of mental complexity among adults



EQUIPOS ÁGILES

Equipos
Tradicionales



Project Manager
Team Lead

Equipos
Ágiles



Servant Leader
Facilitator

ENTORNOS ÁGILES



A group of people, including a woman in the foreground and a man with glasses in the background, are gathered around a table. They appear to be in a collaborative work environment, looking at laptops and documents. The scene is dimly lit, with a blueish tint. The text 'PageGroup' is overlaid in the center in a white, serif font.

PageGroup