

REINICIO DE LA REVOLUCIÓN DE LAS HABILIDADES: LAS 3Rs - RENOVAR, REAPRENDER, REORGANIZAR

El impacto del COVID-19 en la digitalización y las habilidades: el nuevo futuro de los trabajadores



La enorme transformación de la fuerza laboral que tuvo lugar a gran velocidad en 2020 comenzó como una crisis de salud y se convirtió rápidamente en una crisis económica y social. Inicialmente, industrias completas como la hotelería, el turismo e incluso la manufactura se congelaron de la noche a la mañana, mientras que otras, incluidas las de tecnología, atención médica, logística y alimentos, vieron una demanda inmediata y sostenida de trabajadores. Las empresas se digitalizaron a una velocidad y escala que nunca hubieran imaginado, mientras que el 93% de las personas cambió al mismo tiempo la forma en la que trabajan, viven y consumen.¹

Muchas de las tendencias que hemos estado prediciendo se han acelerado significativamente: la adversidad a menudo nos permite encontrar la fuerza para un cambio rápido y para que las sociedades avancen. La transformación digital está ocurriendo a un ritmo sin precedentes, creando empleos y produciendo cambios radicales con el potencial de mejorar la vida de las personas y crear un mundo más conectado. Hoy en día, los avances tecnológicos están impulsando programas de vacunación masiva, transformación y flexibilidad de la fuerza laboral, además de un llamado a una mejor combinación de vida laboral y personal, más capacitación y mayor autonomía sobre cómo, cuándo y dónde se hace el trabajo. Es decir, los aspectos positivos que resultan de la pandemia.

Sin embargo, un año después, estamos viendo el surgimiento de una recuperación en forma de K, dos caminos que tienen diferentes velocidades. Algunas industrias y personas se están recuperando más rápido y mejor (aquellas en sectores en crecimiento y con habilidades de alta demanda), mientras que otras corren el riesgo de quedarse más atrás. Estamos viendo una aceleración en la polarización de la fuerza laboral entre los que tienen las habilidades y los que no las tienen. Y las crecientes tensiones sociales están en juego cada vez más a medida que las personas se sienten privadas de sus derechos y desplazadas de su lugar de trabajo, de sus comunidades y de personas con opiniones diferentes a las de ellos.

Ahora, tal vez más que nunca en nuestra historia, tenemos la oportunidad y la responsabilidad de predecir, preparar y apoyar. En ManpowerGroup estamos totalmente comprometidos a asociarnos con todas las partes interesadas: nuestros empleados, candidatos y asociados, clientes, socios y las comunidades en las que operamos, para ser parte de la solución. **Ayudar a las personas a adquirir habilidades, mejorar las que ya tienen y volver a capacitarse para los puestos más demandados en esta Revolución de las Habilidades sigue siendo el desafío definitivo de esta década. Era importante antes de la pandemia y es aún más crítico ahora: crear un lugar de trabajo mejor donde todos puedan liberar todo su potencial y tener una participación más equitativa de la prosperidad.**


Jonas Prising
Chairman & CEO

¹ Escasez de Talento 2020. Lo que los trabajadores quieren. ManpowerGroup, 2020.



LA DIGITALIZACIÓN SE ACELERA EN LA DESACELERACIÓN MUNDIAL

Las tendencias que hemos estado prediciendo antes de la crisis se están acelerando a gran velocidad y también están surgiendo nuevas. La escasez de habilidades se exagera a medida que crece la demanda de habilidades específicas y, combinada con la tensión social, se manifiesta como una creciente polarización entre quienes tienen las habilidades y los que no las tienen. El aumento de las elecciones individuales también se está acelerando; lo vemos en nuestra investigación [Lo que los trabajadores quieren](#) antes y durante el COVID-19. Más que nunca, las personas quieren flexibilidad, diferentes opciones y un modelo de trabajo híbrido con la mejor combinación entre el teletrabajo y la oficina. Las organizaciones se están volviendo más sofisticadas a medida que se preparan para reiniciar y adaptarse a una nueva realidad con mayor agilidad, un mayor enfoque en la planificación de la fuerza laboral, mayor resiliencia de la cadena de suministro y la consolidación de proveedores para gestionar la incertidumbre y el riesgo.

La transformación digital continúa creciendo a un ritmo increíble, por lo que todas las empresas deben ser ahora un negocio digital enfocado en la experiencia del consumidor y contar con la mejor combinación de talento y tecnología. Si agregamos el impacto de la pandemia, podemos esperar una transformación continua y profunda en los mercados y la fuerza laboral.

En el último estudio de la serie Revolución de las Habilidades, preguntamos a más de 26.000 empleadores en más de 40 países:

- Cómo la crisis de COVID-19 está afectando tus planes de digitalización y automatización
- Qué funciones laborales, industrias y ubicaciones geográficas probablemente se verán más afectadas
- Cómo las prioridades de recursos humanos están cambiando como resultado de la crisis
- Cómo están pensando los planes actuales y futuros de mejora de competencias



LOS GANADORES SE LLEVAN TODO: LA DIGITALIZACIÓN CAMBIA LA VIEJA FORMA DE TRABAJO

En Argentina, las empresas están acelerando su digitalización y automatización como resultado de la pandemia: el 45% se está acelerando mientras que el 23% ha suspendido los planes.

Al mismo tiempo, se crean más puestos de trabajo de los que se eliminan: el 93% de los empleadores argentinos que están en un proceso de automatización planea aumentar o mantener su plantilla, en comparación con solo el 5% que planea reducir o sostener proyectos de automatización.² La digitalización crea la mayor cantidad de puestos de trabajo.



² Se buscan personas: los robots las necesitan. ManpowerGroup, 2019.

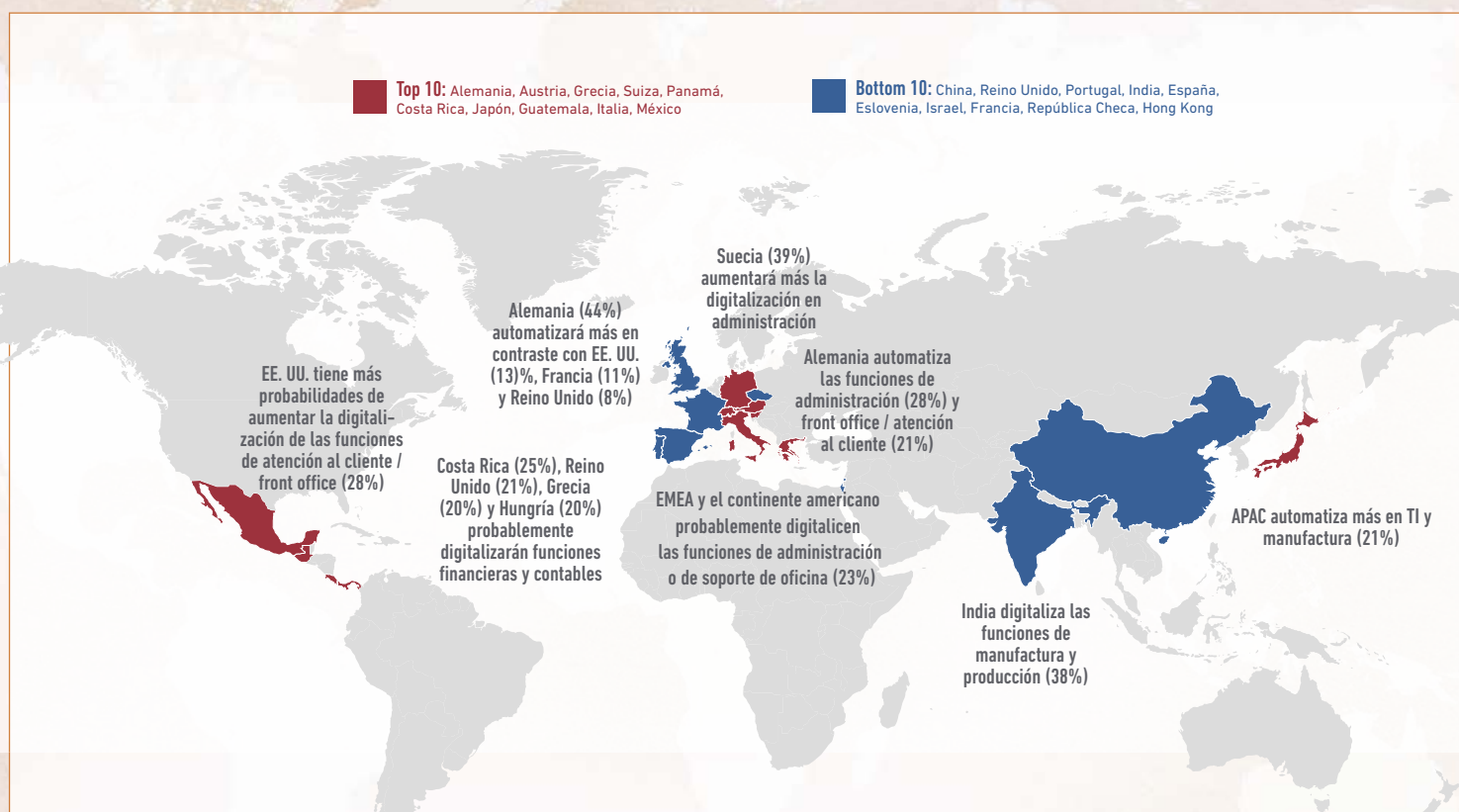
Hoy en día, todas las compañías deben ser una empresa de tecnología, y las organizaciones “superestrellas” que progresaban rápidamente en la digitalización antes de la pandemia ya están emergiendo más fuertes.³ Aquellos que ya invierten más en digitalización, habilidades de la fuerza laboral e innovación están capturando una mayor participación de mercado, diferenciándose de la competencia y beneficiando a los empleados y clientes en la medida en que la forma en que trabajamos, consumimos, aprendemos y socializamos pasó a ser remota casi de la noche a la mañana.



...LOS PERDEDORES SE MANTIENEN PEQUEÑOS, JUGANDO SEGÚN LAS VIEJAS REGLAS?

Sorprendentemente, en Argentina el 29% de los empleadores dijeron que la pandemia no ha tenido ningún impacto en los planes de digitalización y automatización. A su vez, varios países de Europa y Asia-Pacífico (España, Portugal, Reino Unido, China, Singapur e India) tienen menos probabilidades de haber absorbido el impacto global y acelerar los planes de transformación. Lo que se está volviendo cada vez más evidente es que las organizaciones necesitan encontrar nuevas formas de realizar viejas prácticas o hacer cosas nuevas, ya que ahora los jugadores se adaptan y dominan la innovación digital y aprovechan las oportunidades en línea más rápidamente.

DÓNDE DIGITALIZARÁN MÁS Y MENOS LOS EMPLEADORES

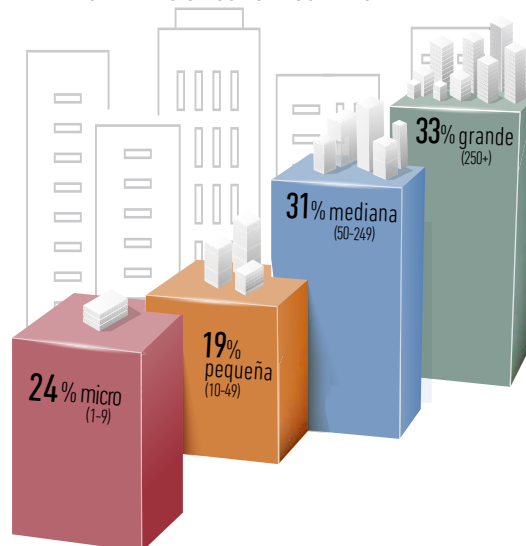


^{3,4} Survival of the Fittest. The Economist, 2020.

LAS EMPRESAS GRANDES TIENEN MÁS PROBABILIDADES DE ACELERAR LA DIGITALIZACIÓN COMO RESULTADO DE LA PANDEMIA

LAS ORGANIZACIONES MÁS GRANDES SE ESTÁN AUTOMATIZANDO Y ESTÁN REALIZANDO LAS MAYORES CONTRATACIONES

Cuando se trata de digitalización y el futuro para los trabajadores, los empleados pueden encontrar seguridad en los números. Las grandes organizaciones (más de 250 empleados) planean digitalizar más y también están contratando a la mayoría. Por el contrario, las organizaciones más pequeñas han sido las más afectadas por la pandemia⁵ y es más probable que hayan suspendido los planes de digitalización y reducido los planes de contratación.



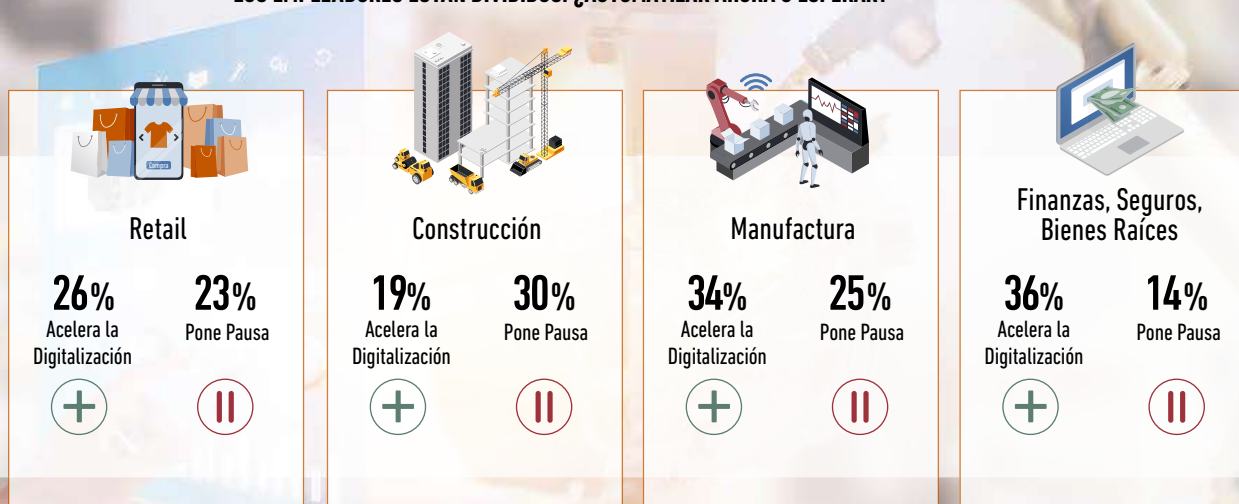
También están surgiendo tendencias: las organizaciones más grandes planean automatizar primero las funciones de producción y manufactura, seguido de las de administración, Tecnología de la Información (IT) y atención al público. Es más probable que las empresas más pequeñas se digitalicen para transformar funciones de soporte: administración y asistentes de oficina, atención de primera línea al cliente y finanzas.

DUPLICAR LA DIGITALIZACIÓN: SUPERVIVENCIA DEL MÁS APTO

En Argentina, los sectores que tardaron en automatizarse antes de la pandemia están poniéndose al día paulatinamente. Finanzas, seguros, bienes raíces y manufactura son las áreas que están aumentando e incluso duplicando la digitalización como resultado de la crisis, particularmente para los roles de administración y atención al cliente.

A tener en cuenta: las industrias más afectadas por la crisis en el inicio de la pandemia, en especial la construcción y el comercio minorista, están divididas: algunas automatizan y digitalizan para adaptarse rápidamente, otras adoptan una actitud expectante, mientras pausan sus planes.

LOS EMPLEADORES ESTÁN DIVIDIDOS: ¿AUTOMATIZAR AHORA O ESPERAR?

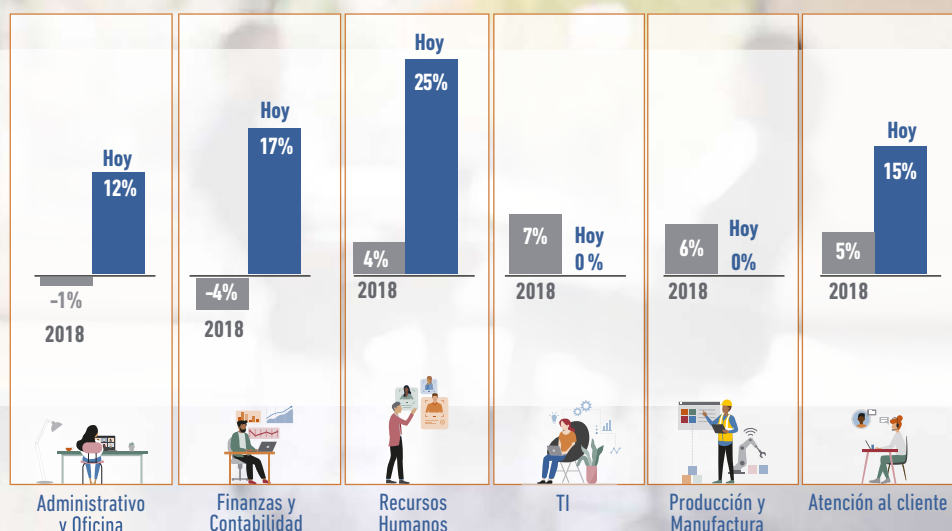


⁵ Which small businesses are most vulnerable to COVID-19—and when. McKinsey and Company. Junio 18, 2020.

#PEOPLEFIRST: LA ACELERACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO PRIORIDAD EMPRESARIAL

Talento + Tecnología: RR.HH. se opone a su propia tendencia. En 2018, los empleadores no proyectaban aumentar la plantilla del área de RRHH, y algunos de ellos las reducirían. Tan sólo dos años después vemos que los empleadores invierten en tecnología de recursos humanos y también contratan a más personas: un aumento neto del 25% en la plantilla de aquellos empleadores que planean automatizar más.

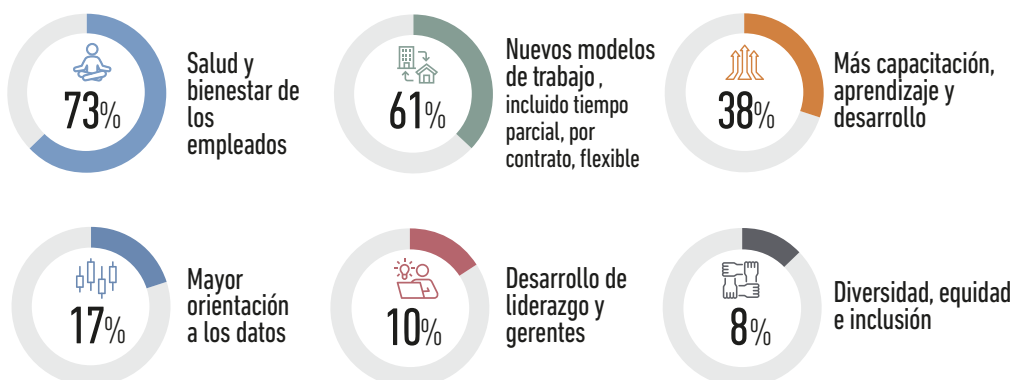
RRHH ESTÁ CAMBIANDO SU PROPIA TENDENCIA, CON UN AUMENTO NETO DE SU PLANTILLA COMO RESULTADO DE LA DIGITALIZACIÓN



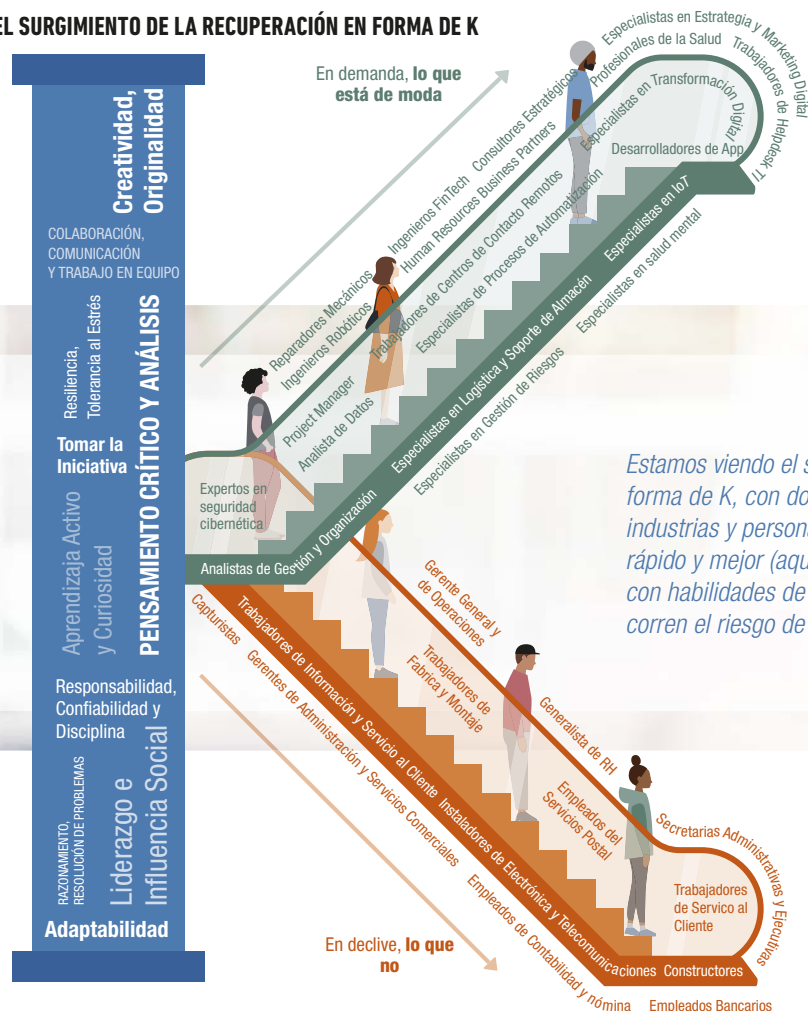
CAMBIAN LAS PRIORIDADES PARA EL ÁREA DE RRHH

La crisis sanitaria, económica y social ha posicionado a RR.HH. de forma más crítica que nunca, ya que las empresas han tenido que adoptar un enfoque #PeopleFirst y un departamento firmemente arraigado en su estrategia empresarial. Esta aceleración de los recursos humanos significa que están surgiendo nuevas habilidades y se requiere nueva tecnología. La recolección, protección y análisis de datos tienen una gran demanda, ya que los responsables de las áreas de RRHH ahora están liderando cada vez más la carga de salud, bienestar y resiliencia, planificación dinámica de la fuerza laboral y reinversión del lugar de trabajo, además de compromiso, ética, capacitación y mejora de habilidades e iniciativas más amplias de empleados como consumidores.

Para 2021 y en adelante, en Argentina el 73% de los líderes de recursos humanos ve la salud y el bienestar de los empleados como la prioridad principal, seguida por la necesidad de crear nuevos modelos de trabajo (61%) y luego por la importancia de impulsar un mayor enfoque en la mejora de las habilidades, el aprendizaje y el desarrollo (38%).



EL SURGIMIENTO DE LA RECUPERACIÓN EN FORMA DE K



Estamos viendo el surgimiento de una recuperación en forma de K, con dos ritmos diferentes. Algunas industrias y personas se están recuperando más rápido y mejor (aquellas en sectores en crecimiento y con habilidades de alta demanda), mientras que otras corren el riesgo de quedarse más atrás.

Fuente: ManpowerGroup Soft Skills Research 2019, ManpowerGroup Talent Solutions Insight 2021. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, octubre 2020.

HABILIDADES BLANDAS + HABILIDADES TÉCNICAS = PODER HUMANO

A medida que las organizaciones se transforman y digitalizan a velocidad y escala, las necesidades de habilidades también se están transformando. Para 2025, las tareas relacionadas con el trabajo se dividirán por igual entre las personas y las máquinas, mientras que 97 millones de nuevos empleos surgirán en la Inteligencia Artificial (IA), la economía verde y la economía del cuidado.⁶ Nuestro mayor desafío es llevar a todas las personas a esta transformación y proteger a aquellos cuyas vidas se ven afectadas por el retraso en la creación de empleo.

APRENDIENDO A APRENDER: LA TENDENCIA DE LAS CAPACITACIONES MÁS CORTAS

Esta revolución de las habilidades, junto con la crisis, está acelerando la demanda de competencias tanto técnicas como humanas. Las habilidades blandas, como comunicación, gestión / priorización del tiempo, adaptabilidad, pensamiento analítico, toma de iniciativas y empatía, son más valoradas y buscadas por los empleadores: son la columna vertebral del éxito.

Las organizaciones se están dando cuenta de que necesitan una fuerza laboral con aprendizaje continuo: ágil para nuevas tareas, preparada y resistente para tiempos de cambio y disrupción. El giro masivo al trabajo remoto implicó que la colaboración, el trabajo en equipo y otras habilidades humanas tengan mayor demanda; sin embargo, solo el 21% de las organizaciones argentinas está invirtiendo en estas competencias, mientras que el 18% está planificando un desarrollo del liderazgo en los próximos seis meses. La capacitación tiende a ser más breve y relevante para roles y funciones específicas. Los empleados quieren cada vez más contenido curado, aplicable y corto; quieren que sea fácilmente accesible y relevante ahora y en el corto plazo.

⁶ The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, octubre 2020.

Soluciones innovadoras de la fuerza laboral para la revolución de las habilidades

EVALUAR EL POTENCIAL, IDENTIFICAR HABILIDADES PROFESIONALES CON SkillsInSight™

Los empleadores dicen que las habilidades blandas son difíciles de identificar y de desarrollar. Si bien el 39% de las organizaciones argentinas menciona que es difícil capacitar habilidades técnicas en demanda, el 50% dijo que es aún más difícil enseñar las habilidades blandas que necesitan, como el pensamiento analítico y la comunicación.⁷ Y si bien las habilidades técnicas son importantes, las humanas generan empleabilidad y resiliencia a largo plazo y continúan apoyando la curiosidad de un individuo por el aprendizaje y desarrollo.

Evaluaciones como SkillsInSight™, propiedad de ManpowerGroup, ayudan a las personas a identificar sus fortalezas y preferencias laborales y permiten a las organizaciones predecir la probable idoneidad de un individuo para el puesto. También brinda la posibilidad de recopilar datos agregados que hacen posible predecir quién tendrá más probabilidades de adquirir nuevas habilidades en el futuro. Evaluación + datos + análisis = conocimiento que respalda las decisiones de talento, reduce los costos de adquisición de talento y mejora la movilidad de los empleados al alinear sus capacidades y potencial con las brechas de habilidades de la organización. SkillsInSight aplica el modelo LAD*, basado en la Empatía, la Habilidad y el Impulso.

*Likeability, Ability and Drive

INDIVIDUOS CON ALTO POTENCIAL



INDIVIDUOS CON BAJO POTENCIAL

⁷ Will My Skills be Obsolete in the Future? ManpowerGroup, 2020. Se buscan personas: los robots las necesitan. ManpowerGroup, 2019.

MAPEO DEL AVANCE PROFESIONAL CON MYPATH®

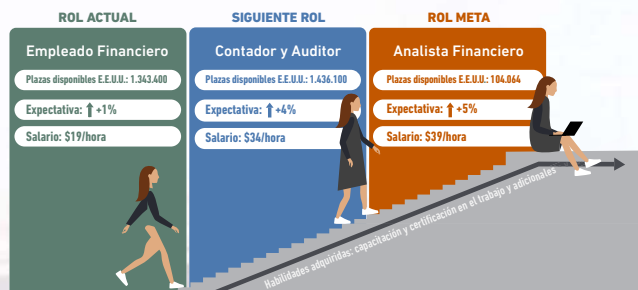


Las empresas necesitan una hoja de ruta clara cuando se trata de su estrategia de reaprendizaje y las personas necesitan una guía: el cómo y el porqué. El programa MyPath® de ManpowerGroup ayuda a que el talento avance al siguiente puesto y, de industrias en declive a sectores en crecimiento, a cerrar la brecha de habilidades, a mejorar la empleabilidad de las personas y a ayudar a abordar el impacto económico y social de la pandemia.

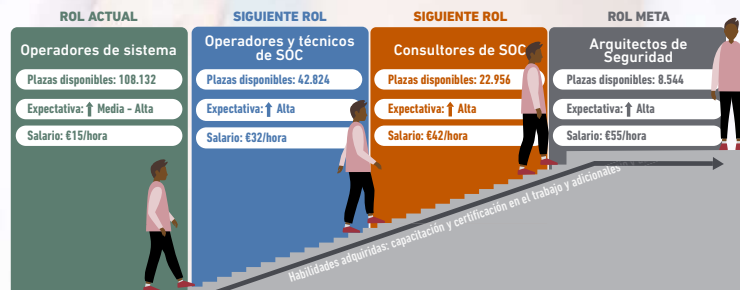
Hasta hoy, con presencia de las marcas Manpower y Experis en 14 mercados, ManpowerGroup ha mejorado las habilidades de más de 2.700 de nuestros reclutadores para convertirse en agentes de talento: expertos en evaluación, coaching y reclutamiento basado en datos con el fin de proporcionar a los candidatos una guía personalizada para desarrollar futuros roles. A través de la experiencia del mercado laboral, los datos y el conocimiento de la fuerza de trabajo, creamos trayectorias profesionales especialmente diseñadas para sectores en crecimiento como TI, finanzas, manufactura avanzada, ventas y logística.

Por ejemplo, las trayectorias de finanzas y TI demuestran cómo, con las habilidades adquiridas a través de la capacitación y la certificación en el trabajo, un empleado puede avanzar de un puesto como especialista de nivel básico a un rol mejor pago y con mayor demanda, e indica cuán sostenibles son las habilidades, los roles y los ingresos en el futuro.

TRAYECTORIA FINANCIERA (E.E.U.U.)



TRAYECTORIA DE IT CLOUD E INFRAESTRUCTURA (ESPAÑA)



Los asociados de Manpower y Experis reciben medallas que reconocen sus habilidades humanas como: Perseverante, Resolutivo, Aprendiz, Ejecutor, Colaborador y Comunicador, las cuales les ayudan a destacarse en un mercado laboral altamente competitivo y a motivar su propio camino de aprendizaje y desarrollo.



MyPath® LOS ALUMNOS TIENEN:

2x más probable que completen programas de perfeccionamiento en E.E.U.U.

70% de éxito en la tasa de inserción laboral en E.E.U.U. (frente al promedio del 30% de la industria)

53% mayor probabilidad para ser reasignados en futuros roles (países certificados con MyPath)

Incrementa los ingresos. En E.E.U.U. fue del **15%** (comparado con el 3% del promedio nacional)

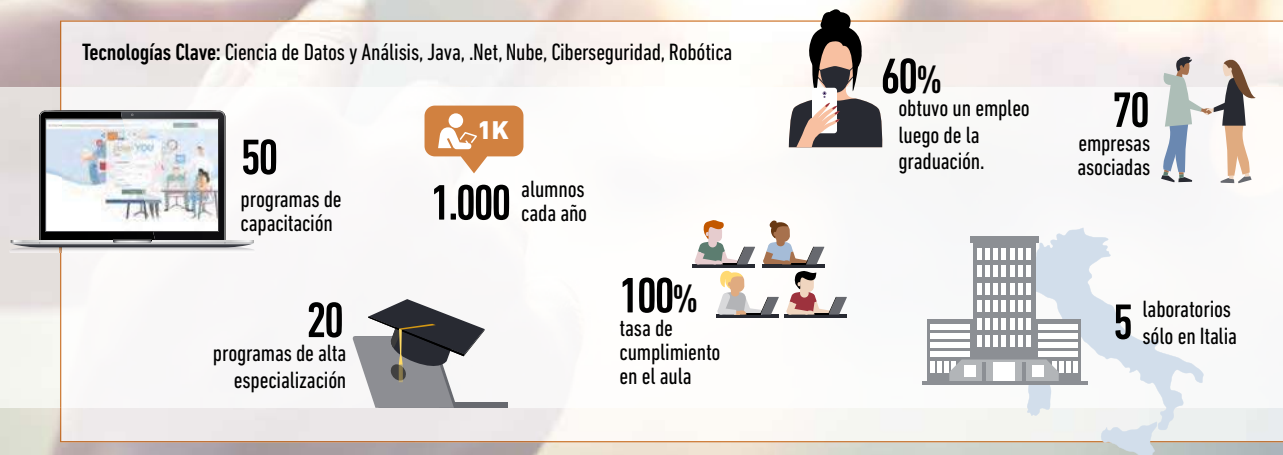
Empleadores y empleados más satisfechos en los países certificados durante el 2020 según Net Promote Score (NPS).

CREADORES DE TALENTO BAJO DEMANDA CON HABILIDADES PARA EL MAÑANA - EXPERIS TECH ACADEMY

En sectores en crecimiento como el tecnológico, el talento es escaso porque las habilidades requeridas son muy nuevas. Las organizaciones más innovadoras se están asociando con el mundo académico e incluso con su competencia para convertirse en creadores de talento, buscando personas que puedan aprender y desarrollar las habilidades que necesitan.

Nuestra Experis Tech Academy trabaja con una amplia gama de clientes, escuelas técnicas y universidades para diseñar planes de aprendizaje que los estudiantes pueden poner en práctica en sus trabajos incluso antes de terminar sus estudios. Gracias a nuestra experiencia en la industria combinada con los conocimientos de la fuerza laboral, estamos definiendo los requisitos de habilidades futuras, identificando las brechas actuales y mapeando las competencias adyacentes a las trayectorias profesionales potenciales, y luego brindando soluciones de mejora y gestión de la fuerza laboral.

Iniciada en Italia con el fabricante de autos de carrera Dallara, Experis Tech Academy desarrolló un plan de estudios único para capacitar y reentrenar a los trabajadores textiles y que así puedan trabajar en la fabricación de automóviles de alta gama, obteniendo especializaciones en ingeniería mecánica, eléctrica y aerodinámica, así como en análisis de datos y diseño. Experis Tech Academy ha escalado desde el automovilismo hasta el apoyo en la contratación y la mejora de las habilidades en otros sectores bien remunerados y de alto crecimiento, incluidos TI, ingeniería, digital, manufactura avanzada, defensa y aeroespacial en ocho países: España, Alemania, Reino Unido, Polonia, República Checa, Suecia, Noruega e Italia.



En Noruega, Experis Tech Academy, junto con nuestros coaches de carrera de Right Management, están ofreciendo programas acelerados de precalificación, recapacitación y mejora de habilidades para graduados y empleados. En colaboración con clientes de tecnología y la Noroff School of Technology and Digital Media, estamos proporcionando desarrolladores de Java y .Net y expandiéndonos para ofrecer una mejora de los conocimientos en ciberseguridad y que así las organizaciones puedan contar con individuos listos y capaces de construir, asegurar y mantener la escalabilidad de los servicios web de la nube.

DAR FORMA AL EMPLEO NET ZERO CON LAS SOLUCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL DE RIGHT MANAGEMENT

A medida que las necesidades de habilidades cambien más rápido, los empleadores se comprometerán a lograr un equilibrio net zero en los puestos de trabajo: conforme las organizaciones se reestructuren y se pierdan puestos de trabajo, se crearán otros y las personas se volverán a capacitar para desempeñar nuevos roles, ya sea dentro o fuera de la empresa.

Right Management de ManpowerGroup proporciona soluciones de estrategia de talento para ayudar a las organizaciones a acelerar su enfoque renovado en la mejora de las habilidades y apoyar a toda su gente (roles operativos, administrativos y nuevos) en la construcción de seguridad laboral y el desarrollo de las habilidades que necesitan para el futuro del trabajo.

En el Reino Unido, hemos ayudado a más de 235.000 personas que abandonaron el servicio militar en su transición a la vida civil y apoyamos a miles de organizaciones que buscan emplear talento exmilitar.

- Nuestro **Own Your Career** brinda apoyo de entrenamiento personalizado a través de RightMap™, nuestra evaluación impulsada por inteligencia artificial, análisis de habilidades y tecnología de selección, junto con sesiones de aprendizaje grupal, seminarios web orientados al desarrollo de carrera, entrenamiento entre pares y más de 7.500 programas virtuales y mixtos para mejorar las habilidades.



85% de los empleados se sintieron motivados con RightMap para asumir desafíos adicionales en su función

- Nuestros servicios de **Accelerated Career Support y Career Transition Program** brindan soluciones de mejora y actualización de habilidades, crean conciencia sobre las habilidades transferibles y las rutas hacia empleos alternativos, ofrecen programas de recolocación y consejos prácticos críticos sobre fondos de capacitación y reorganización.

Así es como ayudamos a las compañías a dar a sus empleados opciones y empoderamiento para sus carreras futuras, alentándolos a explorar nuevas oportunidades dentro de la misma organización o más allá.



Soluciones para la Revolución de las Habilidades – Camino para Renovar, Reaprender, Reorganizar

Cuando las necesidades de habilidades cambian más rápido que nunca y el talento es escaso, las organizaciones necesitan nuevas estrategias para atraer, desarrollar, involucrar y retener a los mejores talentos en esta próxima fase de la revolución de las habilidades.





ACERCA DE MANPOWERGROUP ManpowerGroup® (NYSE: MAN) es la compañía líder en el mundo en soluciones para la fuerza laboral; ayuda a las organizaciones a adaptarse a un mundo del trabajo de cambios rápidos suministrando, evaluando, desarrollando y gestionando el talento que permitirá que esas organizaciones triunfen. Desarrollamos soluciones innovadoras para cientos de miles de organizaciones cada año proveyéndoles talento calificado, a la vez que conseguimos empleo significativo y sostenible para millones de personas en una amplia variedad de actividades y capacidades. Nuestra familia de marcas expertas –Manpower, Experis y Talent Solutions– genera un valor sustancial para los candidatos y clientes de más de 75 países y territorios, y así lo ha estado haciendo durante más de 70 años. Somos reconocidos constantemente por nuestra diversidad -como el mejor lugar para trabajar en entornos de inclusión e igualdad - para las mujeres y las personas con discapacidad. Además, en 2020, ManpowerGroup fue reconocida como una de las “Compañías más éticas del mundo” por undécimo año, todo lo que confirma nuestra posición como la marca elegida por el talento más requerido.

ACERCA DEL ESTUDIO ManpowerGroup encargó a Infocorp que llevara a cabo una investigación cuantitativa en 2020 encuestando a 26.310 empleadores en 6 sectores industriales en 43 países. La investigación se realizó en Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hong Kong, Hungría, India, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Taiwán y Turquía. El análisis de datos fue realizado por la consultora de reputación global y liderazgo intelectual, Reputation Leaders.

SÍGUENOS EN



@manpowergroupAR



facebook.com/manpower.ar/



linkedin.com/company/manpowergroup-argentina

Para más información sobre ManpowerGroup, visita: WWW.MANPOWERGROUP.COM.AR