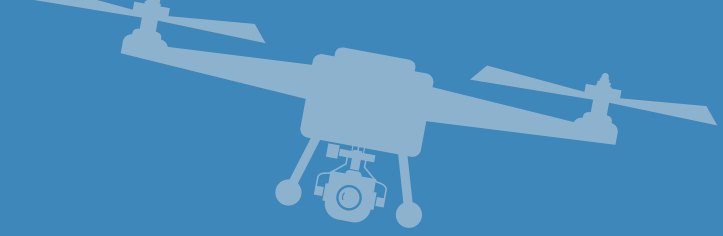
ManpowerGroup®

La Revolución de las Habilidades 2.0

Los robots no necesitan aplicar:
soluciones humanas para la Revolución de las Habilidades



*"**Estamos en medio de una revolución de las habilidades. La tecnología está transformando a las organizaciones, las competencias requeridas están cambiando rápidamente y las compañías no pueden encontrar el talento que necesitan.** Las personas con las habilidades demandadas que tengan la capacidad de aprender y adaptarse continuamente, son quienes pueden tomar las decisiones. Aquellos con habilidades tradicionales perciben salarios estancados y vislumbran inseguridad manifestada en la política, el proteccionismo y el populismo.*

*También la digitalización y la automatización se están produciendo a distintas velocidades, afectando regiones, sectores y organizaciones de diversas maneras. En el pasado, una transformación tomaba décadas, incluso siglos. Hoy, está sucediendo a un ritmo sin precedentes y el resultado no está previsto. **El ingenio y las preferencias humanas serán clave en cómo aprovechemos la tecnología en nuestras vidas y negocios.** Y en todos los escenarios futuros, ayudar a que las personas se desarrollen en este mundo del trabajo vertiginoso es lo que va a asegurar su empleabilidad; y esto también debe suceder a gran velocidad y escala.*

***Las habilidades y el acceso al empleo serán la solución a esta revolución.** Debemos identificar cercanías y similitudes en las habilidades que crean caminos de carrera concretos y claros desde la educación hasta el empleo, de un trabajo al otro. Necesitamos una renovación acelerada de programas de actualización de competencias, con ráfagas más rápidas y cortas de entrenamiento laboral experiencial. Y debemos migrar más personas de las industrias en declive a los sectores en crecimiento: de trabajadores textiles a técnicos de material compuesto, mineros de carbón o programadores[1].*

***También debemos ayudar a las personas a pensar de manera diferente.** En este mundo digital, el éxito no siempre requiere un título universitario, sino que depende en gran medida de desear un continuo desarrollo de habilidades. Debemos alimentar la curiosidad y el aprendizaje de las personas para que tengan las ganas y la capacidad de desarrollar continuamente sus destrezas con el fin de mantenerlas aptas para el empleo.*

***Gracias a una adecuada combinación de habilidades, las personas van a desarrollarse en el trabajo en lugar de competir con la tecnología.** Y como líderes, nuestro desafío definitivo hoy consiste en ayudarlas a superarse y prepararse para el futuro. Identificar las habilidades que más se necesitan y proporcionar acceso al empleo será la solución a esta Revolución de las Habilidades".*

Jonas Prising,
Presidente & CEO, ManpowerGroup

PREGUNTAMOS A **20,000 EMPLEADORES EN 42 PAÍSES** SOBRE:

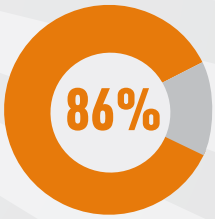
- **El posible impacto de la automatización en su plantilla en los próximos dos años.**
- **Qué funciones dentro de su organización serán las más afectadas.**
- **Las habilidades humanas que más valoran y que luchan por encontrar.**

FORTALEZAS HUMANAS EN LA REVOLUCIÓN DE LAS HABILIDADES: COMPETENCIAS BLANDAS + TÉCNICAS + DIGITALES = LA MEJOR COMBINACIÓN

Las predicciones sobre el mercado laboral hablan de extremos a largo plazo: la tecnología acaparando nuestros trabajos, los robots reemplazando a los choferes e incluso existe la amenaza de un mundo sin trabajo[2]. En el corto plazo, estamos observando nuevos empleos y nuevas habilidades. Por segundo año consecutivo, el ochenta y seis por ciento de los empleadores a nivel mundial piensa que como resultado de la automatización su plantilla seguirá siendo la misma o que aumentará en los próximos dos o tres años. Y, como las necesidades de habilidades cambian rápidamente, los empleadores no siempre saben cuáles necesitarán dentro de dieciocho meses.

Este informe proporciona una visión en tiempo real acerca del impacto de la automatización en la fuerza laboral durante esta era digital, no en cinco o diez años, sino ahora y en el corto plazo. Muestra qué funciones se establecen para la contratación o el crecimiento dentro de las empresas. Y proporciona información sobre el valor de las habilidades blandas -o fortalezas humanas- que son las más demandadas por los empleadores y que constituyen el mayor desafío a la hora de encontrarlas.

Como expertos en el mundo del trabajo, cada año ayudamos a encontrar empleo a 3 millones de personas en el mundo y tenemos casi 30,000 empleados que asesoran a 400,000 empresas sobre decisiones de contratación y desarrollo de habilidades. Así es que nos encontramos bien posicionados para compartir soluciones humanas adecuadas para esta Revolución de las Habilidades.

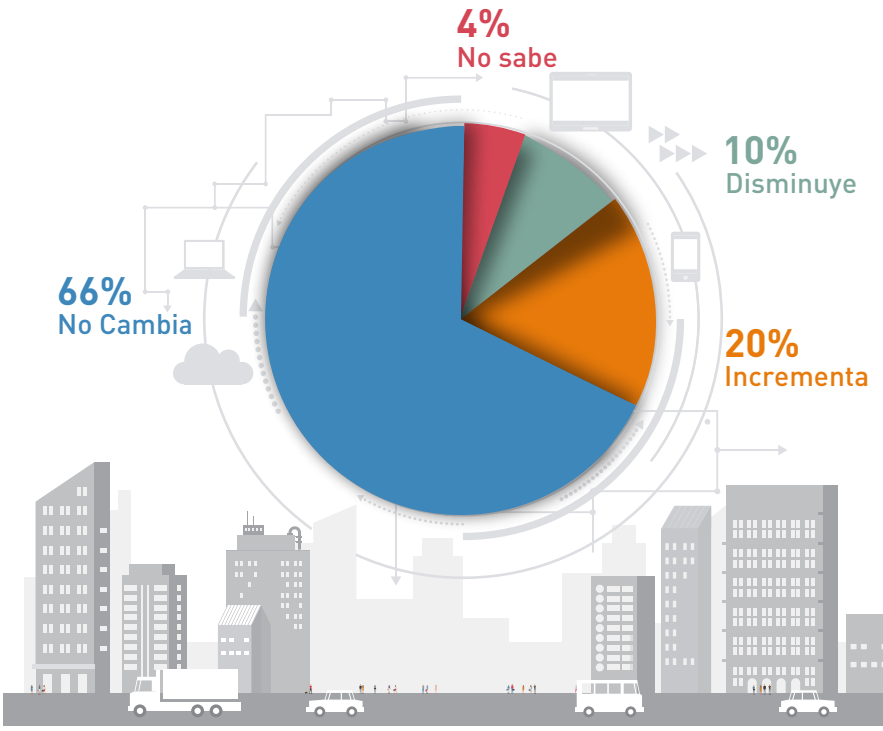


de los empleadores *planea mantener o* ***aumentar su personal*** *debido a la* ***automatización***

FORTALEZAS HUMANAS

Incluyen habilidades blandas tradicionales, tal como la comunicación, la colaboración y la creatividad, así como rasgos exclusivamente humanos: la empatía, la construcción de relaciones, la capacidad cognitiva, la curiosidad y el deseo de aprender. **Las fortalezas humanas son habilidades que serán potenciadas por la tecnología y que reducirán la amenaza de reemplazo de la automatización.**

EL IMPACTO GLOBAL DE LA DIGITALIZACIÓN



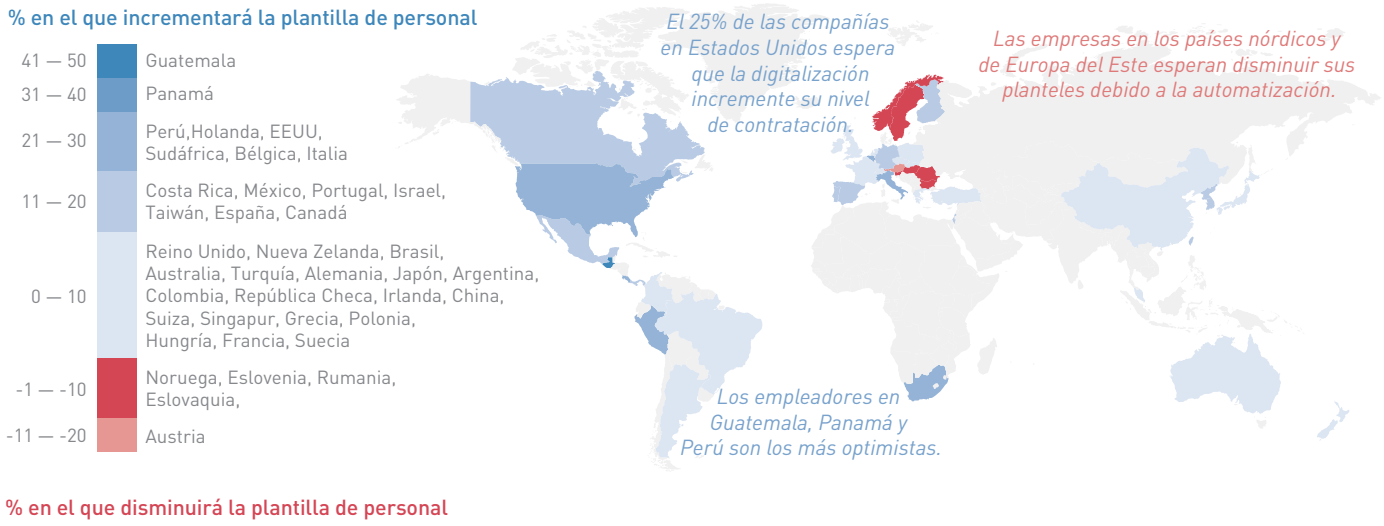
LA AUTOMATIZACIÓN ES UNA BUENA NOTICIA PARA QUIENES BUSCAN EMPLEO: SI TIENEN LAS HABILIDADES

La mayoría de los empleadores dice que la digitalización será una ganancia neta para el empleo en el corto plazo. **Solo el 10% cree que reducirá su fuerza laboral como resultado de la automatización.** A medida que las organizaciones se vuelvan digitales, la mayoría necesitará más personas, no menos.

DIGITALIZACIÓN: UN FENÓMENO GLOBAL

Ningún país es inmune a la digitalización. A medida que las industrias migran a procesos automatizados más avanzados, los empleadores necesitan más personas –especialmente con habilidades de IT- para impulsar la transformación. **De los 42 países encuestados, 34 tienen más compañías que esperan incrementar su fuerza laboral como resultado de la digitalización en lugar de reducirla.**

Impacto de la tecnología en la plantilla en los próximos dos años



Los empleadores en Latinoamérica siguen siendo los más optimistas respecto al impacto de la automatización en la contratación. En Europa, los empleadores alemanes y belgas ahora predicen un aumento neto de personal, una imagen más esperanzadora que la del año pasado[3]. **En Estados Unidos, 25% de las compañías espera que la automatización impulse la contratación, en comparación con solo un 3% de las empresas chinas[4].**

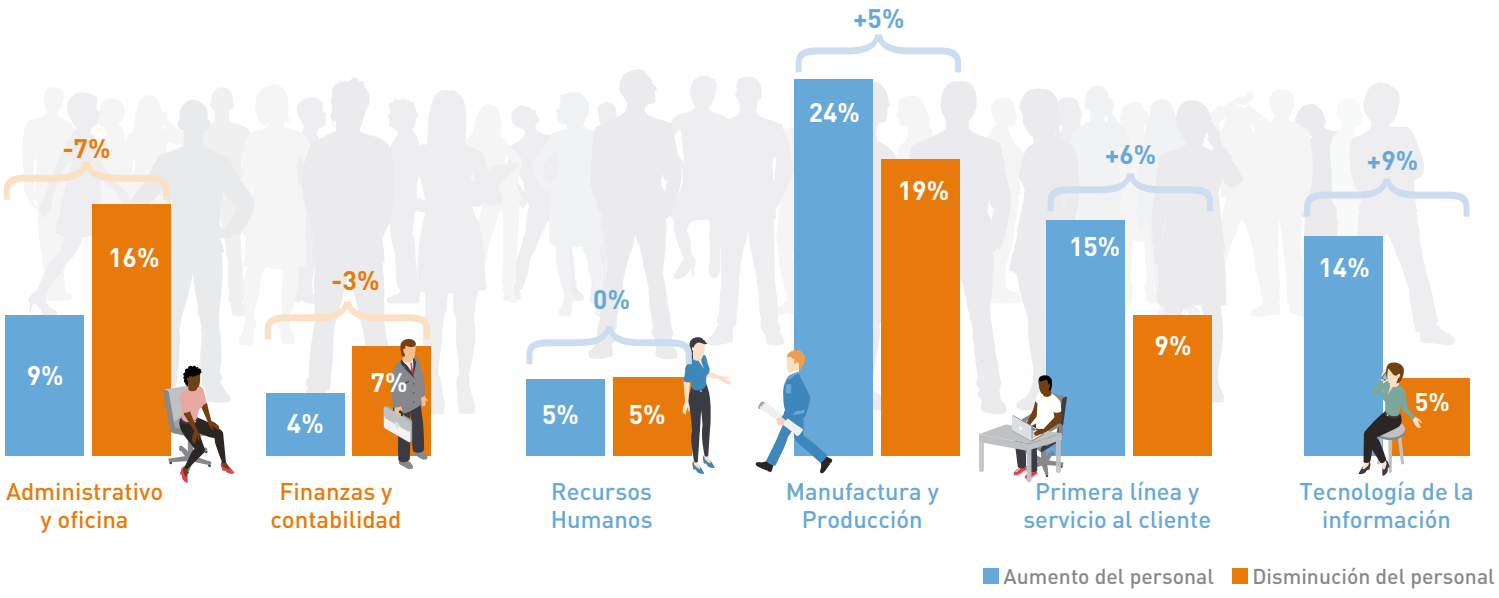
LOS ROBOTS EJECUTAN TAREAS, NO TRABAJOS: LAS HABILIDADES REORGANIZAN

La mayoría de los empleadores espera que el número total de su plantel aumente como resultado de la digitalización, sin embargo el impacto varía según la función.

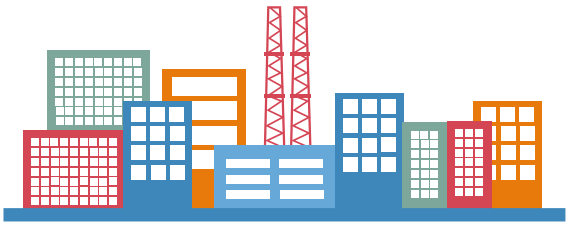
La Tecnología de la Información (TI) ocupa un lugar destacado a medida que las organizaciones invierten en habilidades digitales, y detrás se sitúan las funciones de primera línea y servicio al cliente. Por el contrario, las funciones administrativas y de oficina esperan una mayor disminución en la plantilla como resultado de la automatización.

El aumento del consumismo y el valor que las empresas ahora otorgan al servicio al cliente y la gestión "de última milla" son cada vez más evidentes en un mundo digital. **Los roles que son de rutina o añaden un menor valor a los clientes son los que están más amenazados por la automatización.**

Funciones que probablemente tendrán los mayores aumentos y disminuciones de personal en los próximos dos años



*Las funciones de **TI** tendrán el **mayor aumento** en sus plantillas, mientras que los **roles administrativos y de oficina** van a experimentar la mayor **disminución.***



MANUFACTURA Y PRODUCCIÓN: LA GRAN DESERCIÓN

Los empleadores anticipan una importante deserción en estas áreas a medida que surgen nuevas habilidades y otras se vuelven obsoletas.

Las funciones de manufactura y producción lideran la revolución digital por segundo año y los empleadores predicen la mayor rotación: aumentos (24%) y disminuciones (19%). El surgimiento de la industria 4.0 está alimentando el renacimiento de la manufactura avanzada. A medida que los fabricantes recalibren su fuerza de trabajo y experimenten para encontrar las habilidades digitales adecuadas, pronto lo harán otras industrias.

RECURSOS HUMANOS Y FINANZAS: HACIENDO MÁS CON MENOS

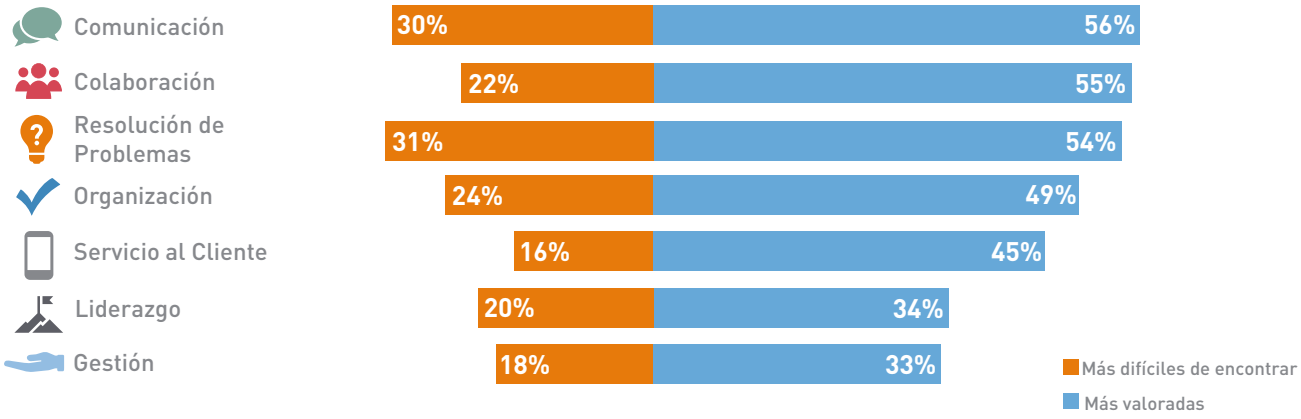
La mayoría de las empresas espera que el personal de Recursos Humanos y Finanzas permanezca estable con una contratación neta de 0 y -3%, respectivamente. A medida que las organizaciones **implementen nuevas tecnologías y adapten su fuerza de trabajo y habilidades para aprovecharla, estas funciones tendrán la tarea de impulsar una transformación** eficiente, mientras que la fuerza de trabajo en general crecerá en otros lugares de la organización.

Específicamente, en el sector de Finanzas, empresas de servicios financieros, bienes raíces y seguros, se espera que la demanda de personal de TI sea cinco veces mayor que la contratación de personal contable.

de las empresas que reducen sus equipos de Recursos Humanos, *en su mayoría aún espera un* ***aumento general en la plantilla***

LAS FORTALEZAS HUMANAS PERMANECEN DE PIE EN LA ERA DIGITAL

La mayoría de las habilidades blandas más valoradas son difíciles de encontrar



NADIE LOS DEJA DE LADO:
GRAN DEMANDA DE COMUNICADORES DIGITALES PARA LA PRIMERA LÍNEA Y EL ÁREA ADMINISTRATIVA

En la Revolución de las Habilidades, tanto para las organizaciones como para los individuos, la mejor mezcla entre tecnología de punta y alto contacto será la combinación de fortalezas humanas con conocimientos técnicos y digitales. **Más de la mitad de las compañías dice que las habilidades de comunicación, escritas y verbales, son las habilidades más valiosas, seguidas por la colaboración y la resolución de problemas.**

Encontrar talento con la combinación correcta de habilidades es un desafío: los empleadores dicen que la resolución de problemas, la comunicación, la organización y la colaboración son también las habilidades más difíciles de encontrar en los candidatos.

Habilidades blandas más valoradas por función

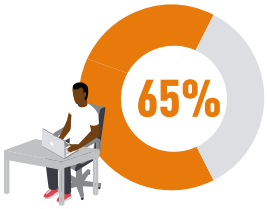
	Administrativo	Finanzas y Contabilidad	Recursos Humanos	Manufactura y Producción	Primera línea Servicioal Cliente	IT
1	Colaboración	Comunicación	Resolución de Problemas	Resolución de Problemas	Resolución de Problemas	Comunicación
2	Comunicación	Colaboración	Servicio al Cliente	Colaboración	Comunicación	Resolución de Problemas
3	Resolución de Problemas	Resolución de Problemas	Colaboración	Comunicación	Resolución de Problemas	Colaboración

Habilidades blandas más difíciles de encontrar por función

	Administrativo	Finanzas y Contabilidad	Recursos Humanos	Manufactura y Producción	Primera línea Servicioal Cliente	IT
1	Resolución de Problemas	Liderazgo	Comunicación	Comunicación	Comunicación	Resolución de Problemas
2	Comunicación	Comunicación	Resolución de Problemas	Resolución de Problemas	Resolución de Problemas	Comunicación
3	Liderazgo	Gestión	Organización	Colaboración	Servicio al Cliente	Organización

Disminuye el personal — Aumenta el personal

Las habilidades de comunicación son importantes particularmente en las áreas de IT donde las personas trabajan cada vez más con equipos que lideran la digitalización. **Ya no es un búnker independiente o un departamento solitario; por el contrario hoy, es un elemento central multifuncional de transformación empresarial.** A su vez, las organizaciones valoran a los trabajadores front-line que pueden comunicarse, resolver problemas y comprender nuevas tecnologías y sistemas que brindan un mejor servicio y agregan valor donde los clientes más lo desean.



***de las compañías** que planea **aumentar el personal en roles de IT** dice que la **comunicación** es la habilidad blanda más valorada*

IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES MÁS DEMANDANDAS: PROPORCIONAR ACCESO AL EMPLEO

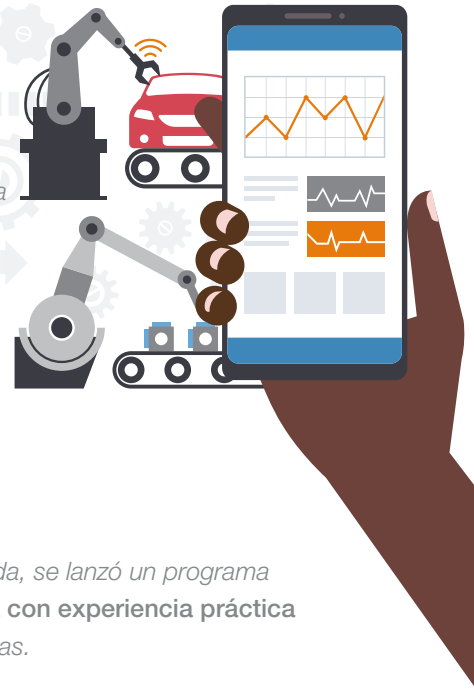
LOS TRABAJADORES MEJOR CALIFICADOS DE INDUSTRIAS EN DECLIVE LLEGAN A SECTORES DE ALTO CRECIMIENTO EN ITALIA

A medida que se desarrollan nuevas habilidades, las viejas se vuelven obsoletas. La automatización está cambiando la forma en la que se realiza el trabajo y es necesario encontrar soluciones para los trabajadores que se ven desplazados de las industrias en declive. Esta asociación público-privada, **liderada por empleadores, ofrece una solución convincente para desarrollar nuevas habilidades y está transformando la demanda en la contratación y revitalizando comunidades.**

En la región italiana de Emalia Romagna, los fabricantes de automovilismo más avanzados del mundo -Ferrari, Maserati, Lamborghini y Dallara- estaban luchando por encontrar los suficientes trabajadores calificados para fabricar los componentes más potentes y livianos utilizados en sus autos de alto rendimiento. **Al asociarse con escuelas técnicas locales, universidades y gobierno, el equipo Experis de ManpowerGroup abrió el Labs and Academy Training Center.** Aprovechando un plan de estudios específico, Experis Lab ha capacitado a cientos de trabajadores y enseñado nuevas habilidades a los trabajadores textiles menos empleados de la región para que trabajen con materiales de alta tecnología como fibra de carbono, y así formen parte de la prestigiosa industria automotriz de alto rendimiento; una fórmula que podría replicarse en otros lugares[5].

En la Revolución de las Habilidades, todos los **empleados necesitarán conocimientos digitales y la capacidad de resolver problemas y colaborar** *a medida que más organizaciones y funciones estén preparadas para mayores niveles de digitalización.*

RECALIFICACIÓN ACELERADA DE VETERANOS ESTADOUNIDENSES EN MANUFACTURA AVANZADA Y DUPLICACIÓN DE SALARIOS



Los empleadores de manufactura en Estados Unidos están experimentando una brecha entre las habilidades que necesitan y las que tienen las personas. **Para 2020, habrá hasta dos millones de trabajos de fabricación vacantes.** *Para cerrar esta brecha ManpowerGroup, junto con el Instituto de Innovación de Diseño de Manufactura Digital de Chicago, mapeó 165 roles de manufactura avanzada para ayudar a definir los trabajos y habilidades de hoy y del futuro[6].*

ManpowerGroup identificó a los veteranos militares con experiencia en ingeniería como una población con habilidades adyacentes relevantes que podrían adaptarse, desarrollarse y aplicar fácilmente a estas nuevas funciones. **También tenían una gran capacidad de aprendizaje debido al deseo de desarrollarse en** *estas funciones de alta demanda de instrumentación, automatización y controles técnicos.*

En asociación con Rockwell Automation y la Academia de Manufactura Avanzada, se lanzó un programa rápido de **capacitación de 12 semanas, combinando aprendizaje en el aula con experiencia práctica en laboratorio y entrenamiento profesional enfocado en habilidades** *blandas.*

La primera promoción se graduó en noviembre de 2017, todos con ofertas de trabajo aseguradas de parte de grandes empleadores y muchos duplicaron e incluso triplicaron sus salarios. Al identificar un conjunto de habilidades de creciente demanda en el mercado, y aprovechar un segmento subutilizado de la fuerza de trabajo con habilidades similares a las requeridas e inscribir a personas con probada capacidad de aprendizaje, se logró desatar su potencial, desarrollando talentos valiosos y transformando vidas [7].

SOLUCIONES HUMANAS PARA LA REVOLUCIÓN DE LAS HABILIDADES

Pasos que los empleadores pueden tomar en cuenta para impulsar su estrategia de fuerza de trabajo con el fin de prepararse para la transformación digital, cambiar los modelos de negocios y transformar las necesidades de habilidades.

LQ Learnability Quotient™

1 CONTRATAR PARA QUE APRENDAN

Los empleadores ya no pueden confiar en un mercado inmediato de talento. Se necesitan personas con capacidad de aprendizaje: el deseo y la voluntad de desarrollar habilidades a demanda para ser empleados en el largo plazo. Hoy en día, la empleabilidad no se trata de lo que alguien ya sabe sino de su capacidad para aprender.

Fomentar una cultura de capacidad de aprendizaje para retener y atraer al mejor talento:
www.learnabilityquotient.com/

2 IDENTIFICAR HABILIDADES ADYACENTES

Impulsar a las personas para que tengan éxito. Identificar las necesidades de habilidades, luego evaluar y reconocer candidatos con conjuntos de habilidades similares, es decir, aquellas que están estrechamente conectadas y pueden adaptarse a nuevas funciones. **Desarrollar talentos probados y equipar a las personas para pasar de los conjuntos de habilidades tradicionales a los digitales.** ManpowerGroup y el Instituto de Innovación en Diseño de Fabricación Digital definieron y mapearon 165 funciones de manufactura de vanguardia: **www.right.com/digitalmanufacturing**

3 DESARROLLAR LÍDERES DIGITALES

Mientras que el 80% de las capacidades de liderazgo siguen siendo las mismas: adaptabilidad, impulso, resistencia e inteligencia, en la era digital se requiere un nuevo estilo de liderazgo. Lo que te trajo hasta aquí, no te llevará allí. Los líderes de hoy deben atreverse a liderar y estar preparados para fallar rápidamente. Necesitan nutrir su capacidad de aprendizaje, acelerar su rendimiento y fomentar su espíritu emprendedor. Y, por supuesto, deben liberar el potencial de los demás. ¿Qué tan preparado estás para liderar en la era digital? Descubrí tu cociente digital: **digiquotient.io**

DigiQuotient

Ayudar a las personas a desarrollarse y prepararse para el futuro en un mundo laboral rápidamente cambiante será el desafío que defina nuestro tiempo.

Identificar las habilidades en demanda y proveer el acceso al empleo será la solución para la Revolución de las Habilidades.

ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN

ManpowerGroup encargó a Infocorp una investigación cuantitativa en octubre de 2017, en la cual fueron encuestados 19,718 empleadores de seis sectores industriales en 42 países. La investigación se realizó en Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, China, Colombia, Costa Rica, República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Guatemala, Hong Kong, Hungría, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Singapur, Eslovaquia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Suecia, Suiza, Taiwán, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos. Los análisis de datos fueron realizados por Reputation Leaders.

[1] Erica Peterson, "From Coal To Code: A New Path For Laid-Off Miners In Kentucky." National Public Radio, (May 6, 2016).

[2] Martin Ford, Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future, (New York, NY: Basic Books, 2015).

[3] The Skills Revolution: Digitization and Why Skills and Talent Matter, ManpowerGroup, (2017). El estudio muestra que el 83% de los empleadores esperan incrementar o mantener su nómina como resultado de la automatización, mientras que el 12% espera una merma.

[4] Los cuadros muestran el cambio esperado como consecuencia de la automatización (aumentos o disminución de la nómina).

[5] Mas información en: https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/dallara-motorsports/

[6] Mas información en: http://www.right.com/digitalmanufacturing

[7] Mas información en: https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/rockwell-automation/

ManpowerGroup®

ACERCA DE MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), la compañía líder global de soluciones de fuerza de trabajo, apoya la transformación de las organizaciones en un mundo laboral rápidamente cambiante a través de la búsqueda, evaluación, desarrollo y gestión de talento; lo cual las conduce al éxito. Desarrollamos soluciones innovadoras para más de 400,000 clientes y conectamos a más de 3 millones de personas con un trabajo significativo y sostenible en una amplia gama de industrias y habilidades. Nuestra familia experta de marcas -Manpower®, Experis®, Right Management® y ManpowerGroup® Solutions- crea mucho valor para los candidatos y clientes en 80 países y territorios y lo ha hecho durante 70 años. En 2018, ManpowerGroup fue nombrada, por octavo año consecutivo, como una de las empresas más éticas del mundo y una de las compañías más admiradas de Fortune, lo que confirma nuestra posición como la marca más confiable y admirada de la industria. Conoce cómo ManpowerGroup está impulsando el futuro del trabajo: **www.manpowergroup.com.ar.**

ManpowerGroup® Solutions

Experis® ManpowerGroup

Manpower®

Right Management® ManpowerGroup

VISITA NUESTRAS REDES SOCIALES

@manpowergroupAR

/manpowergroupAR

ManpowerGroup Argentina

© 2018 ManpowerGroup. Todos los Derechos Reservados