2019 REVOLUCIÓN DE HABILIDADES 4.0

ManpowerGroup®

SE BUSCAN PERSONAS:

LOS ROBOTS LAS NECESITAN

"Enfocarnos simplemente en el hecho de que los robots eliminan trabajos nos está distrayendo de ver el verdadero problema. Cada vez se suman más robots a la mano de obra, pero también más personas. Los resultados de nuestras investigaciones, durante los últimos tres años consecutivos, evidencian que la mayoría de los empleadores planea aumentar o mantener su personal como resultado de la automatización. La tecnología llegó para quedarse y nuestra responsabilidad como líderes consiste en averiguar cuál es la mejor forma de integrar a los humanos con las máquinas.

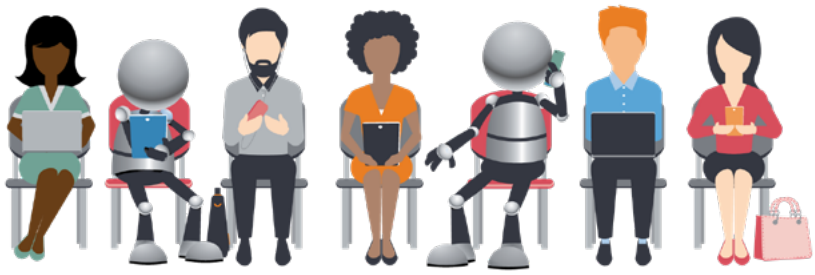
Tenemos un papel importante en la creación de una cultura de aprendizaje y en la construcción de talento. Las habilidades son el pasaporte para crecer así como la fortaleza para organizaciones y personas por igual, por lo cual debemos fomentar learnability de las personas y motivar el aprendizaje continuo de todos los empleados, no sólo de aquéllos que de todos modos desarrollarían sus habilidades. El aprendizaje no se puede concebir como en el pasado. Debemos ayudar a la gente a aprender a trabajar con la automatización y a desarrollar las nuevas habilidades que necesitan para integrarse con las máquinas. Necesitamos hacer ajustes rápidos o ciclos de aprendizaje para poder aprovechar estas oportunidades, mientras la tecnología transforma los mercados.

Este informe proporciona un panorama en tiempo real de cómo la automatización está cambiando la forma como operan las organizaciones: contratando a más personas, creando más puestos de trabajo y mejorando las competencias para contar con la fuerza de trabajo que necesitan para tener éxito. Lo que está sucediendo no se resume en ecuaciones como "humano o máquina" o "humano vs. máquina". Estoy convencido: las organizaciones y los individuos realmente pueden hacerse amigos de las máquinas y colaborar en armonía con ellas para crear una sociedad más fuerte y mejor".

Jonas Prising

Presidente & CEO ManpowerGroup

Se buscan personas:
los robots las necesitan



Los robots sustituyen los empleos humanos: éste es el debate de la década. Aunque en realidad, lo opuesto parece ser cierto. Nuestra investigación revela, por tercer año consecutivo, que en la actualidad **hay más empleadores mexicanos que nunca 81% que planean aumentar o mantener su número de empleados como resultado de la automatización.** En lugar de reducir las oportunidades de empleo, las organizaciones están invirtiendo en tecnología digital, delegando algunas tareas a los robots y creando puestos de trabajo. Al mismo tiempo, las empresas están ampliando sus conocimientos para que su fuerza de trabajo humana pueda realizar funciones nuevas y complementarias a las de las máquinas. **La revolución de las habilidades está en pleno desarrollo.**

*Hoy más que nunca **81%** los empleadores en México planean **aumentar** o mantener su plantilla laboral como resultado de la **automatización***

LE PREGUNTAMOS A MÁS DE **500** EMPLEADORES EN MÉXICO SOBRE:

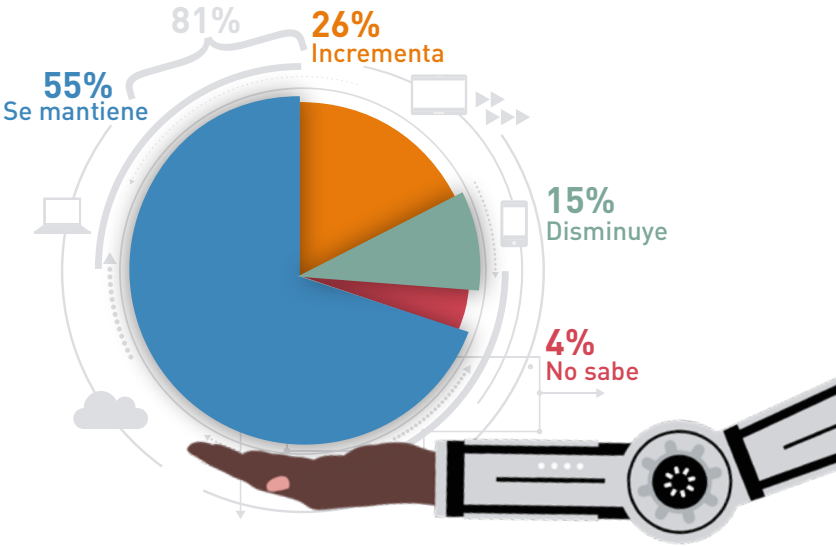
- **El impacto de la automatización en el crecimiento del empleo en sus organizaciones en los próximos dos años**
- **Las funciones que más planean aumentar en su plantilla laboral y los tipos de habilidades que más buscan**
- **Las estrategias de talento que están implementando para garantizar una mano de obra preparada para el futuro**

LEARNABILITY es la capacidad y el deseo de crecer y adaptar rápidamente las aptitudes y competencias propias para seguir siendo empleable en el largo plazo

LOS ASPECTOS DESTACADOS

LA AUTOMATIZACIÓN ESTÁ CREANDO PUESTOS DE TRABAJO – Y LA TENDENCIA ES "PREPÁRATE PARA QUEDARTE"

Hoy más que nunca los empleadores prevén aumentar o mantener su fuerza de trabajo como resultado de la automatización -de 79%[1] a 81% en tres años.
Al mismo tiempo, el porcentaje de participación de las compañías que predicen la pérdida de puestos de trabajo ha caído del 19% al 15%.



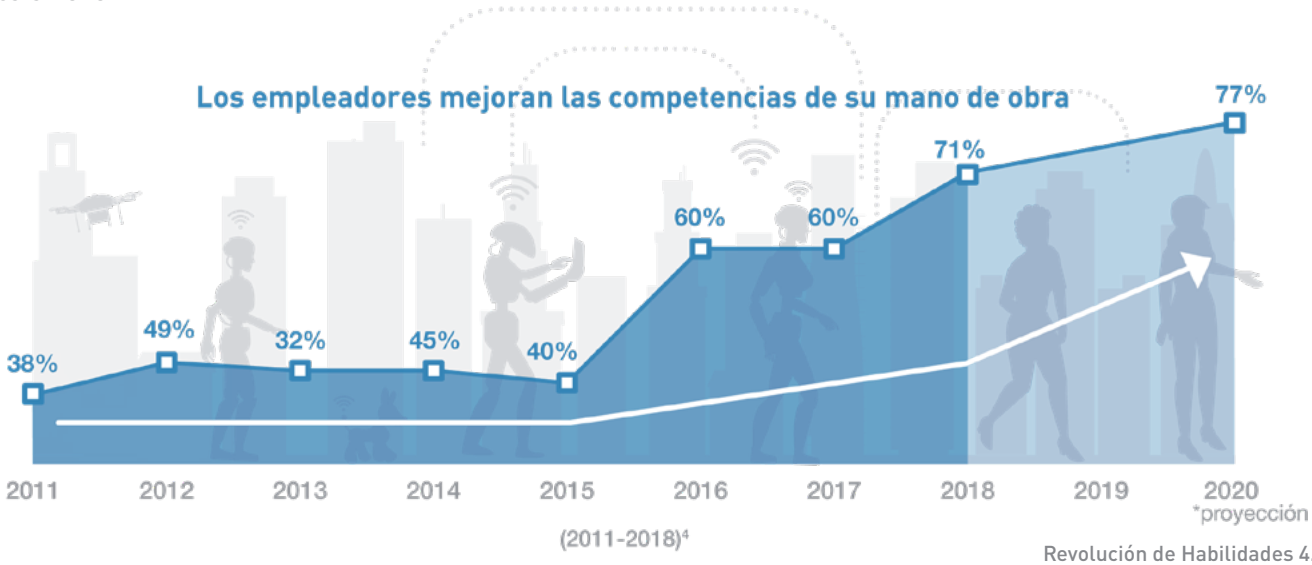
... Y LAS ORGANIZACIONES QUE MÁS ESTÁN AUTOMATIZANDO SON LAS MISMAS QUE ESTÁN CREANDO LA MAYORÍA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

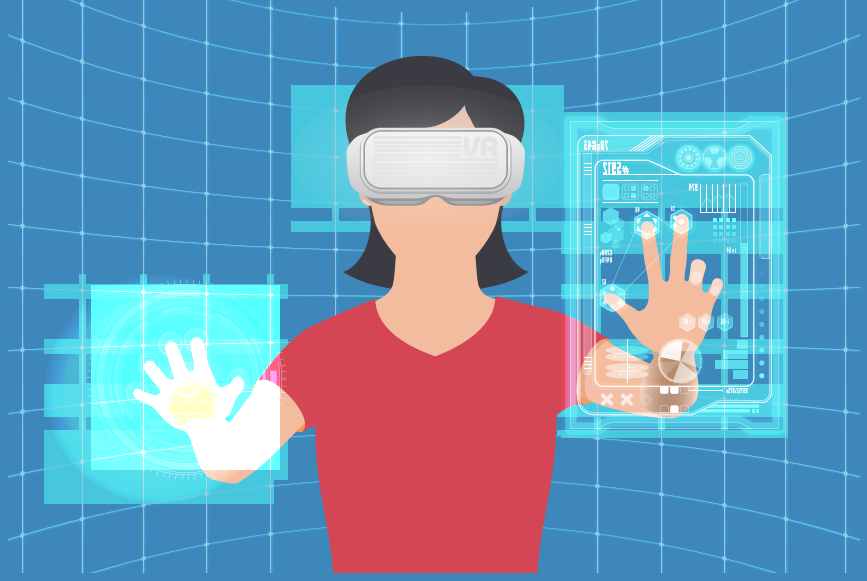
Las empresas que están adoptando la digitalización están creciendo, y ese crecimiento está produciendo más y nuevos tipos de empleos. Esas **organizaciones que están automatizando tareas y progresando en su transformación digital, también se encuentran más seguras** de aumentar su número de empleados. Treinta por ciento de esas compañías espera crear más empleos en los próximos dos años. Sólo 20% de aquéllas que están automatizando señala que va a reducir el número de empleados, mientras que 1% no tiene certeza de qué le deparará el futuro.

*Del **38% de las compañías** que automatizarán las tareas en los próximos 2 años, **30% creará más puestos de trabajo**, 4 puntos porcentuales más que aquéllas que no planean automatizar*

... Y LA ACTUALIZACIÓN DE HABILIDADES ESTÁ EN AUMENTO: LAS EMPRESAS SE ESTÁN CONVIRTIENDO EN CONSTRUCTORAS DE TALENTO

Con la escasez de talento en su nivel más alto de los últimos 12 años[2], la rápida aparición de nuevas habilidades y la desaparición de las viejas, **cada vez más compañías están planeando construir talento,** y se proyecta que esto aumente para el 2020. Las empresas se están dando cuenta de que ya no pueden esperar hasta encontrar el talento de un momento a otro, ni justo cuando lo requieren. El setenta y siente por ciento de las organizaciones pretende mejorar las habilidades de su propia mano de obra para 2020.





GRANDES EXPECTATIVAS EN LA AUTOMATIZACIÓN

La confianza en la automatización está en aumento a nivel global. En 35 de 44 países cada vez más empresas están planeando aumentar o mantener su fuerza laboral en lugar de reducirla. Los robots están ayudando a impulsar la productividad y a demostrar que son fundamentales para el crecimiento económico. Si no se invierte en automatización, se corre el riesgo de no generar riqueza y puestos de trabajo. Sin embargo, los países y las regiones están adoptando robots a ritmos muy diferentes: el Sureste Asiático está superando a Europa y Norteamérica, mientras que China está superando a Estados Unidos[3].

CRECERÁ LA DEMANDA DE HABILIDADES DIGITALES: ESPECIALMENTE EN T.I. Y MANUFACTURA

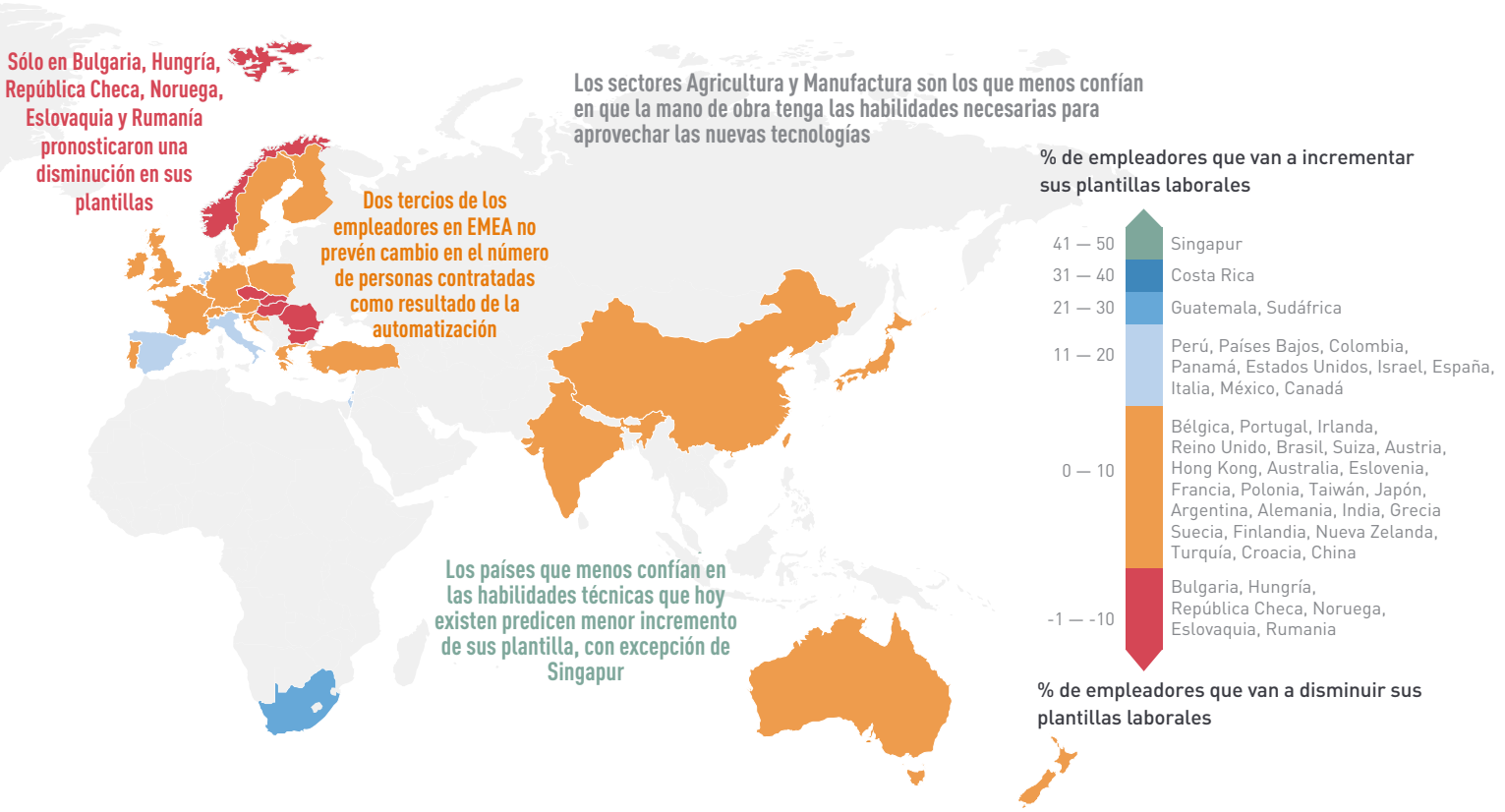
La automatización está cambiando las habilidades que las empresas necesitan en sus trabajadores. Sin embargo, la velocidad a la que esto está ocurriendo varía al interior de las organizaciones, dependiendo de las funciones.

La demanda de habilidades de TI está creciendo rápida y significativamente: 6% de las empresas espera aumentar su plantilla laboral en TI tres veces más de lo que se espera dosminuirlas. Mientras tanto, la disponibilidad de talento tecnológico es cada vez más escasa; **la educación y experiencia que requieren los empleadores frente a lo que existe está presentando un desequilibrio.** En Estados Unidos, 86% de las vacantes de TI requieren de un título universitario en ciencias de la computación, pero sólo 43% de los trabajadores de TI cuenta con uno; 92% de los anuncios de empleo de desarrolladores Java solicita un título cuando sólo 48% de los desarrolladores tienen uno. En Reino Unido, sólo 25% de los trabajadores de TI tiene un título, sin embargo, es un requisito obligatorio para 46% de las vacantes abiertas[4].

El sector de Manufactura y Producción anticipa la mayoría de los cambios: 39% de los empleadores manifiesta que empleará a más personas en el corto plazo, mientras que el 32% dice que empleará a menos personas; resultando en un ligero crecimiento del empleo en general y una industria en significativa transición. **A nivel global, se presentará un crecimiento en puestos como servicio al cliente, ingeniería y gerencias, posiciones que requieren habilidades humanas** como comunicación avanzada, negociación, liderazgo, dirección y adaptabilidad[5]. En cuanto a otras funciones, los cargos administrativos se están reduciendo mientras que se espera que el personal de Recursos Humanos permanezca igual.

***de las empresas** que **planea incrementar su plantilla laboral de TI** asegura que la **comunicación** es la habilidad profesional más valorada[9]*

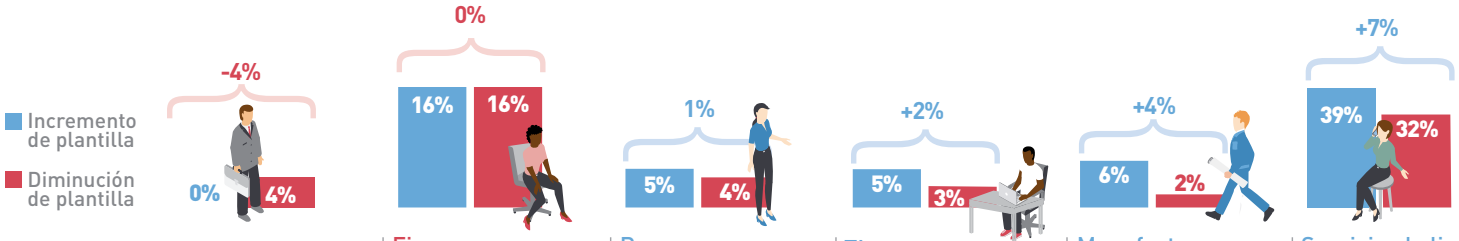
ManpowerGroup está cerrando la brecha. De la mano de clientes como Microsoft, estamos evaluando requisitos, identificando similitudes entre habilidades y capacitando a las personas para que se conviertan, en sólo tres meses, en evaluadores para juegos certificados. Los requisitos clave son la pasión por el juego, excelentes habilidades para resolver problemas y capacidad de aprendizaje rápido. Hasta la fecha hemos capacitado a más de 500 personas en estas habilidades en demanda.



LAS COMPETENCIAS HUMANAS ESTÁN DE MODA: DIFÍCILES DE ENCONTRAR, AÚN MÁS DIFÍCILES DE ENSEÑAR

La demanda de conocimientos técnicos y digitales está creciendo para todas las posiciones, pero **a medida que las plataformas de automatización y las máquinas demuestran ser mejores en las tareas rutinarias, los empleadores valoran cada vez más las competencias humanas.** Mientras que 31% de las organizaciones señala que es difícil capacitar bajo demanda en habilidades, para el 60% resulta aún más difícil enseñar las habilidades profesionales necesarias, como el pensamiento analítico y la comunicación. Aquellos candidatos que puedan demostrar mayores habilidades cognitivas, creatividad y capacidad para procesar información compleja, junto con adaptabilidad y simpatía, pueden esperar un mayor éxito a lo largo de sus carreras. Para 2030, la demanda de habilidades humanas -competencias sociales y emocionales- crecerá en todas las industrias un 26% en Estados Unidos y 22% en Europa[6].

Funciones que probablemente verán el mayor incremento y disminución de personal en los próximos dos años



	Administrativos	Finanzas y Contabilidad	Recursos Humanos	TI	Manufactura	Servicio al cliente
HABILIDADES HOY	• Mantenimiento de registros • Coordinación y administración del tiempo • Seguimiento de costos	• Adherencia a procesos y detalles • Cumplimiento • Mantenimiento de registros	• Política y procedimiento • Derecho laboral • Contratación de personal	• Presentación y servicio al cliente • Uso, monitoreo y control de tecnología • Excelentes habilidades de TI	• Máquinas en funcionamiento • Habilidades físicas • Cumplimiento del pedido y procedimiento	• Inserción de datos • Alfabetización básica, aritmética y comunicación
HABILIDADES MAÑANA	• Comunicación y construcción de relaciones • Pensamiento crítico y análisis • Networking e influencia	• Reconocimiento de patrones y tendencias • Traducción comercial • Presentación y servicio al cliente	• Entender el comportamiento humano • Análisis y evaluación de datos • Estrategia y planificación del talento	• Pensamiento crítico, análisis y resolución de problemas • Alta capacidad de aprendizaje • Diseño y programación de tecnología	• Gestión de máquinas • Learnability • Resolución de problemas complejos	• Resolución de problemas • Comunicación y construcción de relaciones • Gestión de máquinas

ESTRATEGIAS DE TALENTO PARA LA REVOLUCIÓN DE HABILIDADES:
CREAR, ADQUIRIR, TOMAR PRESTADO, CONSTRUIR PUENTES

La escasez de talento está en su punto más alto en 12 años y las nuevas habilidades están apareciendo tan rápido como desaparecen las viejas. Casi todos los empleadores (93%) están siguiendo una o más estrategias de talento para asegurarse de contar con las habilidades que necesitan y las empresas que aplican un plan en este sentido tienen más confianza en ampliar su plantilla que aquéllas que dudan al respecto.

Invertir en aprendizaje y desarrollo

Dirigirse al mercado para atraer el talento que no se pueda construir internamente

Cultivar comunidades de talento que trasciendan la organización

Ayudar a la gente a seguir adelante o a obtener nuevos cargos dentro o fuera la organización

CREAR

LA SOLUCIÓN PARA **CREAR**: MEJORAR LAS COMPETENCIAS ES EL CAMINO

Hoy, más que nunca, existen compañías planeando crear el talento desde el interior de su fuerza laboral. Setenta y siete por ciento planea mejorar las habilidades de sus empleados para 2020 -un crecimiento exponencial de 38% comparado con 2011-. **Las empresas se están dando cuenta de que ya no pueden esperar a encontrarse de repente al talento, incluso aunque estén dispuestas a invertir en este sentido.**

77%** de los empleadores mejorará las habilidades de su personal actual, comparado con **38% en 2011

TODOS LOS CAMINOS CONDUCEN AL APRENDIZAJE

Para el año 2022, más de la mitad (54%) de los empleados requerirá una significativa capacitación de habilidades. De éstos, se espera que alrededor de 35% necesite una formación de más de seis meses, 9% tardará de 6 a 12 meses en volver a capacitarse y 10% más de un año. El aprendizaje será esencial.

Las compañías están aumentando sus estrategias para enfrentar este problema. En Norteamérica, los sistemas de aprendizaje en línea para gerencias son el medio principal para la formación de la mano de obra a grande escala, puesto que proporcionan un contenido masivo, especialmente para la formación en materia de integración, cumplimiento y ciber seguridad.

Pero para competir realmente en la "Revolución de Habilidades", **las empresas necesitan promover una cultura de aprendizaje, proporcionar orientación profesional y ofrecer una formación breve y centrada en oportunidades de aprendizaje para mejorar las competencias.** La gente necesita saber cómo prepararse para las funciones de alto crecimiento del futuro y que su empleador apoye su aprendizaje. El retorno de inversión de la formación es evidente: en Norteamérica el costo del volumen de negocios y de la sustitución puede superar el 30% de los salarios[7], mientras que el costo de la formación sigue siendo inferior al 10% de los mismos[8]. Además de proporcionar formación interna presencial y en línea, las empresas también están aprovechando recursos externos para hacerlo: 26% se ha asociado con organizaciones externas como escuelas, universidades y organismos de la industria para construir comunidades de talento.

Las empresas priorizan las estrategias de talento de forma diferente según el lugar en el que se encuentren en su trayecto digital. Las organizaciones pioneras –aquéllas más avanzadas en las tareas de automatización y aumento de la plantilla- están utilizando las siguientes estrategias:

1. **Automatización de trabajo**
2. **Aumento de los salarios**
3. **Crear puentes para talentos innecesarios**
4. **Contratación de personal para la adquisición de competencias temporales**
5. **Redistribución interna**
6. **Oferta de mejores beneficios**
7. **Mejora de las competencias de los empleados existentes**
8. **Contratación de nuevas habilidades permanentes**

Para ayudar a las empresas a maximizar el retorno de su madurez digital, ManpowerGroup ha creado la evaluación **Digital Evolution Pathway,** con el fin de que los líderes midan la preparación de su organización en cuatro áreas: estrategia, personas y cultura, procesos e innovación. Dicha evaluación genera un informe personalizado y comparativo, el cual revela en qué punto se encuentra una organización en su trayecto digital, su grado de conciencia, compromiso, conexión y optimización.

ADQUIRIR

LA SOLUCIÓN PARA **ADQUIRIR**: AUMENTAR LOS SALARIOS DE AQUÉLLOS EN DEMANDA

*El **62%** de los empleadores planea adquirir las habilidades que necesita, ya sea pagando precios más altos respecto al mercado o mejorando la compensación para el personal existente*

Desde hace mucho tiempo, las organizaciones están acostumbradas a gastar para encontrar las habilidades que necesitan, cuando las necesitan. Hoy no es así. En este reñido mercado laboral en el que las necesidades de habilidades van cambiando más rápido que nunca, **el talento más solicitado tiene en sus manos la toma de decisiones.** Mientras se habla mucho del estancamiento salarial y del crecimiento salarial obstinado para los trabajadores poco cualificados, las compañías están dispuestas a pagar más por las competencias que buscan. El 30% está ofreciendo paquetes salariales más altos para resolver los problemas de contratación y 41% está pagando más para atraer y retener al personal existente. El reto llega cuando esas habilidades requeridas no están disponibles. Ahí es cuando la única opción es construir talento.

TOMAR PRESTADO

LA SOLUCIÓN PARA **TOMAR PRESTADO**: LA SIGUIENTE GENERACIÓN ES LA GRAN RESPUESTA

La digitalización ha creado **nuevas generaciones de trabajadores que están cada vez más cómodos con trabajos de medio tiempo, por contrato temporal o proyecto, y que le apuestan a otras formas de trabajo alternativo.** Pero ahí está justamente el problema: 97% de los trabajadores manifiesta estar abierto a los diversos enfoques de trabajo de las nuevas generaciones, pero sólo 25% de los empleadores encuestados está ofreciendo este tipo de formas de trabajo alternativas.

Las empresas deben afrontar esta disyuntiva para poder atraer a los trabajadores de las nuevas generaciones, al mismo tiempo que retienen y motivan a las personas con las que hoy cuentan.

*Sólo **25%** de las organizaciones usan formas y modelos alternativos de trabajo, aunque **97%** de los trabajadores manifiesta estar abierto a estas opciones de las nuevas generaciones*

CREAR PUENTES

LA SOLUCIÓN PARA **CREAR PUENTES:** REDISTRIBUIR, REASIGNAR O LIBERAR

Como parte de su estrategia de talento, casi la mitad de las organizaciones (48%) está ayudando a la gente a seguir adelante, ascender o trasladarse a nuevas funciones dentro o fuera de la compañía. El 39% de estos empleadores está moviendo a sus empleados a otros cargos dentro de su organización, mientras que 30% le está ayudando a aquéllos cuyas habilidades ya no son requeridas a encontrar nuevas oportunidades para desempeñar sus funciones fuera de la empresa. **Para crear puentes, se requiere del uso de herramientas como la evaluación, el análisis de big data y desempeño predictivo para identificar habilidades y fortalezas, y así ayudar a los trabajadores a crear carreras profesionales con claridad.** Las empresas necesitan tratar a los trabajadores de manera justa y con compasión si sus habilidades ya no son necesarias. La evaluación y la formación contribuyen a que las personas se mantengan actualizadas y sean aptas para sus próximos puestos de trabajo.

*El **48%** de los empleadores creará caminos para que, la gente se traslade o se vaya para 2020*

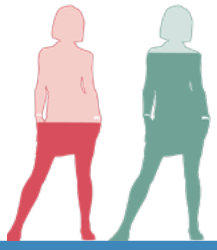
Advertencia: las empresas que no adopten ninguna estrategia para el futuro, en materia de mano de obra, sólo tienen la mitad de la seguridad de crear nuevos puestos de trabajo a corto plazo, en comparación con las que están tomando decisiones y poniendo en en marcha medidas.

¿Y AHORA QUÉ? ¿QUÉ SIGUE?
EVALUACIÓN DE LAS CAPACIDADES ACTUALES Y DE LAS HABILIDADES FUTURAS

Las personas rinden al máximo cuando desempeñan un rol adecuado para sus capacidades naturales y cuando sus fortalezas son comprendidas. **La evaluación es la forma más valiosa para la comprensión del potencial humano y la adaptación de las personas al papel que les corresponde.** Así es como los empleadores pueden identificar similitudes entre las habilidades, es decir, las habilidades que la gente tiene y que pueden ser fácilmente adaptables y aplicables a nuevos roles.

Evaluar a las personas a lo largo de su carrera aumenta de 50% a más de 80% el éxito de vincular a la persona adecuada en el cargo correcto. Sin embargo, **sólo 48% de las personas ha tenido una evaluación de habilidades**[10]. Cuando las empresas entienden a su gente y pueden predecir su desempeño, obtienen un mejor desempeño, obtendrán un mejor rendimiento y empleados más comprometidos, productivos y motivados.

*Evaluar a las personas a lo largo de su **carrera** profesional aumenta de **50%** a **80%** el éxito de vincular a la **persona indicada con el cargo correcto***



SOLUCIONES GANADORAS EN LA REVOLUCIÓN DE HABILIDADES

MIRANDO HACIA EL FUTURO DE LA FABRICACIÓN DIGITAL

Se estima que en Estados Unidos, el sector Manufactura producirá hasta 2 millones de nuevos empleos en la próxima década. Al mismo tiempo, 2.7 millones de trabajadores de la industria manufacturera se jubilarán en 2025, mientras que la digitalización y la automatización siguen cambiando las habilidades. Los trabajos de hoy se ven diferentes a los de ayer y se verán diferentes mañana.

Para encontrar soluciones prácticas a esta escasez de competencias y garantizar que no se queden sin cubrir hasta 2 millones de vacantes de trabajo, ManpowerGroup convocó a empresas como Siemens, Microsoft, Caterpillar y GE, con el fin de crear una taxonomía reconocida por la industria que define los roles de fabricación digital del futuro. **Este análisis innovador de la fuerza de trabajo, desarrollado en colaboración con el Instituto de Innovación en Fabricación y Diseño Digital (DMDII), identifica 165 trabajos centrados en datos y 20 funciones principales que están definiendo el futuro de la fabricación.**

Las descripciones detalladas identifican tanto los aspectos técnicos como las habilidades sociales requeridas para los roles bajo demanda, incluyendo la colaboración de especialistas en robótica, quienes fabrican estrategias de ciber seguridad y los especialistas en ética digital empresarial. Y como éstos son cargos futuros, el análisis a profundidad también ayuda a las empresas a identificar a las personas con habilidades con similitudes -aquellas habilidades que están conectadas y que pueden adaptarse con facilidad, desarrollarse y aplicarse a estas nuevas funciones-. Así es como las organizaciones de manufactura pueden desarrollar talento para las fábricas existentes y futuras, poner en práctica las nuevas tecnologías y seguir siendo competitivas alrededor del mundo.

Roles de Manufactura

Hoy	Mañana[21]
Ensamblador	Ingeniero de fabricación digital
Técnico	Especialista en sistemas de mantenimiento predictivo
Moldeador	Fabricación de Estrategias de Seguridad Cibernética
Soldador	Especialista en robótica colaborativa
Caster	Especialista en biomimetismo de fabricación digital
Fabricante	Estratega de gestión del cambio
Operador de Tratamiento Térmico	Empresa de ética digital
Inspector	Especialista en sistemas de realidad virtual
Operario	Arquitecto de experiencia de usuario
Operador	Arquitecto gemelo digital

UTILIZANDO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA PREDECIR HABILIDADES FUTURAS, Y EVALUAR, CLASIFICAR Y DESARROLLAR EL TALENTO

Los empleadores están entendiendo las habilidades que tiene su fuerza laboral y las habilidades que van a necesitar. Cómo cerrar esa brecha es fundamental para crear talento dentro de la organización y desarrollar a las personas para posiciones de alto crecimiento. Con el fin de apoyar a las organizaciones en este sentido, ManpowerGroup Italia diseñó una plataforma impulsada por la inteligencia artificial, Visi-Skill, que combina análisis de datos y conocimiento de la fuerza de trabajo para ayudar a los empleadores a desarrollar sus propios bancos de habilidades basados en la nube.

Visi-Skill captura la información específica de las habilidades técnicas y fortalezas humanas de la fuerza de trabajo, analiza la situación actual y genera un tablero de control con los cambios en las habilidades a lo largo del tiempo, proyectando la evolución de los roles en un plazo de 1 a 3 años. Cada rol desglosa la proporción de habilidades requeridas: por ejemplo, un cargo de desarrollador de java puede requerir 50% de las habilidades de codificación java, 20% de codificación C#, 10% diseño de software y 20% de creatividad. La IA utiliza la semántica para analizar a las personas dentro de la organización y/o los currículum vitae de los posibles candidatos externos, cuyas competencias más destacadas se alinean con el presente y el futuro de la demanda de habilidades.

El banco de habilidades comenzó en Italia y lo están probando en Reino Unido, Alemania, Países Bajos, España, Noruega y Suecia.

EL DISEÑO DE TRAYECTORIAS PROFESIONALES Y LA MEJORA DE LAS CUALIFICACIONES PARA INDUSTRIAS EN CRECIMIENTO

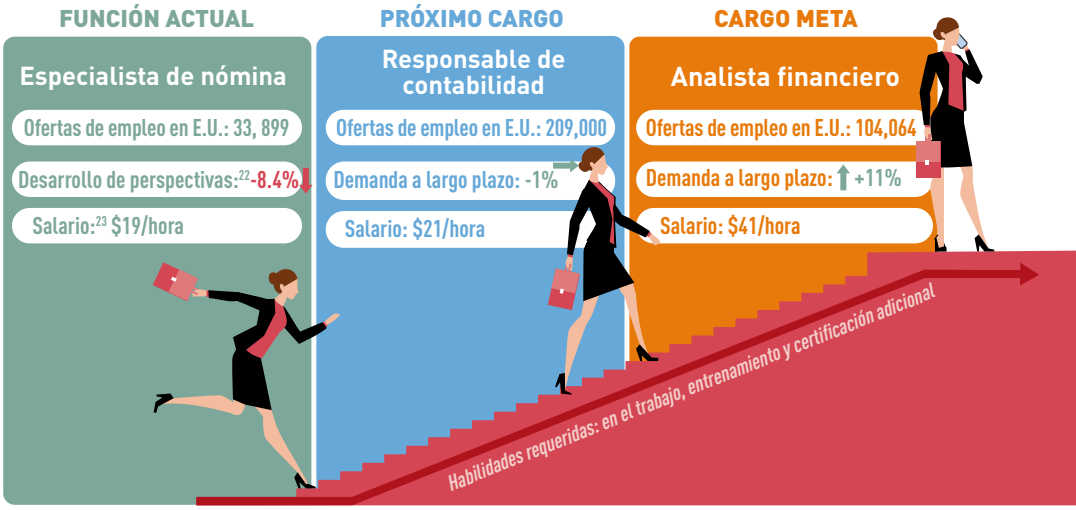
Preparar a la gente para un trabajo futuro, que sea más digital y rápido que nunca, requiere de la mejora de las competencias de los trabajadores a gran velocidad y escala. Para lograr que las personas más motivadas accedan a empleos significativos y desarrollen carreras sostenibles, MyPath® de ManpowerGroup está proporcionando programas de aprendizaje acelerado, formación en el trabajo, certificación y experiencia en las funciones más demandadas.

MyPath®

Tras analizar la demanda actual y futura de funciones específicas, MyPath crea trayectos profesionales a la medida para que nuestra gente mejore sus habilidades y progrese en sus carreras en industrias en crecimiento como la informática, manufactura y operaciones comerciales. En Estados Unidos, los agentes de talento certificados ayudan a los individuos a crecer de especialista en nóminas (19 dólares la hora) a analista financiero (41 dólares la hora).

Los individuos que demuestran compromiso, colaboración, curiosidad, capacidad de resolución de problemas, orientación a resultados y excelentes habilidades de comunicación reciben distintivos de reconocimientos por parte de los empleadores, lo cual posiciona a estas personas para obtener promociones y progresar en sus carreras profesionales. Esta combinación de aprendizaje a través de la experiencia, los distintivos y el coaching certifica las habilidades técnicas y premia las fortalezas humanas.

MyPath comenzó en Estados Unidos y ha impulsado a más de 120,000 personas a mejorar sus habilidades y ganar más. Se ha ampliado a otros sectores en Francia e India.



Mara Swan, EVP
Vicepresidente Ejecutiva de Manpowergroup y Líder de Talento y Estrategia Global

LA MEJOR SOLUCIÓN PARA LA REVOLUCIÓN DE HABILIDADES:
ESTRATEGIA DE TALENTO 4.0

La función de Recursos Humanos debe seguir evolucionando para ayudar a las organizaciones a impulsar el crecimiento y la rentabilidad. Necesitamos una nueva estrategia de talento para apoyar a todas las empresas en la integración de la automatización con las habilidades humanas.

Las organizaciones deben ser capaces de adaptarse a ciclos de talento más rápidos de lo que lo han hecho en el pasado. Necesitan crear equipos ágiles, multifuncionales y polifacéticos, similares a como ya funcionan muchas áreas de TI. Es necesario realizar evaluaciones de calidad y analizar datos para predecir el desempeño y tener claridad total acerca de las capacidades de las personas. Así es como pueden conocerse las habilidades, fortalezas y estilos de un individuo, más allá de la perspectiva del gerente-trabajador. Y así es como pueden saber hacia dónde mover el talento para que la gente pueda alcanzar su máximo potencial al máximo.

La gente tendrá que hacer un nuevo trabajo con nuevas habilidades. Esto requerirá un aprendizaje continuo y por eso es tan importante tener learnability -el deseo y la habilidad para desarrollar continuamente las propias habilidades-. Las personas con alta capacidad de aprendizaje serán capaces de desarrollar las competencias requeridas, mientras que quienes no la tienen tendrán que desarrollarse en su trabajo o trasladarse a otro lugar.

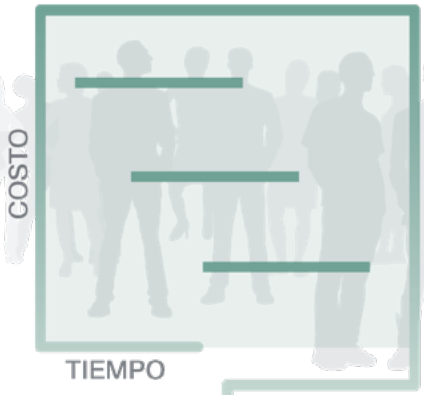
Las compañías ya no pueden ser puramente consumidoras de trabajo; necesitan ser constructoras de ciclos de talento, ayudando a las personas a desarrollar su resiliencia y capacidad para moverse de un cargo a otro. En la Revolución de Habilidades, así es como las personas van a lograr sobrepasar a los robots en lugar de ser reemplazadas por ellos.

LA EVOLUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TALENTO

Fase1
Constructores de talento:

Un alto crecimiento y un ambiente extremadamente estable en el que las empresas tenían tiempo y recursos para ser constructoras de talento. **Individuos eran parte de una organización de por vida** y se quedaban el tiempo suficiente para proporcionar un retorno de inversión significativo.

Fase 2
Consumidores de trabajo:



La globalización **disminuyó los márgenes y redujo los costos**. Las empresas respondieron con la reducción de los costos de mano de obra y la contratación oportuna. Los salarios, una vez fijados por la empresa, ahora son establecidos por el mercado y **comenzó la bifurcación de la fuerza de trabajo.** Las personas más cualificadas disfrutaron de aumentos salariales y las menos cualificadas, no. Las empresas se convirtieron en consumidoras de talento y minimizadoras de los costos generales de mano de obra.

Fase 3
Constructores de ciclos de talento:

Ahora las empresas necesitan adaptarse rápidamente a lo que está sucediendo en el mercado para crecer y obtener un retorno de inversión más rápido. **Los ciclos de talento son más cortos, por lo que la gente necesita mejorar sus habilidades en el corto plazo.** La formación debe tener un impacto más rápido y presentar un tiempo de valoración más veloz. Incluso en un contexto de bajo desempleo, los salarios están subiendo para la gente que cuenta con las habilidades requeridas.

7 MANERAS DE CREAR UNA FUERZA LABORAL PREPARADA PARA EL FUTURO:

1 RECUERDA QUE EL LIDERAZGO ES IMPORTANTE

Los ejecutivos necesitan ser los que inicien el cambio, la innovación y la cultura para asegurar que sus empresas se conviertan en centros de aprendizaje, en una era de rápido crecimiento y cambio de competencias[13].

2 COMPRENDE LO QUE QUIERE TU FUERZA LABORAL

Para el año 2025, más de dos tercios de la fuerza laboral en México estará compuesta por Millennials y Generación Z. Las empresas deben enfrentar esta realidad incorporando los modelos laborales que prefieren las nuevas generaciones, como trabajos por contrato, de medio tiempo y trabajos temporales, para así atraer y retener las mejores habilidades, porque el 97% de los trabajadores quiere eso.

3 ASEGÚRATE DE QUE LAS MUJERES SEAN PARTE DE LA SOLUCIÓN

Las mujeres representan el 50% de la fuerza de trabajo y en 2017 pasaron a ser una población más educada que la de los hombres. Hoy resulta más esencial que nunca la creación de una cultura en la que las mujeres puedan prosperar. Y lo que es más importante, lo que funciona para las mujeres también funciona para los demás[15].

4 CONOCE LAS CAPACIDADES DE TU GENTE

Las organizaciones necesitan hacer evaluaciones, contar con datos fidedignos y predicciones de rendimiento para desplegar el talento de la forma más efectiva y evitar la creación de "depósitos de habilidades".

5 PERSONALIZA LA CAPACITACIÓN

Las empresas deben sustituir los **métodos de capacitación de "conejillo de indias" y optar por una formación orientada a logros y enfocada en estrategias,** con el fin de obtener las habilidades requeridas y clave para su fuerza de trabajo.

6 APUESTA POR LAS HABILIDADES PROFESIONALES

Las organizaciones deben afinar sus estrategias de talento para explicar el hecho de que **las habilidades humanas sean más difíciles de desarrollar** que los conocimientos técnicos.

7 PERMITE QUE LAS PERSONAS MEJOREN LA TECNOLOGÍA

Las empresas deben mejorar continuamente las competencias de sus trabajadores y crear talento. Deben evaluar y revaluar las habilidades que necesitan para asegurarse de que el talento humano complemente la automatización.

A medida que la digitalización y la automatización se convierten en algo habitual, los Recursos Humanos deben evolucionar.

Con una escasez de talento récord en todo el mundo y empleadores que planean automatizar tareas y crear empleos, ya no se trata simplemente de encontrar talento, sino de construirlo.

Una estrategia dinámica de talento impulsará el crecimiento futuro, empleando la combinación correcta entre creación y adquisición, tomar prestado y construir puentes entre los talentos.

El desarrollo de habilidades que son fundamentales para el negocio es el camino para que las compañías puedan desarrollar agilidad organizacional y resiliencia de su fuerza laboral hacia el futuro.

ManpowerGroup®

ACERCA DE MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) somos la compañía global de soluciones de capital humano que ayuda a las organizaciones a transformarse en el cambiante mundo del trabajo, por medio de la búsqueda, evaluación, desarrollo y gestión de talento que les permita triunfar. Desarrollamos soluciones innovadoras para más de 400,000 clientes de diferentes industrias y conectamos a más de 3 millones de personas con diferentes habilidades a un empleo sustentable y con propósito. Nuestras marcas expertas Manpower®, Experis®, Right Management® y ManpowerGroup® Solutions crean mayor valor para nuestros clientes y candidatos en 80 países durante 70 años. En el 2018, ManpowerGroup fue nombrada una de las empresas más éticas del mundo por octavo año consecutivo y una de las empresas más admiradas por Fortune, lo que confirma nuestra posición como la marca más confiable y admirada en la industria. Descubre cómo ManpowerGroup está impulsando el futuro del trabajo en: **www.manpowergroup.com.mx**

ManpowerGroup® Solutions

Experis® ManpowerGroup

Manpower®

Right Management® ManpowerGroup

ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN

ManpowerGroup solicitó a Infocorp llevar a cabo una investigación cuantitativa en 2018 para encuestar a 19,417 empleadores en seis diferentes industrias en 44 países: Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, China, Colombia, Costa Rica, República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Guatemala, Hong Kong, Hungría, India, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Singapur, Eslovaquia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Suecia, Suiza, Taiwán, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos. El análisis de los datos fue realizado por Reputation Leaders.

NOTAS AL PIE DE PÁGINA

[1] ManpowerGroup, Estudio Revolución de Habilidades, 2017 y 2018
[2] ManpowerGroup, Estudio Escasez de Talento, 2018
[3] Wall Street Journal, “Robot Reality Check: They Create Wealth – And Jobs,” 2018
[4] ManpowerGroup Solutions, Market Analysis and Gartner’s Talent Neuron, 2018
[5] McKinsey & Company, “Skill Shift: Automation and the future of the workforce,” 2018
[6] World Economic Forum, Future of Jobs Report, 2018
[7] G&A Partners, “How much does employee turnover cost your business?,” 2018
[8] ManpowerGroup Solutions, workforce insight, 2018
[9] ManpowerGroup, Gig Responsibly, 2017
[10] ManpowerGroup, workforce insights, 2019
[11] Deloitte Insights and The Manufacturing Institute, Skills Gap and Future of Work Study, 2018
[12] ManpowerGroup and UI Labs, “The Digital Workforce Succession in Manufacturing,” 2017
[13] ManpowerGroup, De Líderes Tradicionales a Líderes Digitales 2018
[14] Institute for Family Studies, “A Record Share of Men are ‘Marrying Up’ Educationally,” 2017
[15] ManpowerGroup, 7 Pasos hacia la Inclusión, 2015

VISITA NUESTRAS REDES SOCIALES

@ManpowerMeCa

ManpowerGroup México y Centroamérica

ManpowerGroup México y Centroamérica

© 2019 ManpowerGroup. Todos los Derechos Reservados