


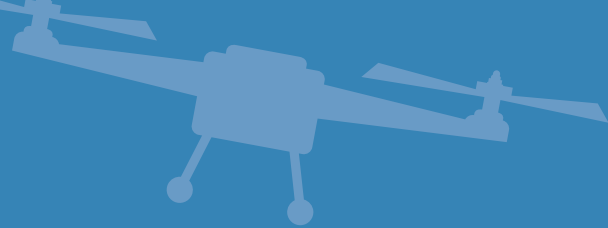


ManpowerGroup®



Revolucion de Habilidades 2.0

**Los robots no necesitan postularse:
soluciones humanas para la revolución de las habilidades**



Estamos en medio de una revolución de habilidades. La tecnología está transformando a las organizaciones, las necesidades de habilidades están cambiando rápidamente y sabemos que las compañías no pueden encontrar el talento que necesitan. Las personas con las habilidades requeridas que pueden aprender y adaptarse continuamente son quienes tomarán las decisiones. Aquellos con habilidades comunes perciben salarios estancados e inseguridad en su futuro laboral, reflejados en las políticas, el proteccionismo y el populismo.

También es cierto que la digitalización y la automatización se llevan a cabo a distintas velocidades que afectan a regiones, sectores y organizaciones en diferentes momentos y de diversas maneras. En el pasado, la transformación tomó décadas, incluso siglos. Hoy, está sucediendo a un ritmo sin precedentes, pero el resultado no está predeterminado. **El ingenio humano y las prioridades serán clave en cómo aprovechamos la tecnología en nuestras vidas y negocios.** Y en todos los escenarios futuros, ayudar a que las personas mejoren en este mundo del trabajo que cambia rápidamente es lo que va a asegurar su empleabilidad. Esto también debe suceder a gran velocidad y escala.

Las habilidades y el acceso al empleo serán la solución a la revolución de habilidades. Debemos identificar cercanías y similitudes en las habilidades que crean caminos de carrera claros desde la educación hasta el empleo, de un trabajo al otro. Necesitamos una renovación acelerada de programas más rápida y periodos de entrenamiento laboral más cortos. Debemos migrar a más personas de las industrias en declive a los sectores en crecimiento: trabajadores de la industria textil para que trabajen con materiales técnicos, mineros de carbón como programadores¹.

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 crecer en los lugares de trabajo en lugar de competir con la tecnología. Y como líderes, nuestro desafío definitivo hoy consiste en ayudar a las personas 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 habilidades”.

Jonas Prising,
Presidente & CEO, ManpowerGroup



PREGUNTAMOS A 20,000 EMPLEADORES EN 42 PAÍSES SOBRE:

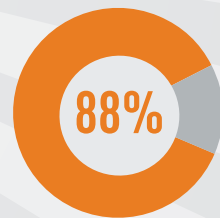
- El posible impacto de la automatización en su plantilla laboral en los próximos dos años
- ¿Qué funciones dentro de su organización serán las más afectadas?
- Las habilidades que más valoran y que luchan por encontrar.

FORTALEZAS HUMANAS EN LA REVOLUCIÓN DE HABILIDADES: HABILIDADES PROFESIONALES + HABILIDADES TÉCNICAS + DIGITALES = LA MEJOR COMBINACIÓN

Las predicciones sobre el mercado laboral hablan de extremos a largo plazo: la tecnología acapara nuestros trabajos, los robots reemplazan a los controladores humanos e incluso está latente la amenaza de un mundo sin trabajo². En el corto plazo, estamos observando nuevos empleos y nuevas habilidades. Por segundo año, el ochenta y ocho por ciento de los empleadores en Costa Rica piensa que como resultado de la automatización su plantilla laboral 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 profesionales, 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 soluciones de capital humano, cada año, encontramos empleo a 3 millones de personas 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 posicionados para compartir soluciones adecuadas para esta revolución de habilidades.



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

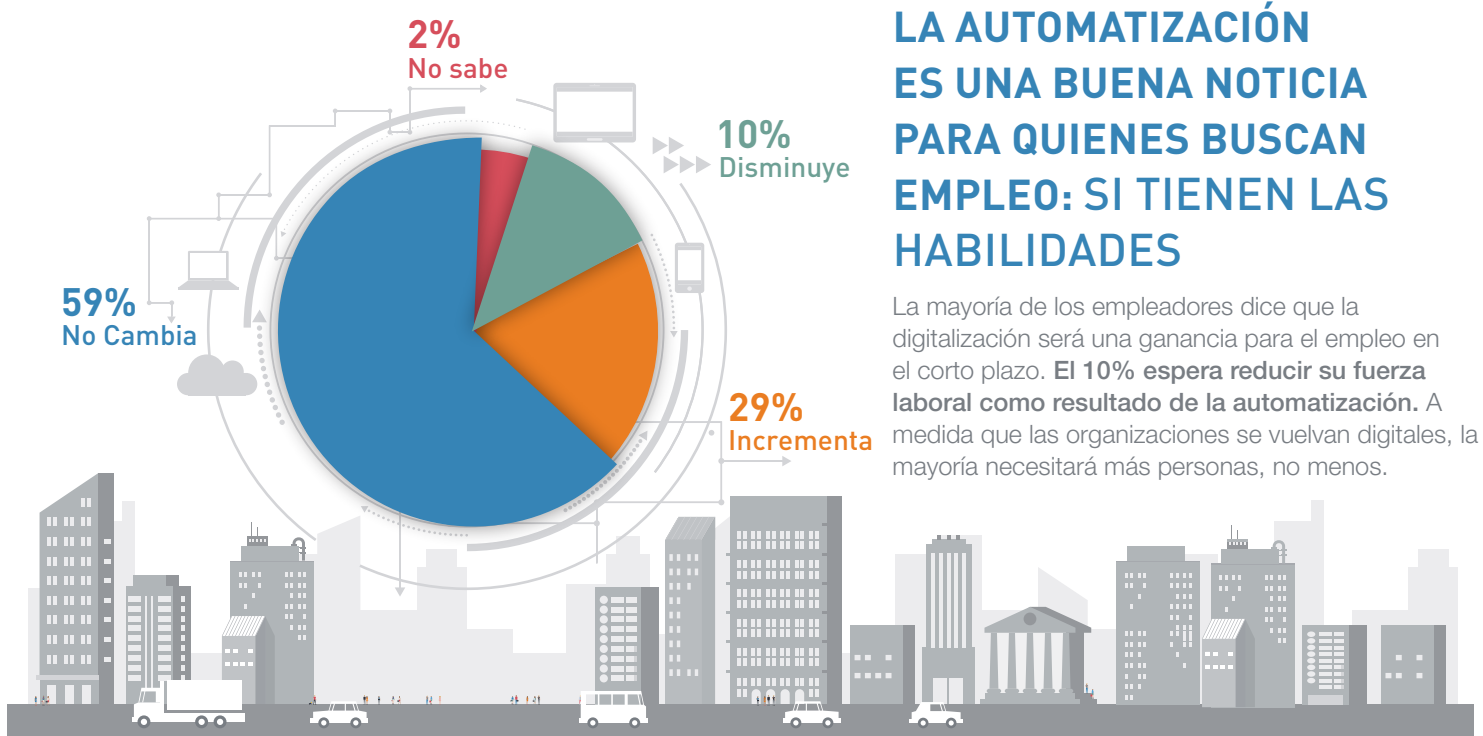


FORTALEZAS HUMANAS

Incluyen habilidades profesionales tradicionales como la comunicación, colaboración y creatividad, así como rasgos exclusivamente humanos como la empatía, la construcción de relaciones, la capacidad cognitiva, la curiosidad y el deseo de aprender. **Las fortalezas humanas son habilidades que la tecnología aumentará y que reducirán la amenaza de reemplazo por parte 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 para el empleo en el corto plazo. **El 10% espera reducir 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 personas adicionales para impulsar dicha transformación, especialmente aquellas con habilidades en Tecnología de la Información. **De los 42 países encuestados, 34 tienen más compañías que esperan crecer en lugar de reducir su fuerza laboral como resultado de la digitalización.**

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

% que incrementará la plantilla laboral

41 – 50	Guatemala
31 – 40	Panamá
21 – 30	Perú, Países Bajos, EEUU, Sudáfrica, Bélgica, Italia
11 – 20	Costa Rica, México, Portugal, Israel, Taiwán, España, Canadá
0 – 10	Reino Unido, Nueva Zelanda, Brasil, Australia, Turquía, Alemania, Japón, Argentina, Colombia, República Checa, Irlanda, China, Suiza, Singapur, Grecia, Polonia, Hungría, Francia, Suecia
-1 – -10	Noruega, Eslovenia, Rumania, Eslovaquia, Finlandia, Hong Kong, Bulgaria
-11 – -20	Austria

El 25% de las compañías en Estados Unidos espera que la digitalización aumente su contratación.

Las empresas en los países nórdicos y de Europa del Este esperan disminuir su plantilla laboral debido a la automatización.

Los empleadores en Guatemala, Panamá y Perú son los más optimistas.

% que disminuirá la plantilla laboral

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 predicen un aumento de personal, una imagen más esperanzadora que la del año pasado³. **En Estados Unidos, 25% de las compañías espera que la automatización aumente la contratación, en comparación con solo 3% de las empresas chinas⁴.**

LOS ROBOTS EJECUTAN TAREAS, NO TRABAJOS: LAS HABILIDADES REORGANIZAN

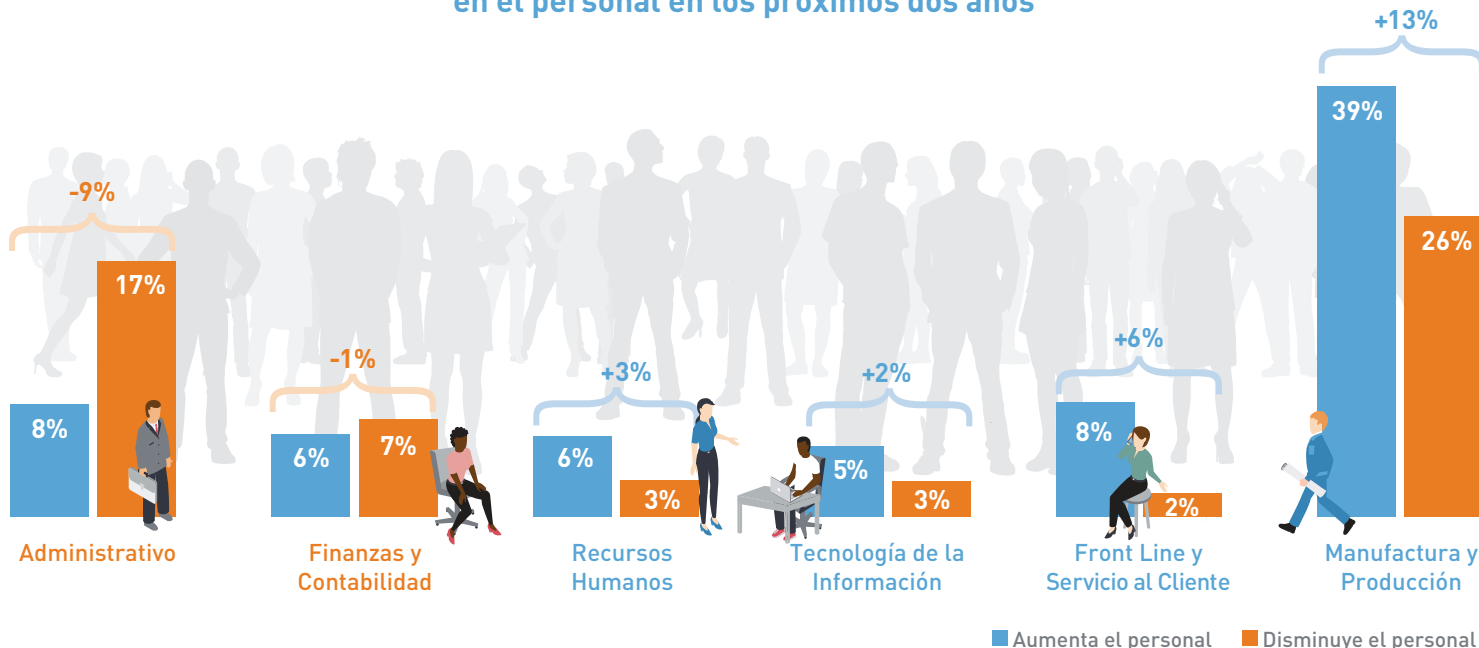
La mayoría de los empleadores considera que el número total de empleados aumente como resultado de la digitalización, sin embargo, el impacto varía según la función.

Manufactura y Producción ocupan un lugar destacado a medida que las organizaciones invierten en habilidades digitales, detrás se sitúan las funciones de Front line y servicio al cliente. Al igual que las funciones de Recursos Humanos esperan aumentos en la plantilla como resultado de la automatización.

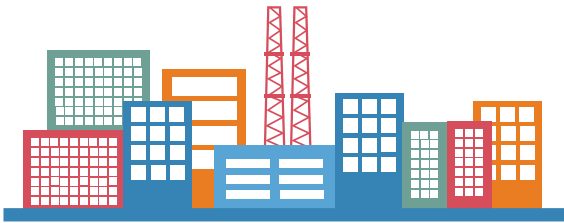
El aumento del consumismo y el valor que las empresas ahora otorgan al servicio al cliente y la gestión en el último trayecto son cada vez más evidentes en un mundo digital. **Los roles que son de rutina o añaden un valor mínimo a los clientes están bajo la mayor amenaza frente a la automatización.**



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



Las funciones de **Manufactura y Producción** parece que tendrán el **mayor aumento** en la plantilla, mientras que los **roles Administrativos** 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 (39%) y disminuciones (26%). El aumento de la industria 4.0 está alimentando el renacimiento de la fabricación avanzada. A medida que los fabricantes vuelvan a calibrar su fuerza laboral y experimenten para encontrar las habilidades digitales correctas, pronto emergerán otras industrias.



RECURSOS HUMANOS Y FINANZAS: HACIENDO MÁS CON MENOS

La mayoría de las empresas espera que el personal de Recursos Humanos y Finanzas se reduzca con una contratación de +3% y -1% respectivamente en ambos casos. A medida que las organizaciones implementen nuevas tecnologías y adapten su fuerza laboral y habilidades para aprovecharla, estas funciones tendrán la tarea de impulsar una transformación eficiente, mientras que la fuerza laboral en general crecerá en otros lugares de la organización.

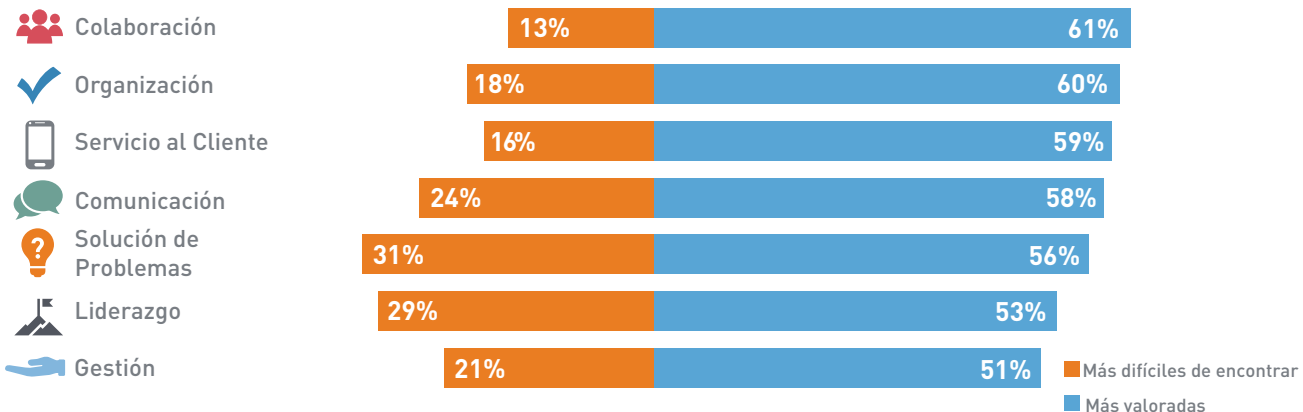
Específicamente en el sector de servicios financieros, en empresas que incluyen servicios financieros, bienes raíces y seguros, se espera que la demanda de personal de IT sea cuatro veces mayor que la contratación de personal contable.



de las empresas que reducen su equipo de Recursos Humanos, en su mayoría, aún espera un aumento general en la plantilla laboral

LAS FORTALEZAS HUMANAS PERMANECEN DE PIE EN LA ERA DIGITAL

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



NADIE LOS DEJA DE LADO: GRAN DEMANDA DE ATENCIÓN AL CLIENTE PARA EL PERSONAL DE CONTACTO DIRECTO DE SOPORTE

En la revolución de habilidades, tanto para organizaciones como para individuos, una buena mezcla entre alta tecnología y contacto será la combinación entre fortalezas humanas y conocimientos técnicos y digitales. **Más de la mitad de las compañías dice que las habilidades de colaboración, son las más valiosas, seguidas por la organización y el servicio al cliente.**

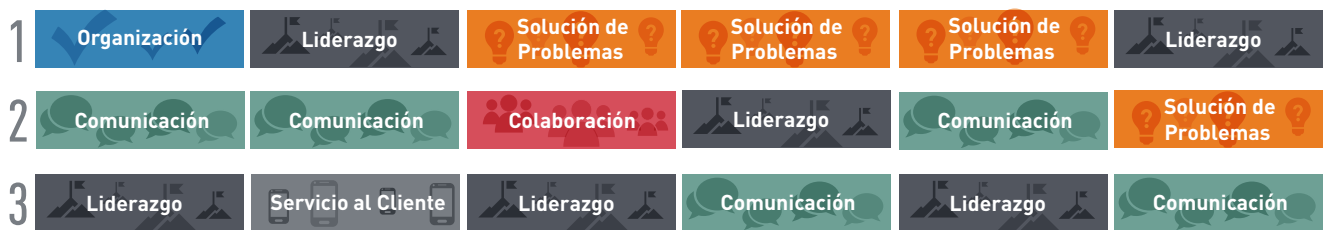
Encontrar talento con la combinación correcta de habilidades es un desafío: los empleadores dicen que la resolución de problemas, la comunicación, la organización y la colaboración son también las habilidades más difíciles de encontrar en los candidatos.



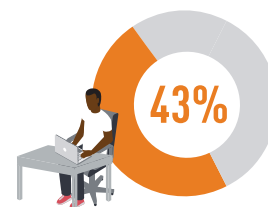
Habilidades profesionales más valoradas por función



Habilidades profesionales más difíciles de encontrar por función



Las habilidades de comunicación son especialmente importantes en las áreas de IT donde las personas trabajan cada vez más con equipos que lideran la digitalización. **IT ya no es un búnker independiente o departamento solitario; 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 profesional más valorada

APOYAMOS EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES DE LAS PERSONAS PARA MEJORAR SU EMPLEABILIDAD.



001010011010101010001



Gracias a los convenios de vinculación que hemos firmado con más de 150 Universidades e Instituciones Educativas en la región, hemos aportado conocimientos, cátedras y conferencias para apoyar la empleabilidad de sus alumnos. Orientamos a las Instituciones en las modificaciones de sus planes de estudios registrados ante la SEP (Secretaría de Educación Pública) para alinear los contenidos con lo que se requiere en las empresas del país, principalmente en aquellas áreas donde se requiere incrementar la oferta laboral como lo son Ventas y puestos de Dirección (esto de acuerdo a los últimos estudios de Escasez de Talento).



001010011010101010001



Por medio del proyecto ViVe hemos capacitado a más de 28,000 personas en temas de promotoría, ventas y atención a clientes, de las cuales logramos colocar a más del 10% en un empleo. Con esto lograron incrementar sus competencias que les ayudaron a mejorar su sueldo en un 500%. **(antes de la capacitación tenían un salario promedio de 1,323 ahora ganan en promedio 7,000 pesos).**

En dirección y liderazgo hemos modificado planes de estudio y participado como catedráticos de Universidades públicas y privadas del País. Actualmente somos pioneros en las asignaturas empresariales, que es una materia de la carrera de administración donde impartimos clases en las instalaciones de ManpowerGroup sobre diversos temas de RH aplicados al trabajo. Hasta el día de hoy llevamos 4 asignaturas impartidas con 41 egresados de las cuales el 15% fueron contratados.



A través de nuestra Fundación ManpowerGroup hemos conseguido empleo a más de 10,000 personas con discapacidad y adultos mayores. Convirtiéndonos en la Organización de referencia y más prestigiada del sector.



Somos la empresa #1 con el mayor market share de la región. En los últimos **10 años** con un market share promedio del **40%**.



IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES MÁS DEMANDADAS: PROPORCIONAR ACCESO AL EMPLEO



ACTUALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE INDUSTRIAS EN DECLIVE PARA COLOCARLOS EN 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 mejorar las destrezas y está transformando la demanda en la contratación y revitalizando comunidades.

En la región italiana de Emilia Romagna, los fabricantes de automóviles de carreras más avanzados del mundo -Ferrari, Maserati, Lamborghini y Dallara- estaban luchando por encontrar los suficientes trabajadores calificados para fabricar los componentes más pesados 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 personas y 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 lugares⁵.



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



CAPACITACIÓN 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 personas que actualmente tienen. Para 2020, habrá hasta dos millones de trabajos vacantes de esta industria. Para cerrar esta brecha ManpowerGroup, junto con el Instituto de Innovación de Diseño de Manufactura Digital de Chicago, mapeó 165 roles de manufactura avanzada, y definió los trabajos y habilidades de hoy y de mañana⁶.

ManpowerGroup identificó veteranos militares con experiencia en ingeniería como una población con habilidades similares relevantes que podrían adaptarse, desarrollarse y postularse fácilmente a estas nuevas posiciones. También tenían un gran potencial de aprendizaje: el deseo y la capacidad de actualizarse en las funciones de instrumentación de alta demanda, automatización y controles técnicos.

En asociación con Rockwell Automation y la Academia de Manufactura Avanzada, lanzamos un programa rápido de capacitación de 12 semanas que combina aprendizaje en el aula con experiencia práctica en laboratorio y entrenamiento profesional con un enfoque fuerte en habilidades interpersonales.

El primer grupo se graduó en noviembre de 2017, con todas las ofertas de trabajo aseguradas con los mejores empleadores y muchos duplicaron, incluso triplicaron, sus salarios. Al identificar un conjunto de habilidades con la creciente demanda del mercado, y aprovechar un segmento subutilizado de la fuerza de trabajo con habilidades adyacentes e inscribir a personas con probada capacidad de aprendizaje, desatamos su potencial, desarrollamos talentos valiosos y cambiamos vidas⁷.



SOLUCIONES PARA LA REVOLUCIÓN DE HABILIDADES

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



1 CONTRATO DE APRENDIZAJE

Los empleadores ya no pueden confiar en un mercado inmediato de talento. Necesitamos personas con facilidad de aprendizaje: el deseo y la capacidad de desarrollar habilidades a demanda para ser empleados en el largo plazo. La empleabilidad es menos acerca de lo que alguien ya sabe y más acerca de su capacidad para aprender.

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

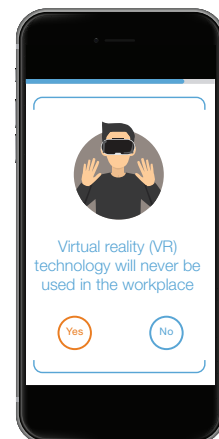


2 IDENTIFICAR SIMILITUDES EN LAS HABILIDADES

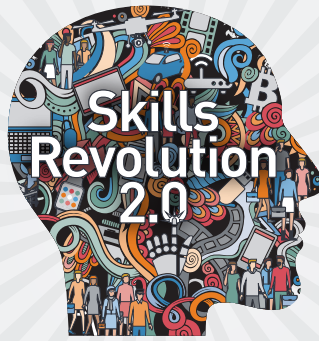
Impulsa a las personas para que tengan éxito. Identifica las necesidades de habilidades, luego evalúa y elige candidatos con conjuntos de habilidades similares, es decir, aquellas que están estrechamente conectadas y puedan adaptarse a nuevos roles. **Desarrollar talentos probados y equipar a las personas 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 80% de las capacidades de liderazgo siguen siendo las mismas: adaptabilidad, deseo, aguante y brillantez intelectual, en la era digital se requiere un nuevo estilo de liderazgo. Lo que te trajo aquí, no te llevará allá. Los líderes de hoy deben poder atreverse a liderar y estar preparados para fallar rápidamente. Necesitan alimentar su capacidad de aprendizaje, acelerar su rendimiento y fomentar su espíritu emprendedor. Y, por supuesto, deben liberar potencial en otros. ¿Qué tan preparado estás para liderar en la era digital? Conoce tu Cociente Digital: digiquotient.io



DigiQuotient



Ayudar a las personas a superarse y prepararse para el futuro en un mundo laboral rápidamente cambiante será el desafío determinante de nuestro tiempo.

La identificación de habilidades en demanda y el acceso al empleo serán la solución para la revolución de 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). Showed that 83% of employers expected to increase or maintain their headcount as a result of automation, while 12% expected a decrease.

⁴ Chart shows expected change due to automation (increase - decrease).

⁵ Read more at: <https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/dallara-motorsports/>

⁶ Read more at: <http://www.right.com/digitalmanufacturing>

⁷ Read more at <https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/rockwell-automation/>



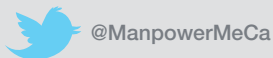
ManpowerGroup®

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 desde hace casi 70 años. En el 2017 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 como ManpowerGroup está impulsando el futuro del trabajo en www.manpowergroup.com.mx



VISITA NUESTRAS REDES SOCIALES



@ManpowerMeCa



ManpowerGroup México y Centroamérica



ManpowerGroup México y Centroamérica

© 2018 ManpowerGroup. Todos los Derechos Reservados