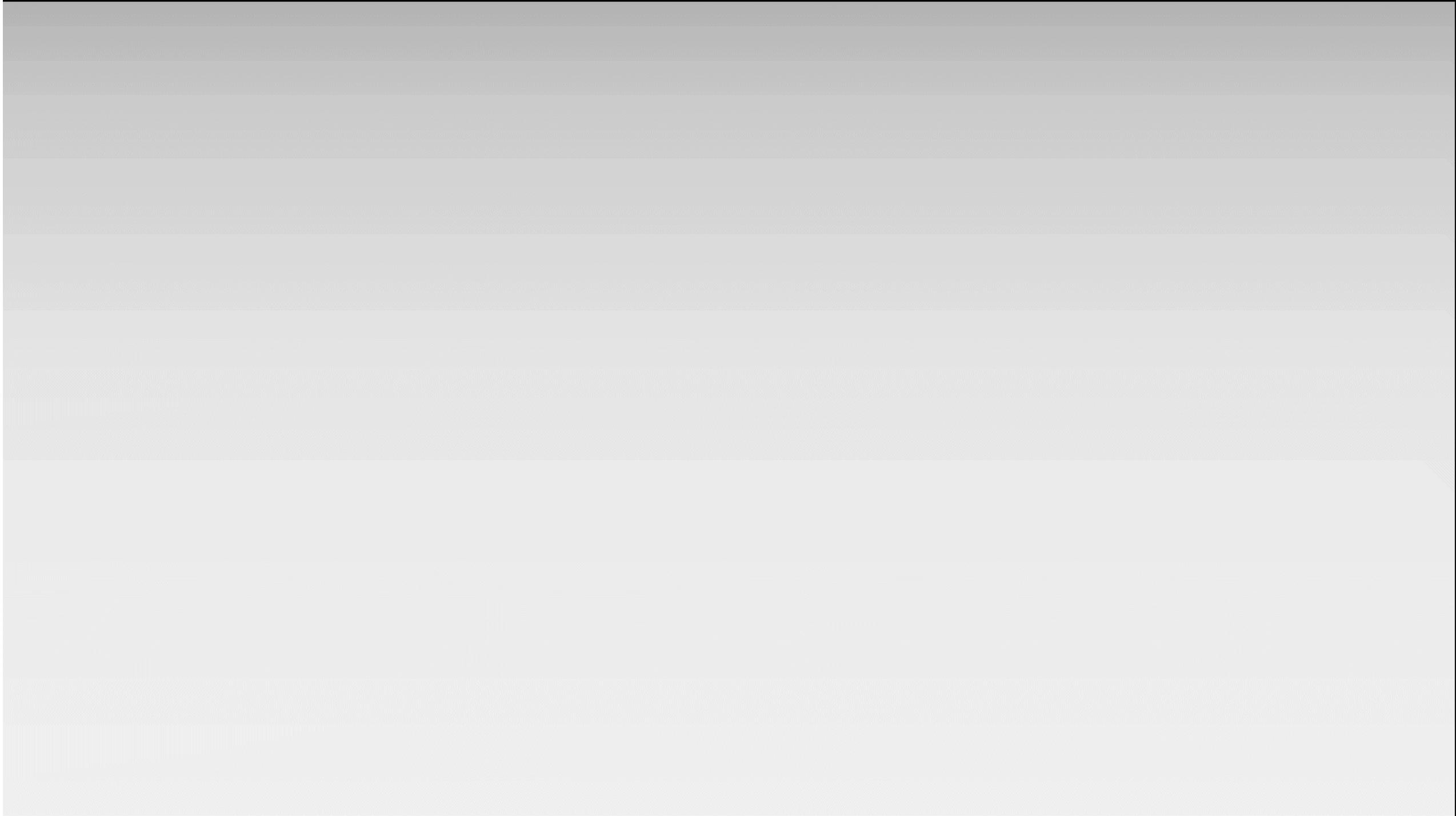


# Reinvención de las habilidades en la cuarta revolución industrial







# Era Humana: Macro**o**fuerzas del mercado laboral

**1** Falta de correspondencia del talento



**2** Las reglas de los individuos



**4** Revoluciones tecnológicas



**3** Sofisticación de los negocios



1

# Falta de correspondencia del talento





Envejecimiento  
de la **población**



**Las personas no estudian lo que**  
las empresas necesitan



**Movimientos migratorios**



# Encuesta Escasez de Talentos

Entrevistamos a

**39.195**

empleadores en

**43** países

Para saber:

- El grado de dificultad que tienen para encontrar el talento que necesitan

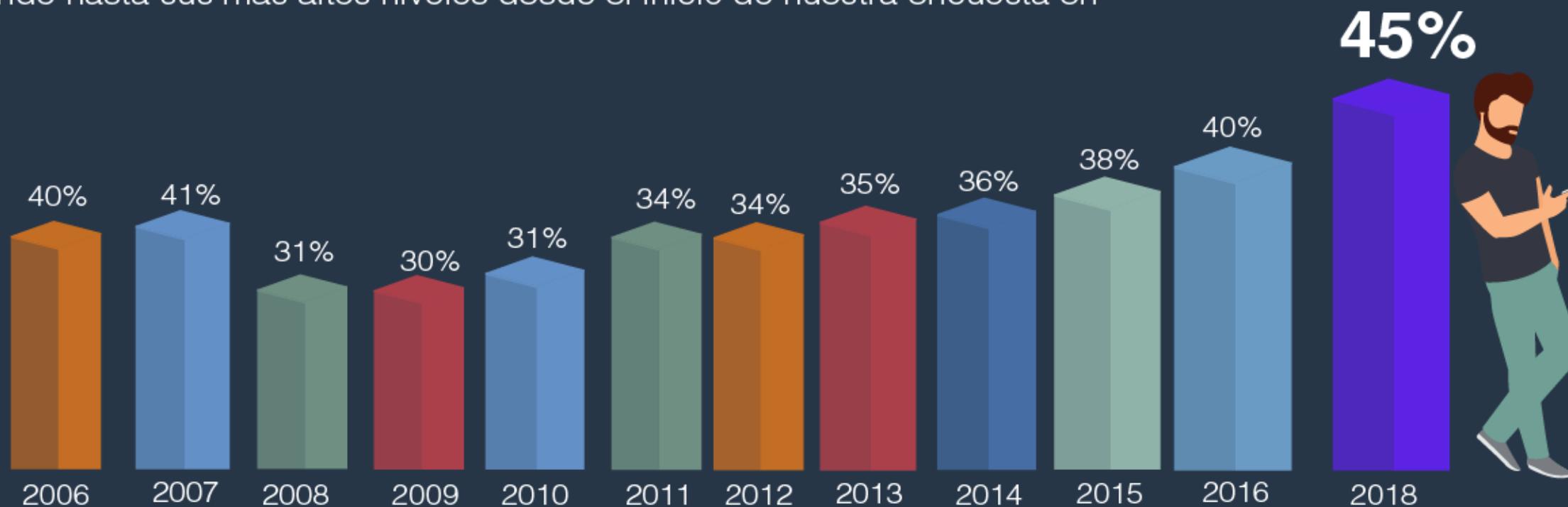
- Qué soluciones puede tener la escasez de talentos

- Las habilidades más complejas de encontrar



# La escasez de talento global llega a su mayor nivel en **12** años.

El hecho de que la economía global se venga fortaleciendo constantemente durante la última década, ha llevado a los empleadores a ser más optimistas y ha derivado en una mayor demanda de contratación. En combinación con el cambio en las necesidades de habilidades, la escasez de talento se ha ido elevando hasta sus más altos niveles desde el inicio de nuestra encuesta en 2006.



# ¿Cuáles son los cargos con **más dificultad** para cubrir?

## Perfiles más complejos de llenar en Colombia 2018

- Operarios de manufactura
- Oficios calificados (ej. electricistas, soldadores, mecánicos)
- Administración / Ejecutivo
- Conductores
- Representantes de ventas
- Técnicos
- Contabilidad y finanzas
- TI
- Apoyo administrativo
- Servicio al cliente

## Perfiles más complejos de llenar a nivel mundial 2018

- Oficios calificados
- Representantes de ventas
- Ingenieros
- Conductores
- Técnicos
- Personal de TI
- Personal de contabilidad y finanzas
- Profesionales
- Personal de oficina
- Operadores de maquinaria



# Soluciones para la escasez de talentos

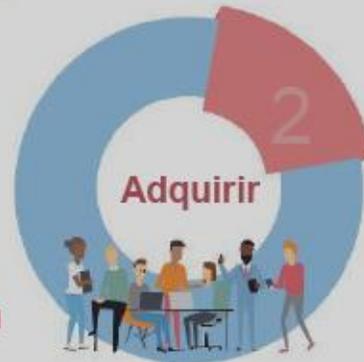


Invertir en Aprendizaje y desarrollo

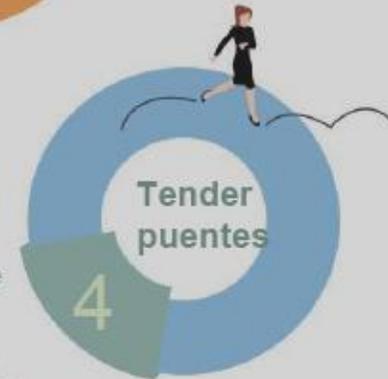


Cultivar comunidades de talento más allá de la organización

Atraer del mercado el talento que no puede ser construido en casa.



Ayudar a las personas a salir adelante o a migrar a nuevos roles dentro o fuera de la organización.



# 2 Las reglas de los individuos





**Tradicionalista**  
a  
1928-1945

+ de 73 años



Dedicación  
Sacrificio  
Respeto  
Contacto  
Responsable



**Baby Boomers**  
1946-1960

Entre 58 y 72 años



Adictos al trabajo  
Busca estatus  
Desea permanecer joven  
Leal  
Calidad de vida



**Generación X**  
1961-1979

Entre 39 y 57 años



Móvil  
Impaciente  
*Self-branding*  
Flexible  
Variedad

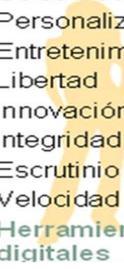


**Generación Y**  
*Millennials*  
1980-1995

Entre 23 y 38 años



Colaboración  
Personalización  
Entretenimiento  
Libertad  
Innovación  
Integridad  
Escrutinio  
Velocidad  
Herramientas digitales



**Generación Verde (Z)**  
Post-Millennials

Entre 8 y 22 años



# ¿Qué hacer para atraer y retener a los millenials?

Innovación,  
modernidad  
y confort

Trabajos  
multidisciplinarios

Retroalimentación  
continua  
(Feedback)

Flexibilidad laboral  
(teletrabajo, horario  
flexible)

Oportunidades de  
formación y  
desarrollo

Colaboración  
con grupos de  
trabajo

Comunicación  
abierta

Colaboración con  
grupos de trabajo

Acceso constante a  
información  
corporativa, Intranet,  
portal del  
empleado

Reputación/ imagen  
de la organización o  
marca empleador

Política salarial  
individualizada según  
objetivos alcanzados

Nuevos retos

Estilo de liderazgo  
orientativo,  
participativo e inspirador

# 8 Diferenciadores de la generación Z Vs. los millennials (Deep Patel)



# Entretanto, los candidatos prefieren:

## ENCUESTA GLOBAL DE PREFERENCIAS DEL CANDIDATO

Preguntamos a casi  
**18,000**  
candidatos en  
la fuerza laboral

ages **18-65**

en **24**  
mercados laborales  
influyentes en todo el mundo

Los candidatos compartieron que consideran más importante en la búsqueda de trabajo

**CANDIDATO:** un buscador de empleo quien actualmente está en la fuerza laboral



# Entretanto, los candidatos prefieren:



Dinero  
95%



Oportunidad de  
crecimiento  
93%



Beneficios  
91%



Días festivos/  
tiempo libre  
91%



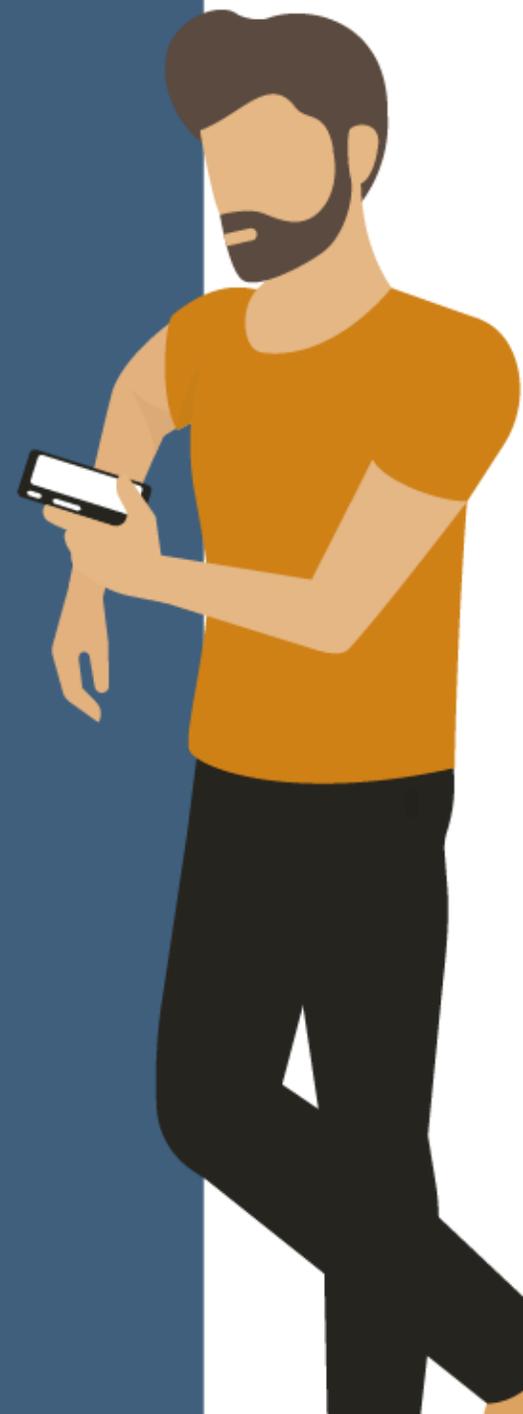
Seguridad  
91%



# 3 Sofisticación de los negocios



4



# Impacto de la **tecnología** en el mundo laboral

Aumento de la tecnología



Aumento de habilidades tecnológicas necesarias

# Cuarta Revolución Industrial



# 3

## Megatendencias



### Físicas

Vehículos autónomos, impresión 3D, robótica avanzada, nuevos materiales.



### Biológicas

Biología sintética, alteración de células, bioimpresión 3D, salud mental mediante neurotecnología, secuenciación genética .

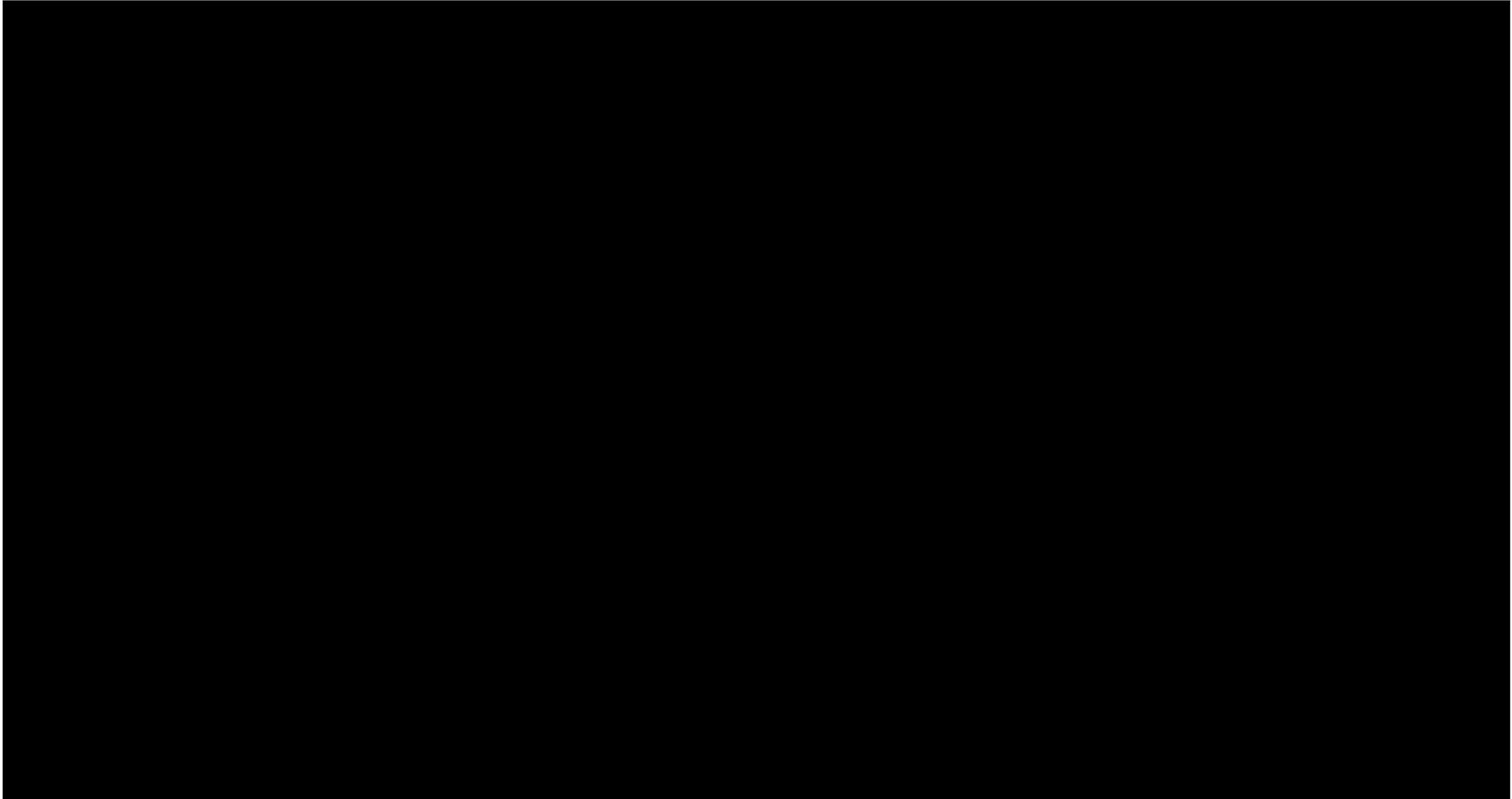


### Digitales

Internet de las cosas, Blockchain, inteligencia artificial, economía colaborativa, tratamientos médicos mediante Watson, servicios en plataformas digitales, teacheable fit.

**Blockchain:** Es una cadena de bloques de información formada digitalmente por una cantidad creciente de personas. Dicha información es inalterable y , por lo tanto, su veracidad y validez son inviolables y están garantizada.

# Velocidad: factor clave





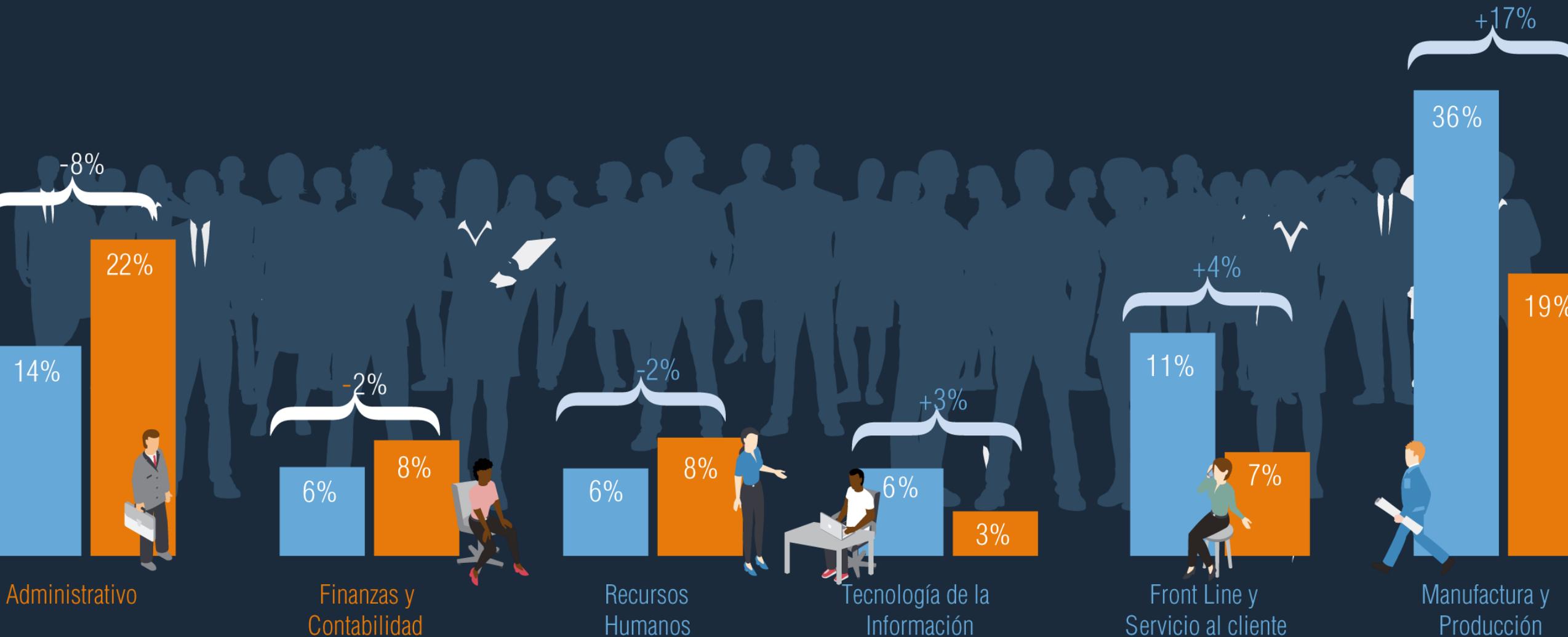
## Preguntamos a 20.000 empleadores, en 42 países:

- ¿Cómo la automatización impactará sus nóminas en los próximos dos años?
- ¿Qué funciones serán las más afectadas en sus organizaciones?
- ¿Qué habilidades valoran más?



Más de 90% de los empleadores esperan que su organización sea impactada por la digitalización en los próximos dos años.

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

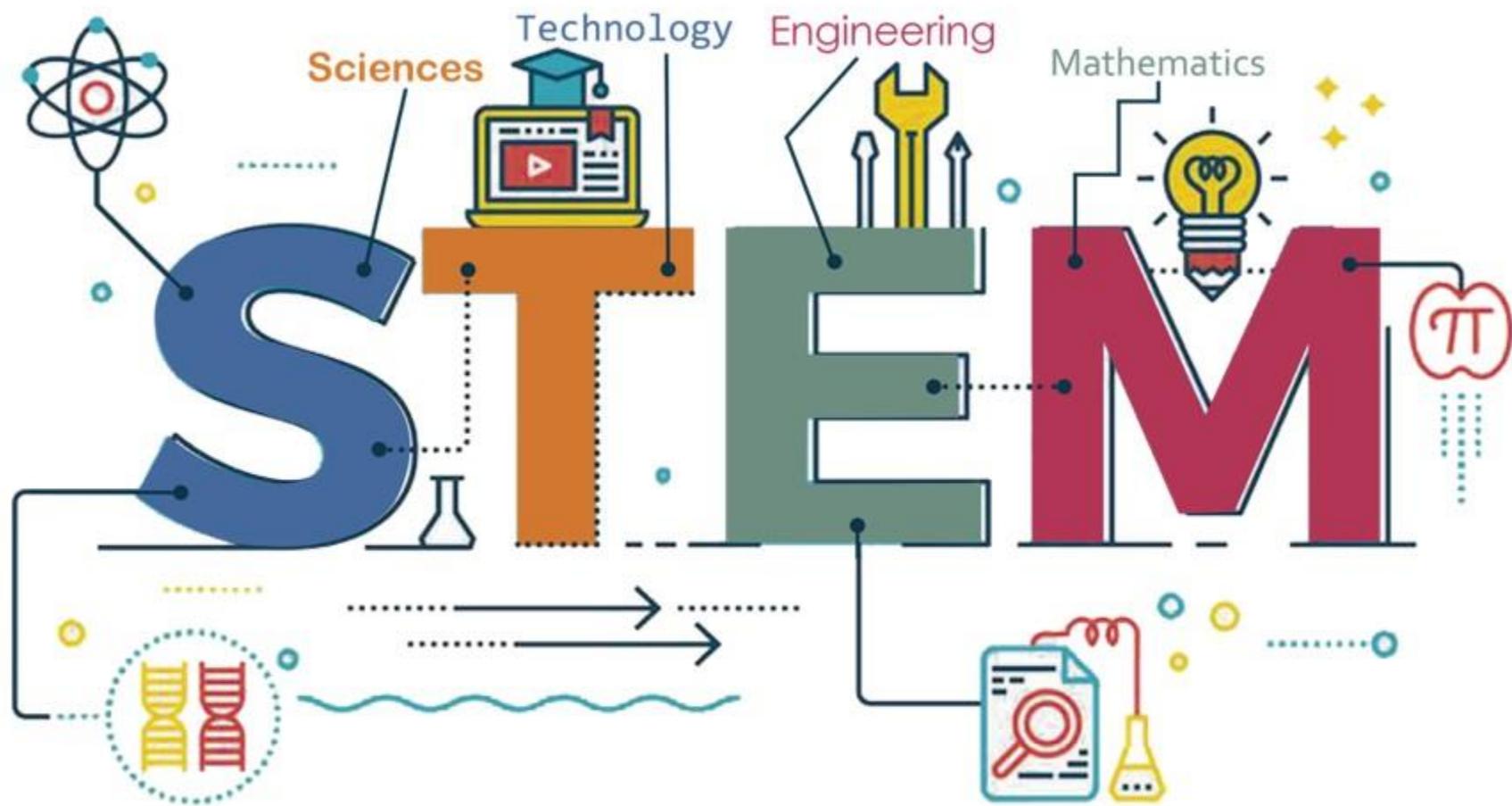


# 10 trabajos emergentes hacia 2022

- 1 Analistas de datos y científicos
- 2 Especialistas en Inteligencia artificial y aprendizaje de máquinas
- 3 Managers generales y operativos
- 4 Desarrolladores de software y aplicaciones y analistas
- 5 Profesionales de ventas y marketing
- 6 Especialistas en big data
- 7 Especialistas en transformación digital
- 8 Especialistas en nuevas tecnologías
- 9 Especialistas en desarrollo organizacional
- 10 Servicios de tecnología de la información

SE ESPERAN 133 MILLONES DE PUESTOS EN 2022

Fuente: World Economic Forum, 2018



<https://globaldigitalcitizen.org/stem-project-journal-solution-fluency>

# Demanda de habilidades 2018 - 2022

Habilidades en ascenso	Habilidades en descenso
Pensamiento analítico e innovación	Destreza manual
Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje	Memoria y habilidades de memoria
Creatividad	Manejo de recursos materiales y financieros
Diseño tecnológico y programación	Instalación y mantenimiento tecnológicos
Pensamiento crítico y análisis	Lectura
Resolución de problemas complejos	Manejo de personas
Liderazgo e influencia social	Control de calidad y conciencia acerca de la seguridad
Inteligencia emocional	Coordinación y manejo del tiempo
Razonamiento	Habilidades visuales
Análisis de sistemas y evaluación	Uso tecnológico



## Nuevas fuentes de talento

Abrirse a la igualdad de género.  
Explorar posibles canteras de talento inexploradas  
Aceptar diversidad  
Reclutar jubilados  
Ofrecer plazas a estudiantes de práctica



## Nuevos modelos educativos

Gamificación  
Cursos flexibles  
Educación dual  
Tutoriales generados desde las universidades  
UVAES (unidades vocacionales de aprendizaje en las empresas)  
Certificando la experiencia  
Cursos cortos conducentes a títulos de postgrado

## Nuevos modelos de trabajo

Trabajo "GIG"  
Teletrabajo  
Task Rabbit, Torre.co, Upwork etc  
Mayor autogestión y responsabilidad personal en la carrera laboral.

## Nuevas prácticas dirigidas a las personas

- ✓ Planes de carrera
- ✓ Planes de fidelización/retención del mejor talento
- ✓ Gerencia de felicidad - Coaching
- ✓ Flexibilidad en tiempo y compensación
- ✓ Replanteamiento de jerarquías y estructuras

# Facilidad de aprendizaje

Deseo y capacidad de rápido crecimiento y adaptación del conjunto de habilidades propias para contar con trabajo a lo largo de la vida laboral.

## Learnability





Lo que da **valor** a las organizaciones no es el acceso al capital ni el uso de la tecnología.

**Es la gente y sus talentos**



EnElMundoDelTrabajo



ManpowerGroup®

Líder mundial en talento humano

# Gracias

Síguenos en:

**Javier Echeverry Hincapié**

Country Manager  
ManpowerGroupColombia

 javierecheverrihincapie  
ManpowerGroup Colombia

 @JavierManpowerG

 ManpowerGroupColombia

 manpowergroup-colombia

 @ManpowerGroupCO

 ManpowerGroupColombia

[www.manpowergroupcolombia.co](http://www.manpowergroupcolombia.co)