



ManpowerGroup®



La Revolución de Habilidades

DIGITALIZACIÓN Y POR QUÉ LAS HABILIDADES Y EL TALENTO SON IMPORTANTES

PREGUNTAMOS A **18,000 EMPLEADORES** EN 43 PAISES SOBRE:

- El probable impacto de la automatización en sus plantillas laborales en los próximos dos años
- Cuáles funciones serán más afectadas
- Las estrategias que estarán adoptando para asegurar que cuentan con las habilidades que necesitan para los avances tecnológicos

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



LA REVOLUCIÓN DE HABILIDADES: DIGITALIZACIÓN Y POR QUÉ LAS HABILIDADES Y EL TALENTO SON IMPORTANTES

Raramente no hay días sin una noticia sobre digitalización, inteligencia artificial y realidad virtual que están impactando el lugar de trabajo.

Los líderes de negocio, políticos y economistas quieren cuantificar el impacto de la tecnología sobre los empleados, pero ninguno sabe ciertamente cómo será el resultado. Mucho se ha escrito prediciendo el futuro: más empleos, diferentes empleos, menos empleos, incluso desempleo.

Pero pocos están diciendo a la gente que necesitarán nuevas habilidades y que las requerirán más a menudo para permanecer empleables para trabajos que ni siquiera hemos oído mencionar todavía.

Este reporte muestra nuevos hallazgos con ideas frescas a corto plazo. Como expertos en el mundo del trabajo, hemos colocado a 3.4 millones de personas en un empleo y contamos con cerca de 30,000 empleados que asesoran a 400,000 clientes en sus decisiones de contratación y desarrollo de habilidades cada año. Queremos saber qué tanto los empleadores están listos para la Revolución de Habilidades.

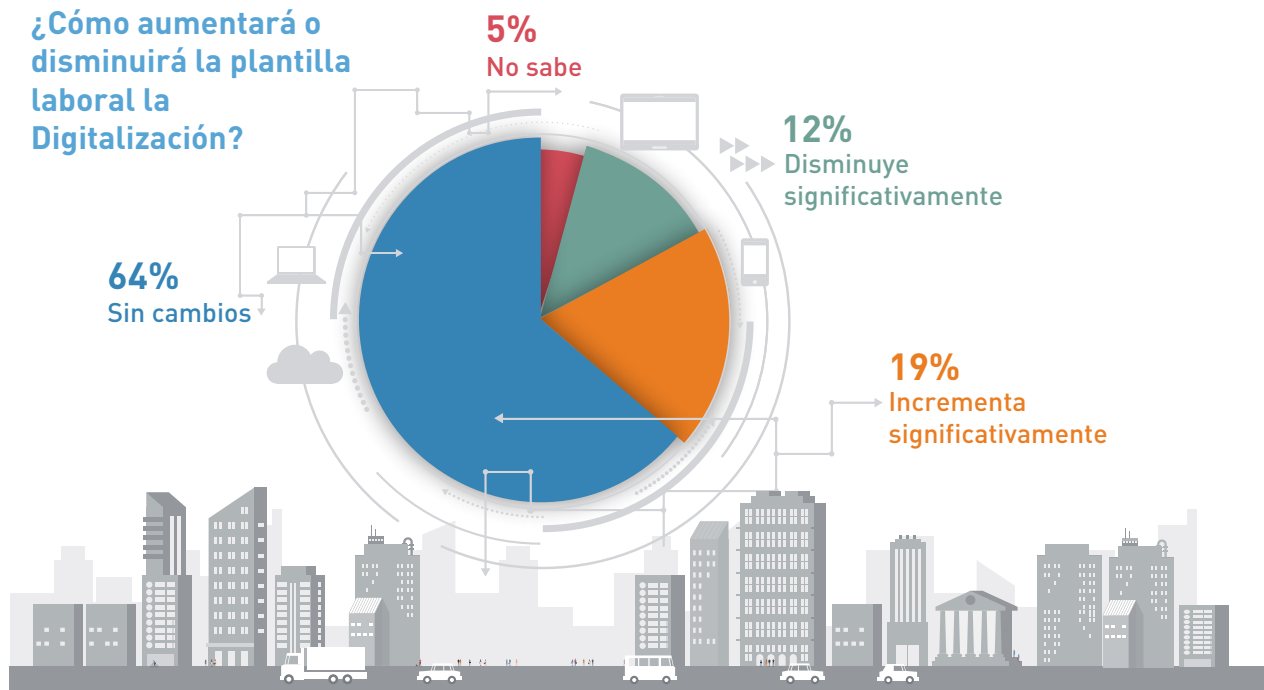
Preguntamos a 18,000 tomadores de decisión en 43 países y en 6 sectores industriales cómo esperan que la tecnología impacte a sus empresas en los próximos dos años, y cómo están asegurando que sus empleados tengan las habilidades correctas y estén listos para adaptarse.

MÁS RÁPIDO Y DIFERENTE: DISRUPCIÓN DE HABILIDADES COMO NUNCA ANTES

Hasta el 45 por ciento de las actividades que se les pagan a las personas para que hagan cada día podrían automatizarse con la tecnología actual ¹. Por supuesto que ya nos hemos adaptado antes a la evolución del mercado laboral, de los cajeros a los representantes de servicio al cliente, capturistas en procesadores de texto y asistentes personales; romper, destruir, redistribuir y recrear el trabajo no es nada nuevo.

La diferencia ahora es que el ciclo de vida de las habilidades es más corto que antes y el cambio está sucediendo a una escala sin precedentes. El impacto puede estar sobrevalorado hoy en día, pero a medida que disminuye el costo y la complejidad de implementación de la tecnología, el ritmo se acelera. Necesitamos estar listos para la Revolución de Habilidades.

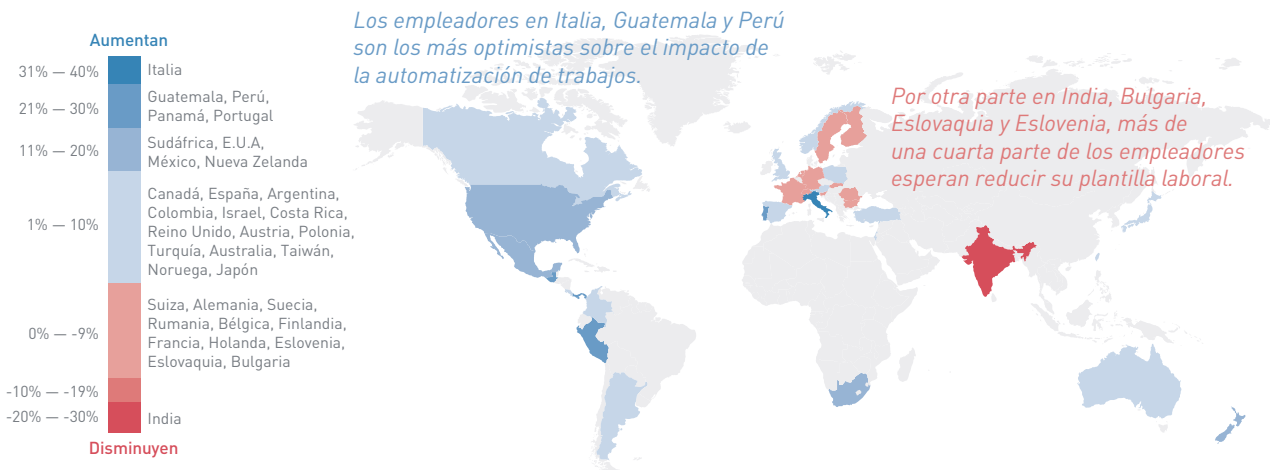
¹ Where Machines Could Replace Humans – and Where They Can't (Yet), McKinsey (2016)



A CORTO PLAZO: EL FUTURO DEL TRBAJO ES PROMETEDOR

Las nuevas tecnologías pueden ser caras y requerir personas con habilidades especiales, así que los empleadores todavía están dudando en implementar la automatización y prescindir de los trabajadores. Por lo que en el corto plazo, el futuro del trabajo es prometedor. **La mayoría de los empleadores esperan que la automatización y el ajuste a la digitalización traigan una ganancia neta para el empleo. El 83% pretende mantener o incrementar su plantilla laboral y actualizar a su gente en los próximos dos años.² Sólo el 12% planea reducir los empleos como resultado de la automatización.**

¿Dónde aumentará o disminuirá la plantilla laboral por la Digitalización?



Los empleadores están anticipando cambios. Tres de cada cuatro líderes de negocio creen que la automatización requerirá nuevas habilidades durante los dos próximos años.³ No podemos disminuir la tasa de avance tecnológico pero podemos invertir en las habilidades de los empleados, así la gente y las organizaciones pueden permanecer vigentes.

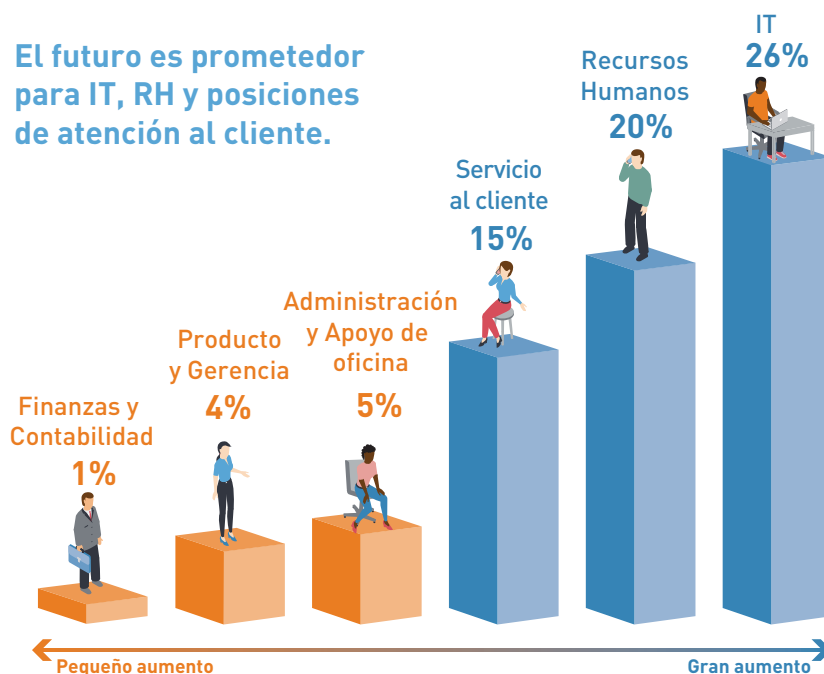
² Global Human Capital Trends, Deloitte (2016)

SOBRE DEMANDA: ¿QUÉ EMPLEOS, QUÉ HABILIDADES?

Las habilidades y el talento importan aún más en la Revolución de Habilidades. Los ciclos del conocimiento son más cortos que antes, el 65% de los trabajos que tendrá la Generación Z aún no existen.

Las personas que trabajan en empresas pequeñas de IT y de actividades relacionadas con servicio al cliente, deben sentirse optimistas: los empleadores de esas compañías tienen mejores expectativas en cuanto a incrementar sus plantillas laborales. También se espera un rápido crecimiento en la demanda de **analistas de datos**, requeridos para darle sentido al big data, en todas las industrias y ubicaciones,³ y los **representantes de ventas especializados** para comercializar ofertas digitalizadas. En **RH**, el número de empleados se incrementará en el corto plazo a medida que orientan a las organizaciones durante este periodo de ajuste.

El futuro es prometedor para IT, RH y posiciones de atención al cliente.



NECESIDAD CONSTANTE: ADQUISICIÓN DE HABILIDADES, AGILIDAD Y CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

En la Revolución de Habilidades, cambiará el valor que le damos a las diferentes habilidades. La digitalización y el crecimiento del trabajo calificado traerán oportunidades, siempre y cuando las organizaciones y las personas estén preparados. La tecnología reemplazará las actividades rutinarias, tanto manuales como cognitivas, para que las personas puedan asumir tareas no repetitivas y funciones más satisfactorias. **La creatividad, la inteligencia emocional y la flexibilidad cognitiva** serán aprovechadas por el potencial humano y permitirán a la gente convivir con robots, en vez de ser reemplazados por ellos.⁴ Las personas se darán cuenta, cada vez más, que necesitan actualizarse y diversificarse en nuevas áreas. La adquisición de habilidades, la agilidad y la capacidad de aprendizaje serán cruciales.



65% de los trabajos que tendrá la Generación Z, aún no existen

LEARNABILITY



tener el deseo y la capacidad de aprender nuevas habilidades para permanecer empleable durante largos periodos de carrera



³ The Future of Jobs, World Economic Forum (2016)

⁴ The Future of Jobs, World Economic Forum (2016)

⁵ Where Machines Could Replace Humans – and Where They Can't (Yet), McKinsey (2016)

En los países de la OCDE, **están creciendo más rápidamente los trabajos que requieren mayores niveles del dominio de habilidades.**⁶ Las industrias más perjudicadas afectarán de manera desproporcionada a algunos trabajadores más que a otros: los poco calificados, los de bajo rendimiento y las mujeres. Las posiciones en ventas, operaciones comerciales y financieras, así como las administrativas están en peligro de la automatización, las cuales cuentan con una gran proporción de mujeres. Las industrias que se espera crezcan, incluyendo arquitectura, ingeniería, computación y matemáticas suelen tener una menor participación femenina. Si la tendencia actual continua, las mujeres podrían enfrentarse a la pérdida de tres millones de trabajos y sólo medio millón de nuevos empleos, más de 5 puestos de trabajo perdidos por cada uno creado.⁷

Para las personas, la empleabilidad (la habilidad de obtener y mantener un trabajo ideal) no dependerá más de lo que ya saben, sino de lo que probablemente aprenderán. Las compañías que puedan tener una mezcla adecuada de gente, habilidades y tecnología son aquellas que triunfarán.

EMPLEABILIDAD

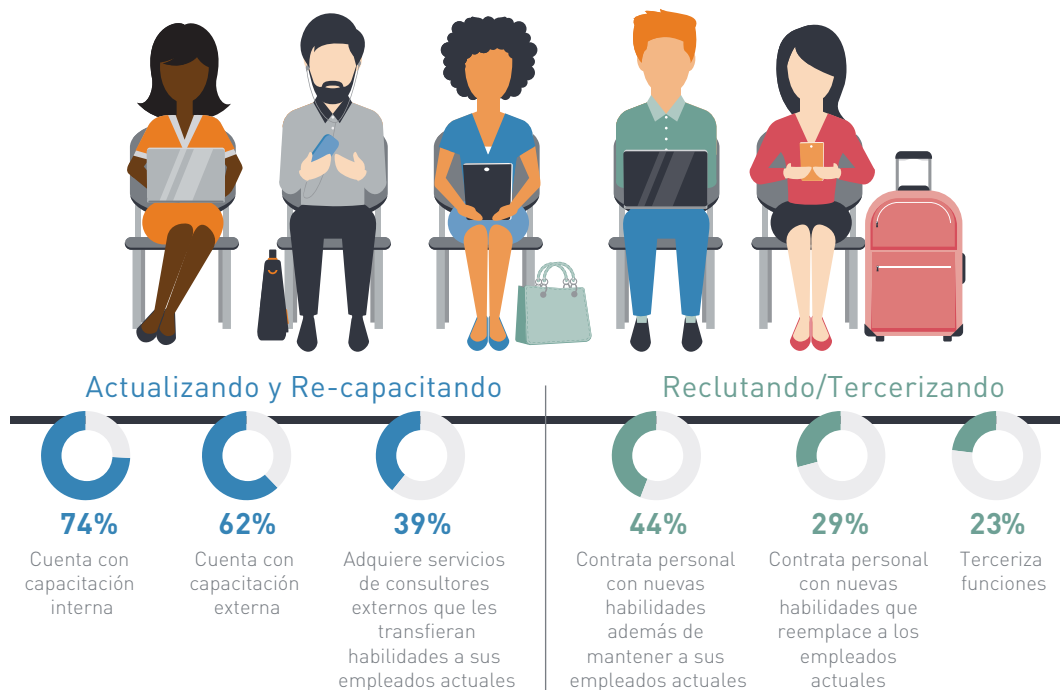
la capacidad de obtener y mantener un trabajo ideal

“En promedio, para el 2020, más de un tercio de las habilidades básicas deseadas en la mayoría de las ocupaciones, serán aquellas que todavía no se consideran cruciales para el trabajo actual”

~ World Economic Forum

FUTURO DE PRUEBA: HUMANOS CONVIVIENDO CON ROBOTS

El futuro del trabajo requerirá diferentes habilidades, y los empleadores necesitarán más que antes enfocarse en re-capacitar y actualizar a la gente, para afrontar la escasez de talento actual y anticiparse a las demandas del futuro. **Casi dos terceras partes están invirtiendo en capacitación interna para mantener actualizadas las habilidades, 42 por ciento están contratando adicionalmente gente con nuevas habilidades en lugar de reemplazar a los existentes y más de una tercera parte está facilitando la transformación adquiriendo servicios de consultores externos que les enseñen habilidades a sus empleados.** No debemos subestimar la conexión humana. La transformación del trabajo en la era de las máquinas, no necesita ser una guerra entre humanos y robots.



⁶ [https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills percent20volume percent201 percent20\(eng\)--full percent20v12--eBook percent20\(04 percent2011 percent 202013\).pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--eBook%20(04%2011%202013).pdf)

⁷ Future of Jobs Report, WEF



LIDERAZGO RESPONSABLE Y RECEPTIVO: AHORA ES CUANDO

La Revolución de Habilidades requiere de una nueva mentalidad, tanto de los empleadores que están tratando de desarrollar una fuerza de trabajo con las habilidades correctas, como de los individuos que están buscando desarrollar su carrera profesional. Las iniciativas de educación para fortalecer la reserva de talento son importantes, pero no son la única respuesta y pueden tomar muchos años en generar beneficios. **Las empresas tienen un papel que desempeñar para mejorar la vida de las personas y ser una parte importante de la solución. Ahora es el momento de que los líderes y los individuos sean responsables y receptivos.**

ACERCA DE MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) es el líder global de servicios y soluciones innovadoras de capital humano por casi 70 años. Como expertos en el mundo del trabajo, conectamos a más de 600,000 hombres y mujeres a un trabajo digno a través de un amplio rango de industrias. Por medio de nuestras marcas (Manpower®, Experis®, Right Management® y ManpowerGroup® Solutions) ayudamos a más de 400,000 clientes en 80 países a mejorar el desempeño de su fuerza laboral, proporcionando soluciones integrales para encontrar, administrar y desarrollar al talento. En el 2016 ManpowerGroup fue nombrada una de las empresas más éticas del mundo por sexto 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 hace humanamente posible triunfar en el mundo del trabajo en www.manpowergroup.com.mx

ACERCA DEL ESTUDIO

ManpowerGroup realizó un estudio global cuantitativo en julio de 2016, encuestando a más de 18,000 empleadores en seis sectores. La investigación fue realizada por Infocore en 43 países: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, China, Colombia, Costa Rica, Eslovaquia, Eslovenia, España, E.U.A., Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Holanda, Hong Kong, Hungría, India, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Nueva Zelanda, Noruega, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Taiwán y Turquía.



ManpowerGroup®



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup