

Cuarta Revolución Industrial un enfoque desde el talento



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

Aumento de la tecnología



Aumento de habilidades tecnológicas necesarias

Revoluciones Industriales



Primera Revolución Industrial 1760-1840

Desencadenada por la construcción del ferrocarril y la invención del motor a vapor.



Segunda Revolución Industrial 1870-1914

Fomentado por la electricidad, la invención de la bombilla, teléfono y combustibles fósiles



Tercera Revolución Industrial 1960

Conocida también como la revolución digital o de ordenador. Desarrollo de los semiconductores y la computación.



Cuarta Revolución Industrial Siglo XI

Basada en el uso de sistemas físicos cibernéticos e inteligencia artificial.

Las organizaciones que se están automatizando....

Son hasta **26%** más rentables

Tienen **16%** más valor en el mercado

30% esperan crear más empleos en los próximos dos años



¿En qué fase se encuentra tu
compañía en la trayectoria hacia
la madurez digital?

Realiza el DigiPathway
www.digipathway.com



Estrategias de talento de empresas más avanzadas en la transformación digital

Automatización del trabajo

Aumento de los salarios

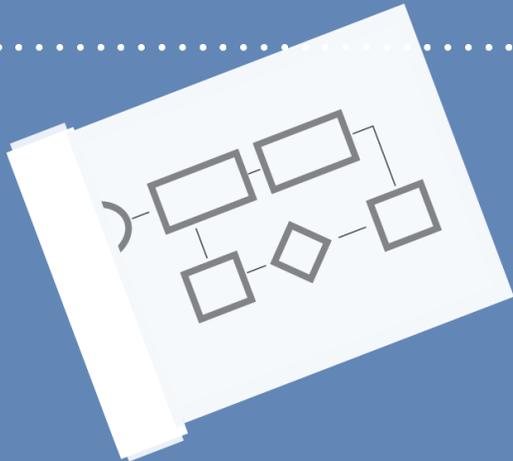
Crear puentes para talentos innecesarios

Reclutamiento para habilidades temporales

Redistribución interna

Oferta de mejores beneficios

Mejora de las habilidades de los empleados existentes



Encuesta Escasez de Talentos

Entrevistamos a

39.195

empleadores

en **43**
países



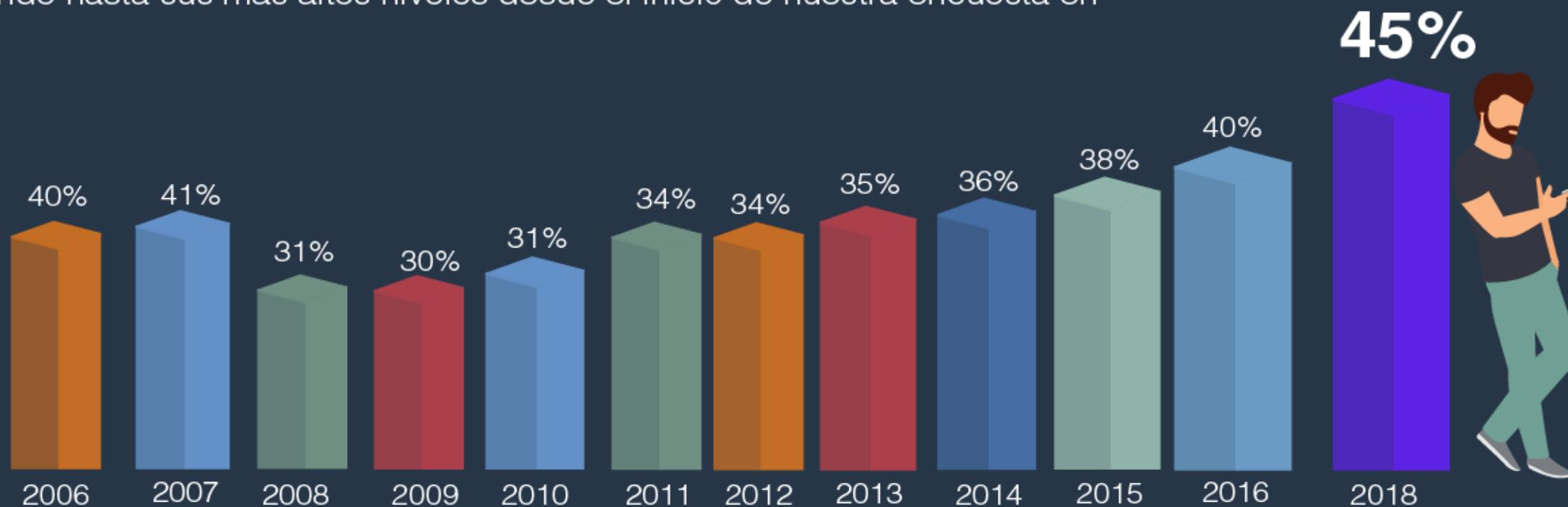
Para saber

- 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

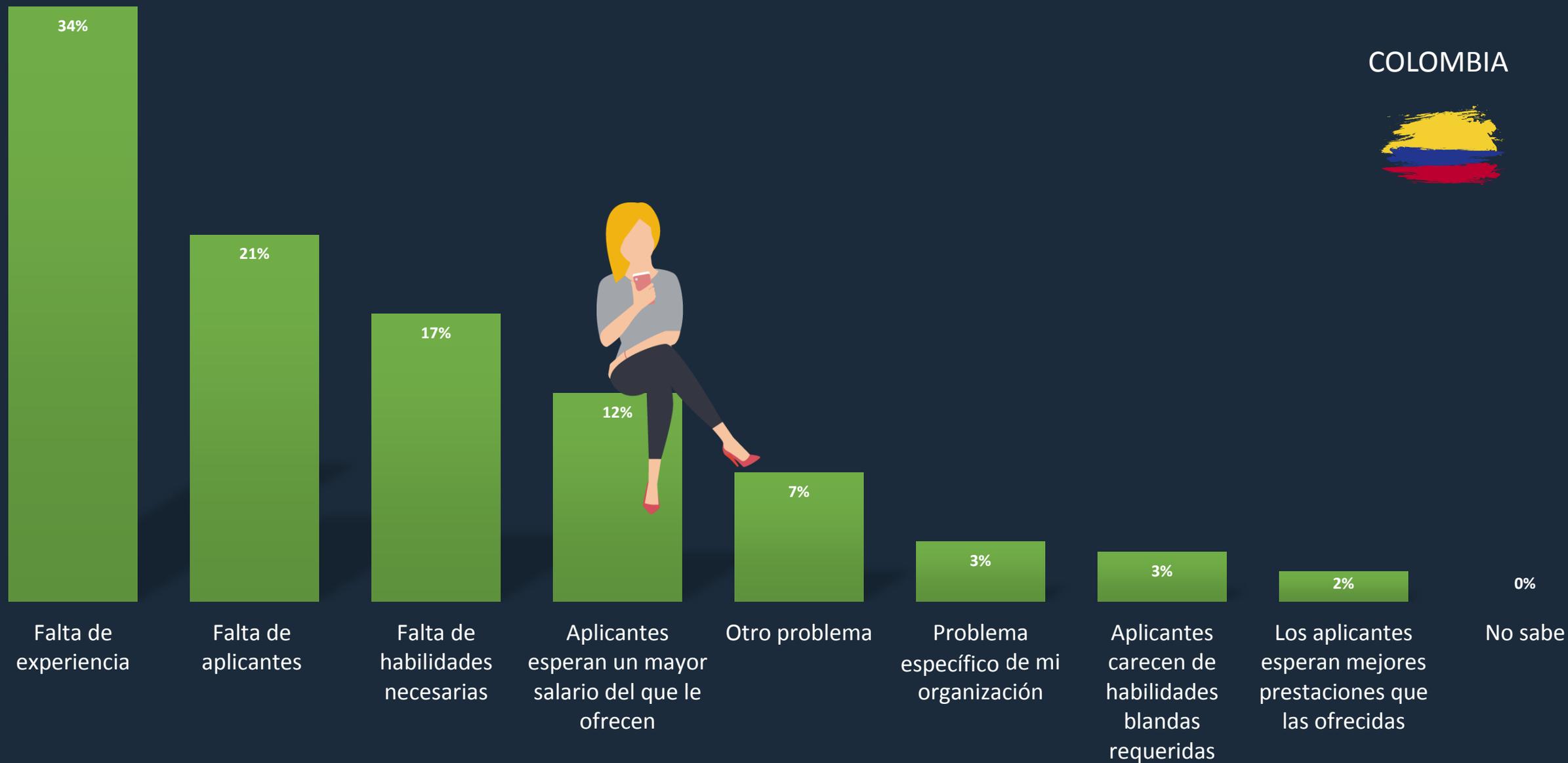


La escasez de talento global llega a su mayor nivel en **12** años.

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.



Razones de la dificultad para encontrar el talento requerido



Fenómenos que afectan el **mercado laboral**

⚙️ Envejecimiento de la población

📣 Movimientos migratorios

💡 Las personas no estudian lo que las empresas necesitan



Preguntamos a **19,000** empleadores
en **44 países** 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.



Las organizaciones que se están **automatizando son las que están generando más y nuevos tipos de trabajo**

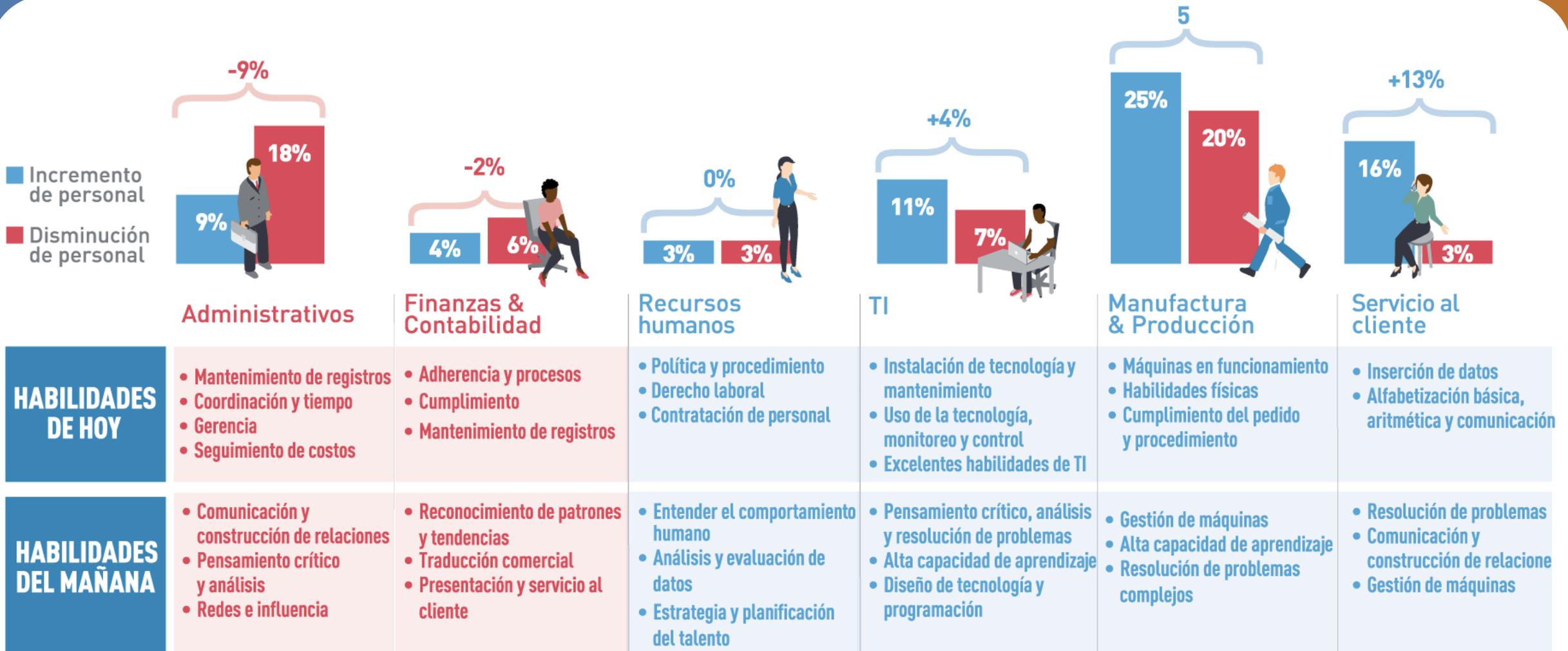
En Colombia el **84%** planean incrementar o mantener sus empleados como resultado de la automatización



¿Los robots reemplazarán los humanos laboralmente?



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





STEM

Ciencia
Tecnología
Ingeniería
Matemáticas



HECI

Humanidad
Ética
Creatividad
Imaginación

Tender puentes

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

Construir: Invertir en aprendizaje y desarrollo.

Tomar prestado

Cultivar comunidades de talento más allá de la organización.

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



Estrategias de talento humano en la 4^a Revolución Industrial



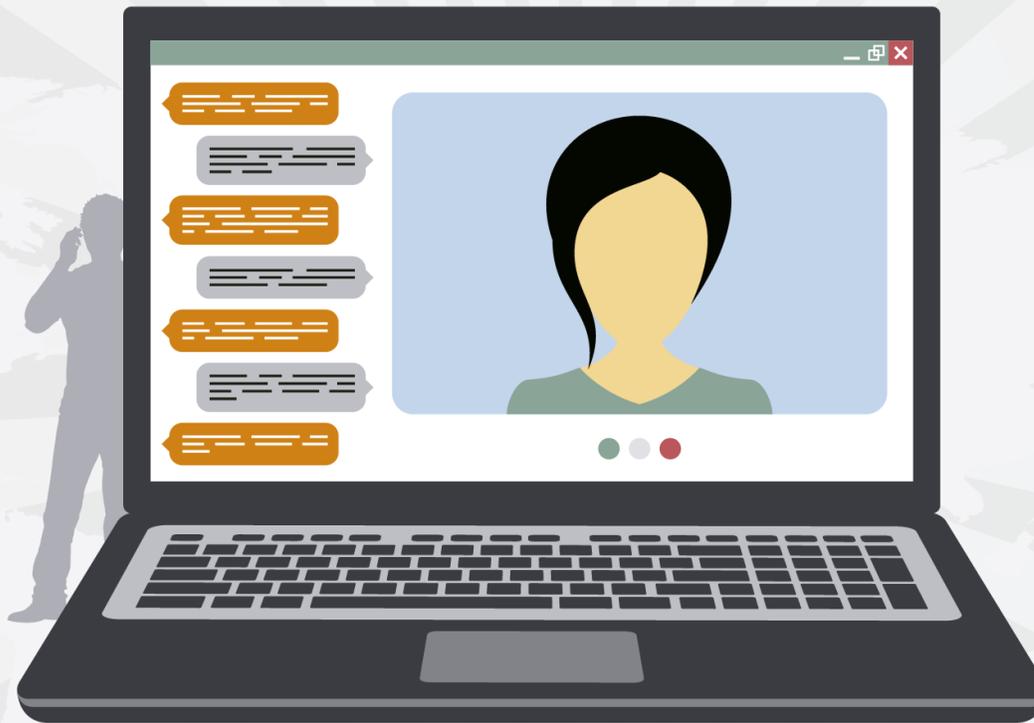
Casi la mitad de las **organizaciones (48%)** está **ayudando a las personas a seguir adelante**, ascender o trasladarse a nuevas funciones dentro o fuera de la compañía.

El 39% de estos empleadores mueve a sus empleados a otros cargos dentro de su organización.

El 30% le ayuda a sus trabajadores cuyas habilidades ya no encajan en la organización a encontrar nuevas oportunidades para desempeñar sus funciones fuera de la empresa.

Tender puentes
Tender puentes

Evaluación de capacidades actuales y futuras habilidades

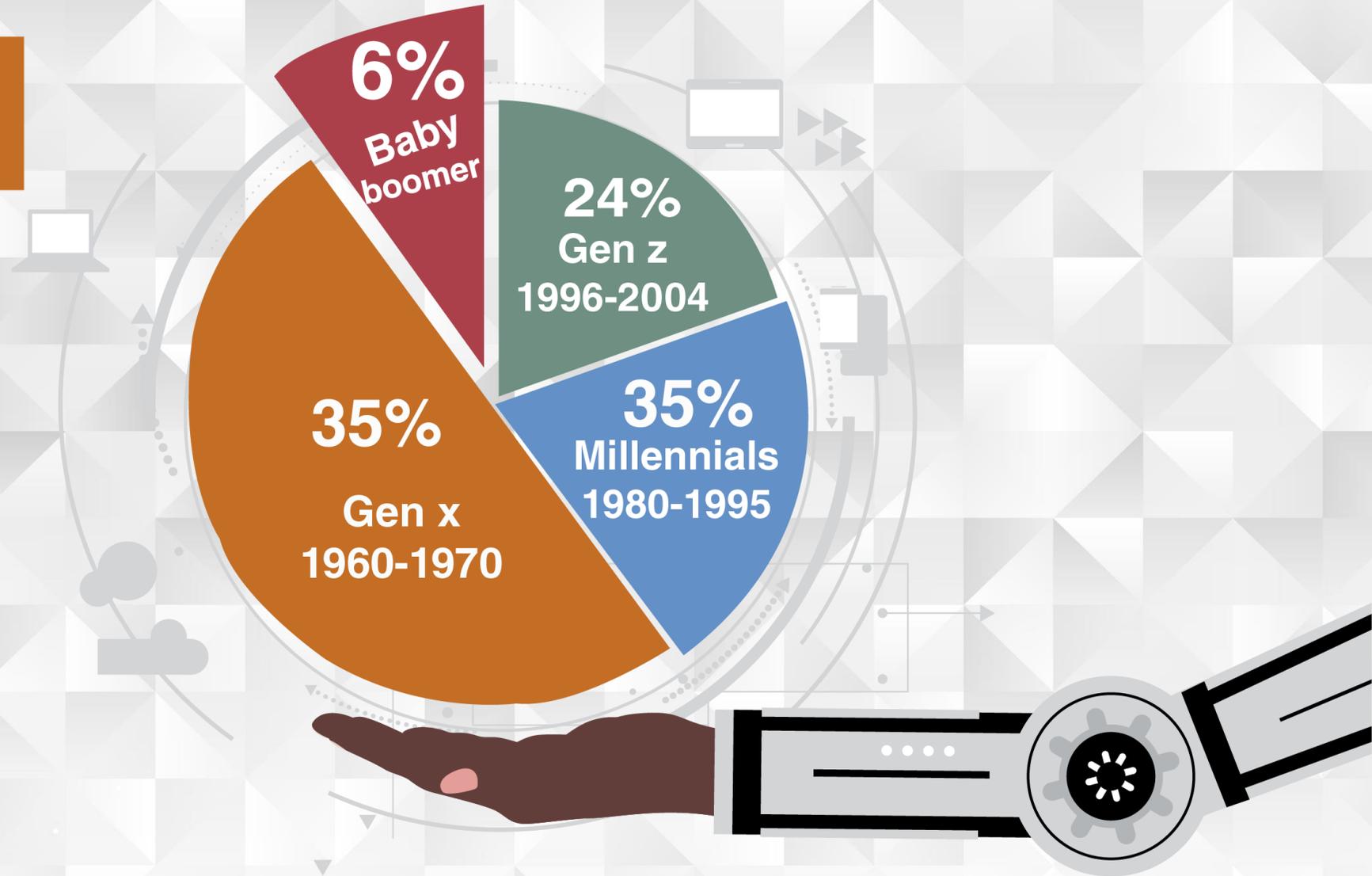


Evaluar a las personas aumenta la probabilidad
de tener a la persona adecuada en el rol correcto.
Cerca del **50% al 80%**

La evaluación es la forma más valiosa para
la comprensión del potencial humano y la
adaptación de las personas al papel que les
corresponde.

Fuerza de trabajo global en

el **2020**



Tradicionalista

1928 - 1945
+ de 73 años



Responsable
Dedicación
Sacrificio
Respeto

Baby Boomer

1946 - 1960
Entre 58 y 72 años



Adictos al trabajo
Busca estatus
Leal
Calidad de vida

Generación X

1961 - 1979
Entre 39 y 57 años



Móvil
Impactante
Self-branding
Variedad

Generación Y

Millennials 1980 - 1995
Entre 23 y 38 años



Colaboración
Personalización
Entretenimiento
Libertad
Innovación
Velocidad
Herramientas digitales

Generación Z

Post-Millennials
Entre 8 y 22 años



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



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





Entretanto, los candidatos prefieren

Dinero **95%** 

Oportunidad de crecimiento **93%** 

Beneficios **91%** 

Días festivos/ tiempo libre **91%**

Seguridad **91%** 

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**, estas comunidades son una solución para gestionar talento.

El 87% de todos los trabajadores está abierto al trabajo de **NextGen**

81% de los trabajadores NextGen lo eligen. Sólo el 19% dice que no puede encontrar una alternativa.

Tomar prestado
Tomar prestado



Las organizaciones desde hace mucho tiempo están acostumbradas a **gastar para encontrar las habilidades que necesitan**, cuando las necesitan.

El 76% de los empleadores planea adquirir las habilidades que necesitan, ya sea pagando precios más altos respecto al mercado o mejorando la compensación para el personal existente.

Propuestas de valor sólida - un propósito claro - una cultura organizacional atractiva

7 Maneras de asegurar que estamos preparados para las máquinas



1 Recuerda que el liderazgo es importante



2 Asegúrate de que las mujeres sean parte de la solución



3 Comprende lo que quiere tu fuerza laboral



4 Conoce las capacidades de tu gente

5 Personaliza la capacitación



6 Apuesta por las habilidades profesionales



7 Permite que las personas mejoren la tecnología





EnelMundoDelTrabajo

ManpowerGroup®
Líder mundial en talento humano



Gracias



Javier Echeverri Hincapié
Country Manager
ManpowerGroupColombia



[javierecheverrihincapie](#)



[@JavierManpowerG](#)

Síguenos en nuestras redes de ManpowerGroup Colombia



[ManpowerGroupColombia](#)



[ManpowerGroupColombia](#)



[ManpowerGroup Colombia](#)



[ManpowerGroup\(Co\)](#)



[@ManpowerGroupCo](#)

www.manpowergroupcolombia.co