

www.pwc.com.uy

Empleabilidad 2016

Psic. Geraldine Delfino (PwC Uruguay)

¿Qué significa empleabilidad? (*)

“La **capacidad** de una persona de acceder a un puesto de trabajo, **mantenerse** en él y **reorientarse** profesionalmente en otro en el caso de pérdida del primero.

Una persona “empleable” posee los requisitos en términos de **experiencia profesional demandados**, tiene los **conocimientos** que demandan los empleadores para su perfil y es **capaz de transmitir adecuadamente un mensaje al mercado.**”

¿Qué significa empleabilidad? () (cont.)*

Hoy es **necesario** disponer, (además de conocimientos y cualificaciones técnicas), de una **serie de características o competencias**, que al mismo tiempo que permitan modular la forma en que se desarrolla el trabajo, permitan al individuo **integrarse adecuadamente en una organización**.

La empleabilidad se encuentra también ligada a la visión y expectativas que cada uno de nosotros tenemos sobre nuestra trayectoria/proyección profesional.

¿Qué significa empleabilidad? () (cont.)*

(*) Conceptos de Pau Hortal

(Barcelona, España)

<http://pauhortal.net/blog/quien-soy/>



Licenciado en Ciencias del Trabajo, formación complementaria en Psicología, RRHH, master en Relaciones Laborales y diploma en Coaching Ejecutivo. Ha colaborado con las importantes Escuelas de Negocios del país: EADA, ESADE, el IE y el IESE.

Ha participado en más de 200 publicaciones sobre temas relativos a la gestión del Capital Humano, el Empleo y la Orientación Profesional.

“Cultura del Trabajo para el Desarrollo”

Definición de Cultura de trabajo para el desarrollo (*)

*“Es la suma de **conocimiento específico**, una **actitud honesta y productiva**, un **valor humano**, el **objetivo y deseo de progresar**, la **capacidad para trabajar en conjunto**, el **respeto** y la promoción por el trabajo y los derechos y obligaciones de quiénes participan de la actividad laboral (empresarios, trabajadores, usuarios, consumidores, ciudadanos).*

*Se basa en la convicción de que la **educación** y las **competencias**, la **capacitación** y la **formación** de los ciudadanos es una de las variables importantes para el desarrollo de todo el país y ello comprende los conocimientos adquiridos en la calidad y cantidad de años de estudio, tanto en los ámbitos de educación y capacitación, como en aquellos propios del trabajo.”*

Definición de Cultura de trabajo para el desarrollo (*)

*“La **Cultura del Trabajo para el Desarrollo**, se trata de una estrategia dirigida a todos los empleados públicos y privados, empresarios, productores y emprendedores, con la cual se busca la **universalización de los derechos y obligaciones referidos al trabajo y a la educación con perspectiva de género** e igualdad de condiciones en el acceso tanto para unos como para otros”.*

Ernesto Murro

Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Algunos conceptos importantes de la Directriz Estratégica del MTSS

“Trabajo decente: con **oportunidades** para que los hombres y mujeres puedan conseguir un **trabajo productivo, oportuno, seguro, con calidad y estabilidad, con igualdad y respeto** a los derechos laborales y de **protección social**, con **ingresos adecuados**, con **diálogo social, libertad sindical, formación, negociación colectiva y participación**”
OIT, 1999, Memoria del Director General.

Algunos conceptos importantes de la Directriz Estratégica del MTSS

“Calidad del trabajo”.

“Generar un nuevo perfil del trabajador **creativo e innovador, responsable e involucrado**. Esto no es resultado de individualidades sino de un **proceso social**”.

“El trabajo enaltece al individuo, genera **valores, conocimientos, habilidades y experiencias** que nos permiten ser cada día mejores seres humanos”.

“Vamos a apostar fuertemente al **Uruguay del Trabajo de Calidad**”.

“**Universalización de la educación y universalización del trabajo**. De hecho ninguno es viable sin el otro”.

Algunos conceptos importantes de la Directriz Estratégica del MTSS

“Esta Directriz Estratégica busca así, contribuir junto a otras medidas, a **reducir y eliminar desigualdades y brechas**: laborales, educativas, territoriales, de edad, género, de colectivos.

Busca **enseñar a aprender y a ser creativos** en las organizaciones públicas y privadas; aprender a **escuchar**; a **respetar** el trabajo y estudio del otro con prescindencia del lugar que ocupe; a **generar climas** laborales y familiares que promuevan el compañerismo y la solidaridad”.

“Contribuir a **un país más desarrollado, productivo, innovador, integrado**, con **justicia social**, mejor **redistribución de la riqueza**, con **calidad de vida**, mejorando la estructura de **oportunidades y accesibilidad al mercado de trabajo**, en condiciones de Trabajo Decente, con derechos y obligaciones”.

Cultura de trabajo para el desarrollo

Algunos comentarios del Presidente del Consejo Directivo Central de la ANEP, Wilson Netto, a propósito del lanzamiento de la Directriz Estratégica de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo (*).

“*Encuentro* muy fuerte entre el *mundo del trabajo y el de la educación*”.

“Formar en *distintas áreas*, incrementar *capacidades*”.

“Lo más imperioso es que las capacidades de cada uno de los uruguayos tenga la *posibilidad de incrementarse*”.

Competencias requeridas

Las competencias requeridas

- ***Responsabilidad (*)***
 - Credibilidad personal
 - Confiabilidad
 - Capacidad para anticiparse, ver posibles problemas donde otros no los ven y plantear posibles soluciones
 - Diferentes tipos de inteligencia para armar equipos exitosos (emocional, práctica, lingüística, lógico matemática, corporal y quinésica, visual y espacial, naturalista, intrapersonal, musical, interpersonal) (**Anexo 1**)
 - Orientación a la acción
 - Autoconocimiento
 - Capacidad de observación
- ***Capacidad de escucha***
 - Apertura para recibir feed back/retroalimentación
 - Capacidad de resiliencia (capacidad para superar circunstancias traumáticas)
- ***Agente de cambio***

Las competencias requeridas (cont.)

- Generación de conocimiento mientras la tecnología se ocupa de las tareas repetitivas
- Soluciones de mayor valor agregado
- Pensar
- Resolver problemas, encontrar soluciones de manera creativa
- Capacidad de adaptación
- Polivalencia
- Intrapeneur (espíritu emprendedor, mente curiosa, innovación) (Anexo 2)
- ***Capacidad de análisis***
- ***Alta calificación*** (los no calificados serán sustituidos por la tecnología, así como lo serán las tareas rutinarias) (Anexo 3)
- ***Trabajo en equipo***
- ***Colaboración***
- Liderazgo de bajo perfil

Las competencias requeridas (cont.)

Para todo esto se requiere urgentemente un ***sistema educativo aggiornato***, orientado a desarrollar estas competencias/habilidades blandas.

Según una ***Encuesta de Cualidades Requeridas*** para la Contratación de Personal que elabora la Cámara de Comercio y Servicios de mayo de 2015, la ***“responsabilidad” es una de las cualidades “muy importantes”*** y “poco o nada presentes” en los aspirantes a un puesto laboral.

Tipos de inteligencia (Anexo 1)

- Escribir, leer, contar cuentos o hacer crucigramas.

Lingüística.



- Resolución de problemas aritméticos, estrategia y experimentos.

Lógica-matemática.



- Deporte, baile, manualidades.

Corporal y quinésica.



- Percibir, imaginar, visualizar, transformar.

Visual y espacial.



- Identificar, reconocer, crear y reproducir sonidos-canciones.

Musical.



- Se comunican bien y son líderes en sus grupos.

Inter personal.



- Autoestima, automotivación; felicidad personal y social.

Intra personal.



- Atracción y sensibilidad por el mundo natural.

Naturalista.



Anexo 2

Viernes 06 de mayo | 2016 Fuente: InfoNegocios

Por innovador, investigador y emprendedor te doy U\$S 30 millones

La **Agencia Nacional de Investigación e Innovación** (ANII) presentó su **Memoria Anual 2015** de la que se desprende que durante 2015 comprometió 30 millones de dólares en diferentes programas de innovación, investigación, emprendimientos y formación. Si se tiene en cuenta lo comprometido entre 2008 y 2015, el compromiso alcanza los U\$S 192 millones. Además, gracias al apoyo de ANII, otras instituciones y empresas aportaron U\$S 38,6 millones a la innovación e investigación del país.

Fernando Brum, presidente de la ANII, dijo que “la Memoria Anual muestra fielmente lo que hacemos desde la Agencia y estamos orgullosos de que la ANII sea un espacio donde el mundo de la investigación y el de la innovación se encuentren día a día, ya que creemos que esa trama es la que hará que Uruguay se destaque en el mundo”.

En innovación se otorgaron U\$S 8,2 millones para apoyar a 92 proyectos de empresas. El 68% incrementó los ingresos de su empresa. El 90% de los proyectos aprobados generó nuevas habilidades en el equipo de trabajo de la empresa.

En investigación se comprometieron U\$S 7,2 millones en el apoyo de 111 proyectos. En la [web](#) puedes descargar la memoria completa y un resumen en este [video](#).

Foro Económico Mundial 2016 Cuarta Revolución Industrial - La robotización (Anexo 3)

- Se desarrolla la Inteligencia Artificial, la robótica, nanotecnología, impresión 3D, todo lo cual causará la ***pérdida de 7 millones de empleos en el mundo en los próximos 5 años***, a la vez que se crearán ***2 millones de empleos nuevos en las áreas de computación, ingeniería, arquitectura, matemáticas***.
- En Uruguay una investigación reciente del Centro de Economía, Sociedad y Empresa del IEEM muestra que el ***54% de los empleos ocupados en nuestro país corren un alto riesgo de automatización en los próximos 10/20 años***.
- La Directriz Estratégica 2015-2020 del MTSS en un documento llamado “Cultura del Trabajo para el Desarrollo: la calidad del trabajo” tiene algunos puntos a concretar en los próximos 4 años como ver a las personas como ***agentes de cambio*** y lograr ***perfiles de trabajadores innovadores***. (*)

fuentes El Observador (23/04/2016)

Foro Económico Mundial 2016 Cuarta Revolución Industrial - La robotización (Anexo 3) (cont.)

- Los ***empleos más amenazados*** - según una investigación de la Universidad de Oxford de 2014- pueden ser extrapolados a cualquier país del mundo y son ***telemarketing, fabricación industrial, transporte y logística y administración.***
- El libro The Second Machine Age (La segunda era de la máquina) cuyos autores Andrew Mc Afee y Erik Brynjolfson, ambos investigadores del MIT, analizan la relación entre Productividad y Empleo y afirman que en el 2011 se produjo una brecha: el crecimiento económico no vino acompañado de la creación de puestos de trabajo y la explicación radica en que la ***Tecnología aumenta la Productividad***, lo que hace que ***menos personas realicen tareas rutinarias de administración*** por ejemplo, que se están automatizando.

¿Qué esperan los trabajadores de sus empleadores?

Los trabajadores piden a sus empleadores

- *Trabajo flexible*
- *Autonomía*
- *Creatividad*
- *Sentido del hacer*
- *Objetivos concretos*
- *Proyectos propios*
- *Credibilidad corporativa*
- *Balance trabajo y vida personal*
- *Oportunidades*
- *Paquete competitivo de remuneraciones*



El futuro cercano y algunos datos interesantes

Algunas de las profesiones del futuro que aún no existen

(por ejemplo en el Área de IT)

- *Desarrollador de aplicaciones móviles*
- *Especialista en banco de datos en la nube*
- *Administrador de la nube*
- *Analista de atención en la nube*
- *Arquitecto de datos*
- *Desarrollador en robótica*
- *Especialista en internet de las cosas (Internet of things)*
- *Especialista en seguridad de la información*
- *Consultor Big Data*
- *Especialistas en el análisis de datos para usarlos a la hora de tomar decisiones determinantes en el rumbo del negocio*

Fuente www.entrepreneur.com Las 8 carreras del futuro en el Área de TI



Algunas de las profesiones del futuro que aún no existen

(por ejemplo en el Área de IT)

- Y... el ***Learning Analytics***

Learning Analytics es la medición, recopilación, análisis y presentación de datos sobre los estudiantes, sus contextos y las interacciones que allí se generan, con el fin de comprender el proceso de aprendizaje que se está desarrollando y optimizar los entornos en los que se produce. En español algunos autores la han denominado analítica del aprendizaje o análisis del aprendizaje.

Fuente: <http://www.expansion.com/empreendedores-empleo/desarrollo-carrera/2016/01/27/AlbaCasildaMadrid@CasildaAlba> Actualizado: 28/01/2016 y Wikipedia

Las profesiones del futuro (*)

- “Hay un desajuste real entre la oferta y la demanda principalmente por una **brecha formativa y de especialización**”.
- “La **movilidad geográfica** será uno de los condicionantes para parecer atractivo laboralmente hablando”.
- “Alemania, Francia, Suiza, los países escandinavos, Reino Unido, Estados Unidos, Asia, Australia, Nueva Zelanda y algunas zonas de Latinoamérica son destinos que **reclaman profesionales altamente cualificados**”.
- A grandes rasgos son "los ingenieros en general, y los industriales y los **especializados en nuevas tecnologías**, en particular, los profesionales más demandados. No sólo éstos. También los perfiles sanitarios y los técnicos cualificados para trabajar en el extranjero”.
- “La **gestión de los datos** que manejan las empresas para su fin comercial ya es clave, pero **son pocos los profesionales que están capacitados**”.

(*) Artículo de El Observador 16/12/2014 Fuente: Arancha Bustillo - Expansión

Las profesiones del futuro (cont.)

- “Los llamados ***científicos de datos y los líderes capaces de abanderar las transformaciones internas***. En este sentido, el *Chief Analytical Officer* será uno de los más buscados”.
- “En el sector del marketing online destacan los especialistas en captación y conversión de tráfico, el product manager online y últimamente está empezando a sonar con fuerza el real time bidding (ofertas) que no es otro que el profesional encargado de las pujas sobre espacios publicitarios en Internet” .
- “En el campo de la ingeniería los ***perfiles técnicos comerciales***, los ingenieros de proyecto y el personal de mantenimiento como los que más van a pedir las empresas” .
- “En el sector de compras y logística se buscan técnicos y profesionales de exportación/importación”.
- “***Ahora se buscan perfiles más dinámicos y orientados a resultados***”.

(*) Artículo de El Observador 16/12/2014 Fuente: Arancha Bustillo - Expansión

Las profesiones del futuro (cont.)

- “En el sector retail se reclaman diseñadores, retail managers y jefes de producto”.
- “En el campo digital responsables de e-commerce, social media y expertos en comunicación digital” .
- “En el mundo de las finanzas se ha puesto el foco de atención sobre los **especialistas en riesgos**. En este sentido adquieren más relevancia perfiles como el **credit controller**. Aunque, al parecer las estrellas en este campo siguen siendo los financieros de inversión”.
- “Profesionales muy cotizados, con altos sueldos a los que se les demanda experiencia en el área del corporate finance, una **formación adecuada y ética**”.
- “Los más contratados son las figuras como los controller de gestión internacional, los responsables de consolidación y los especialistas en bienes de consumo y gestión patrimonial”.

(*) Artículo de El Observador 16/12/2014 Fuente: Arancha Bustillo - Expansión

¡Muchas gracias a todos!

Nuestra Visión

***Ser la firma líder
en servicios profesionales,
referente del mercado.***