

El futuro del empleo. 5 reflexiones desde los RRHH

Santiago, 2 de octubre de 2018

 randstad research



Punto de partida. Vivimos una nueva revolución industrial

1.0	1784	basado en equipos de producciones de vapor y agua	
2.0	1870	producción en masa desarrollada gracias a la división del trabajo y la energía eléctrica	
3.0	1969	uso de la electrónica y la IT para una mayor producción automatizada	
4.0	hoy	digitalización	

1. TRANSFORMACIÓN

LOS PERFILES
PROFESIONALES MÁS
DEMANDADOS VAN A
SEGUIR CAMBIANDO

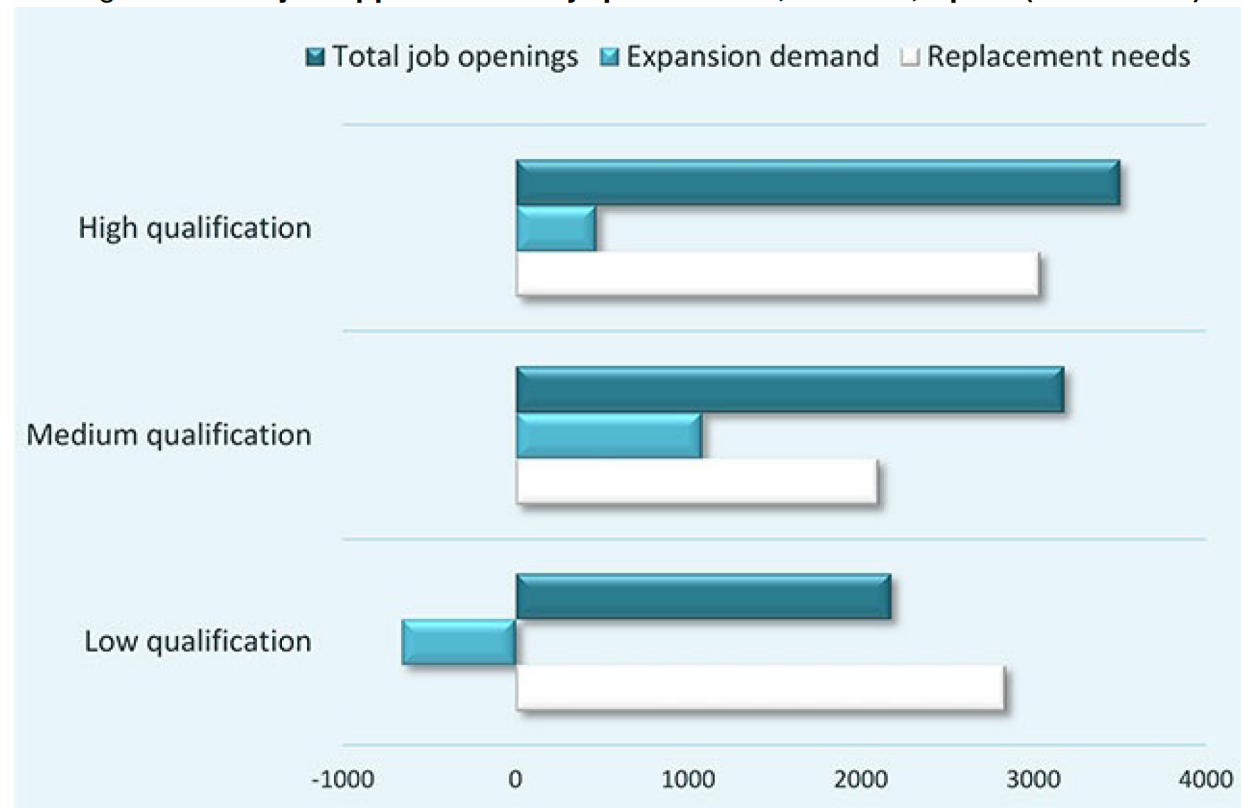


Se reducen las oportunidades laborales para los trabajadores menos cualificados

Oportunidades laborales por niveles de cualificación 2013-2025

Fuente: Cedefop (2015)

Figure 4 Total job opportunities by qualification, 2013-25, Spain (thousands)



Source: Cedefop skills forecasts (2015)

Habilidades y competencias más demandadas en los profesionales del futuro

Competencias más demandadas en 2020

Fuente: World Economic Forum.
Future of jobs report (2015)



Solución de problemas complejos



Pensamiento crítico



Creatividad



Gestión de personas



Coordinación



Inteligencia emocional



Toma de decisiones



Orientación de servicio



Negociación



Flexibilidad cognitiva

¿Cómo serán los profesionales demandados en el futuro?

Categorías de trabajadores demandadas en el futuro próximo

Fuente: Randstad, Flexibility@work (2016)

38%



'Knowledge workers'
Profesionales cualificados con capacidades difícilmente duplicables.

35%



Líderes. Profesionales con múltiples habilidades que pueden liderar cambios en la organización, desarrollo e innovación

18%



Trabajadores técnicos.
Cuentan con formación especializada para desarrollar funciones específicas.

5%



Operarios. No requieren habilidades o conocimientos muy específicos y desempeñan actividades poco cualificadas.

3%



Especialistas en oficios.
Cuentan con conocimientos específicos para realizar ciertos oficios o profesiones.

2%



Especialistas de tareas.
Hacen uso de la información pero no generan ideas o conocimiento. Desarrollan tareas repetitivas.

2. ESCASEZ

EL TALENTO, ¿UN
RECURSO CADA VEZ
MÁS ESCASO?



¿Escasea el talento o huye (de las malas ofertas)?

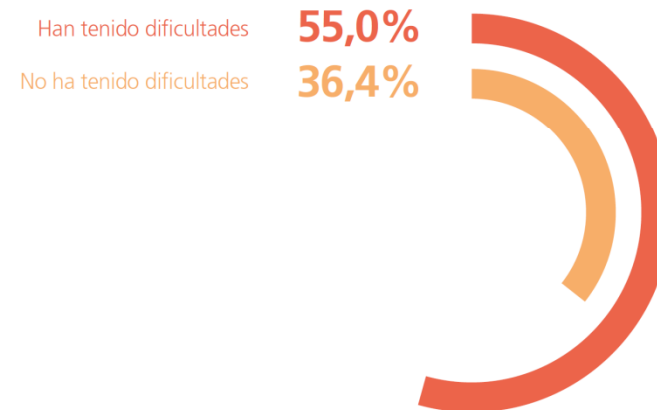
- A muchas empresas les cuesta encontrar los candidatos adecuados.
 - ¿Es todo un problema de déficit de talento?
 - “Between a half and two thirds of EU firms with difficulties finding skilled workers face the problem for reasons other than lack of skills: unattractive job offers (unwillingness or inability to offer a competitive market wage; bad job quality; precarious contracts); and lack of employer commitment to talent management.”
(Cedefop (2015), Skill shortages and gaps in European enterprises)

Según nuestro estudio sobre déficit de talento, el 55,0% de las empresas declaran tener dificultades

Dificultades para encontrar nuevos trabajadores

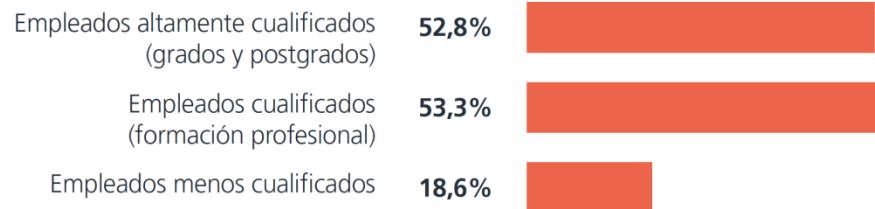
En los últimos 12 meses, ¿ha tenido dificultades tu empresa para encontrar nuevos trabajadores?

El **91,4%** de las empresas han buscado candidatos en los últimos 12 meses.



Niveles de los puestos con dificultades

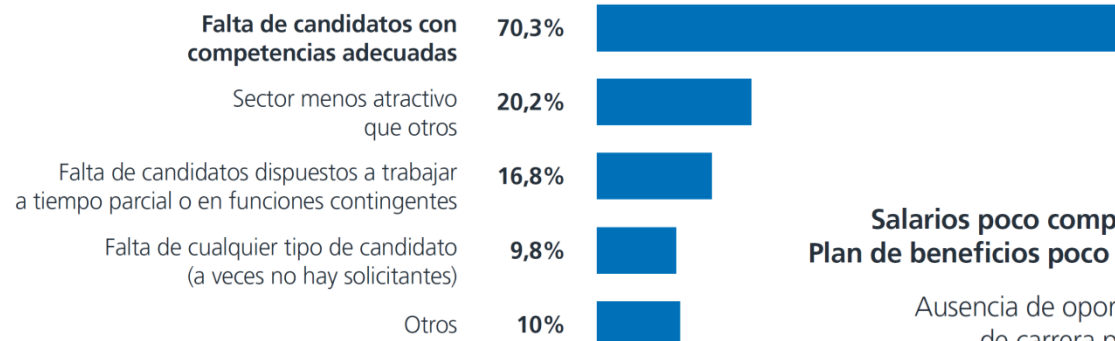
RESPUESTA MÚLTIPLE



Base: 398
(Empresas que han tenido dificultades con la búsqueda de candidatos)

Las empresas que intentan cubrir vacantes en la actualidad se enfrentan a desafíos internos y externos

Externos



Internos



¿Qué competencias faltan?

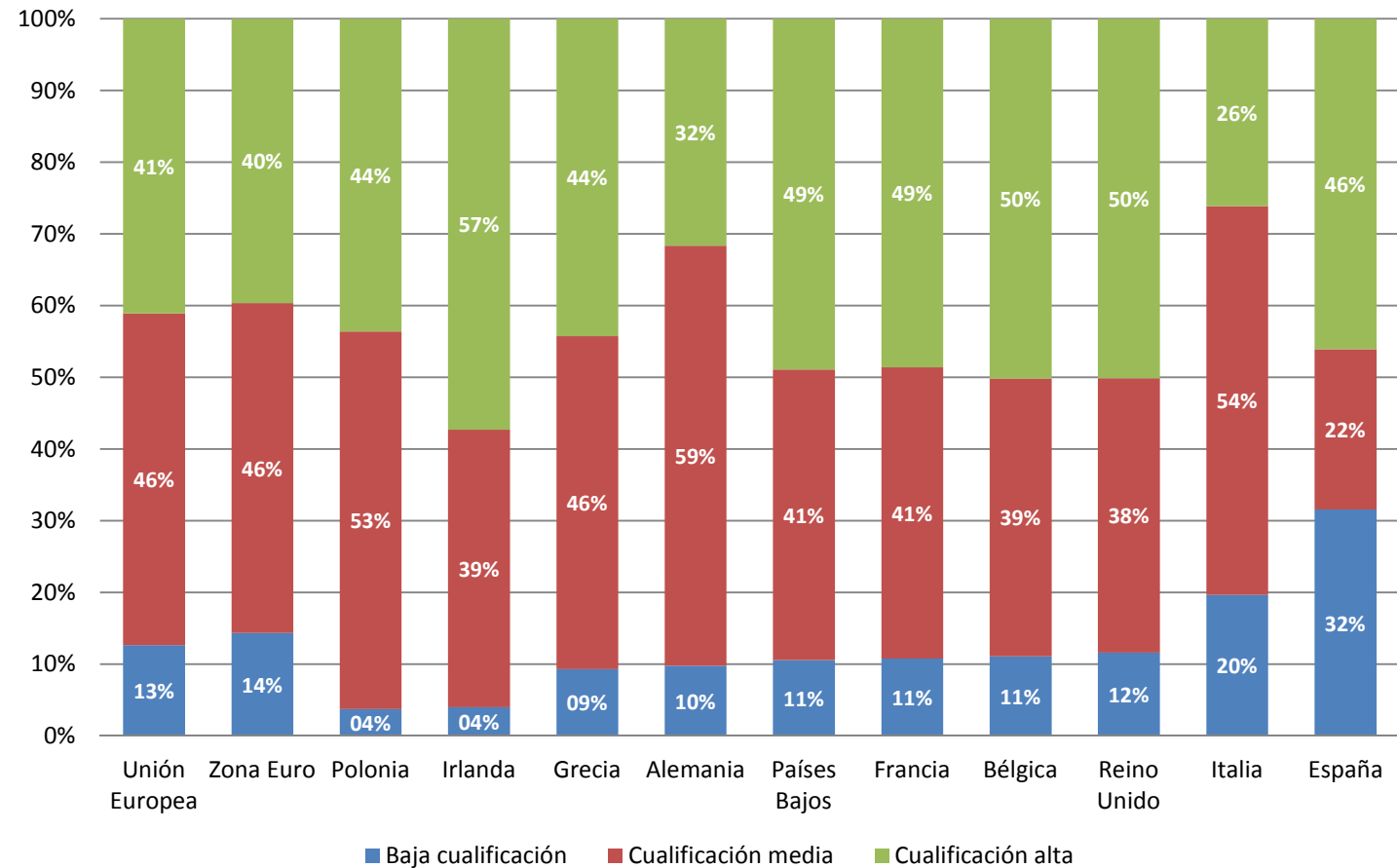
¿Qué competencias faltan?



Tenemos un problema (internacional) de cualificación de nuestros jóvenes

Población activa por niveles de cualificación (25-29 años)

Fuente: Eurostat

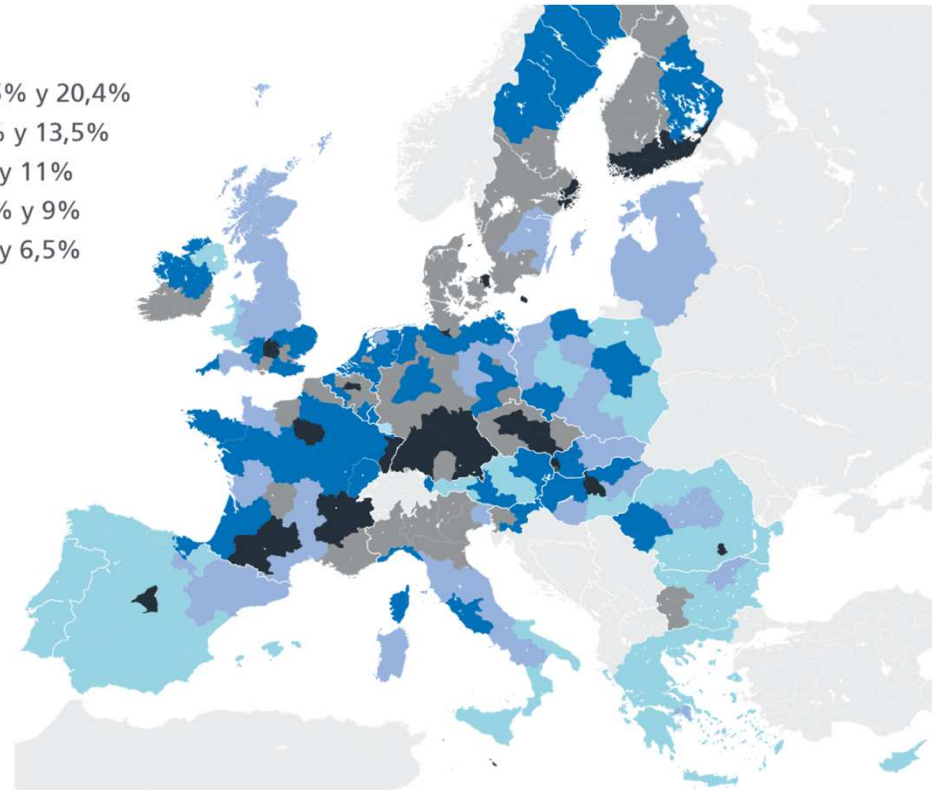


España ocupa una posición rezagada en cuanto al peso del empleo STEM en la Unión Europea

Proporción de empleo de alta tecnología por regiones (NUTS-2)

Fuente: Randstad, Flexibility@work (2016)

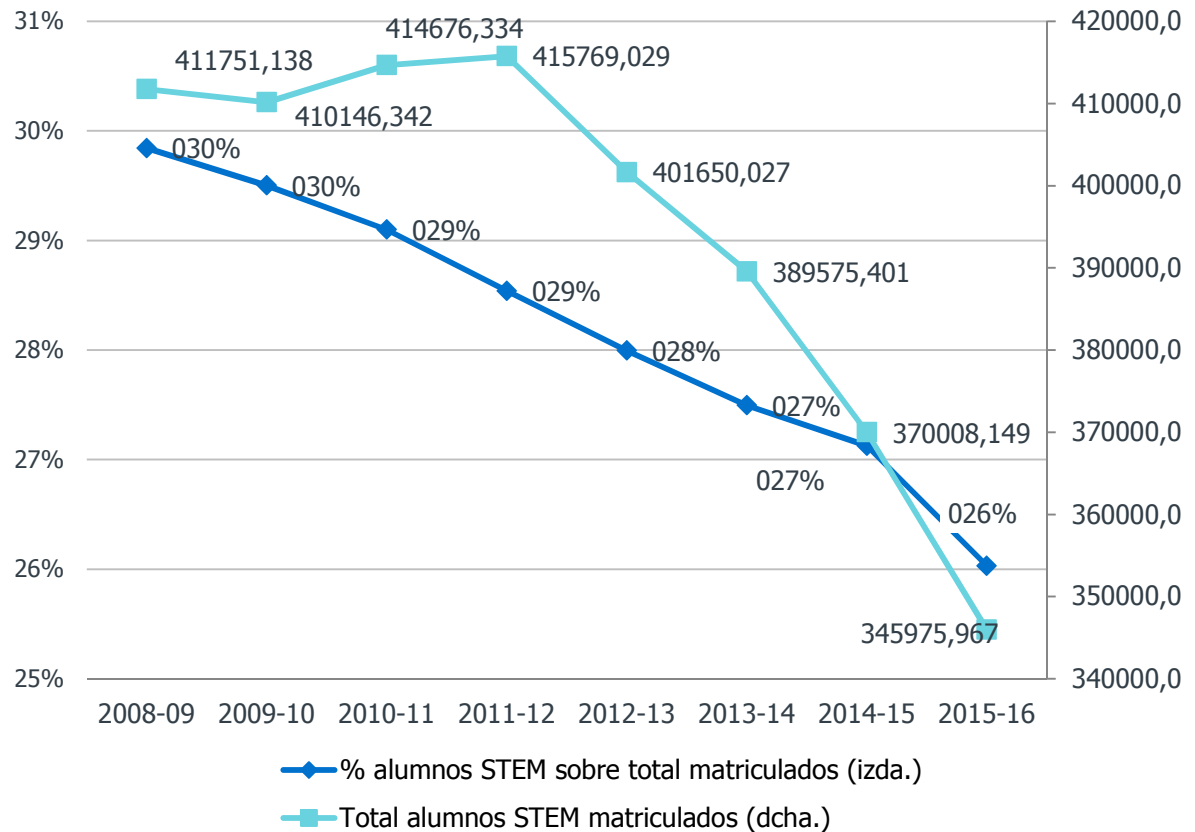
- Entre 13,5% y 20,4%
- Entre 11% y 13,5%
- Entre 9% y 11%
- Entre 6,5% y 9%
- Entre 3% y 6,5%



Los estudiantes STEM siguen una tendencia decreciente en España

Alumnos STEM matriculados en las universidades españolas

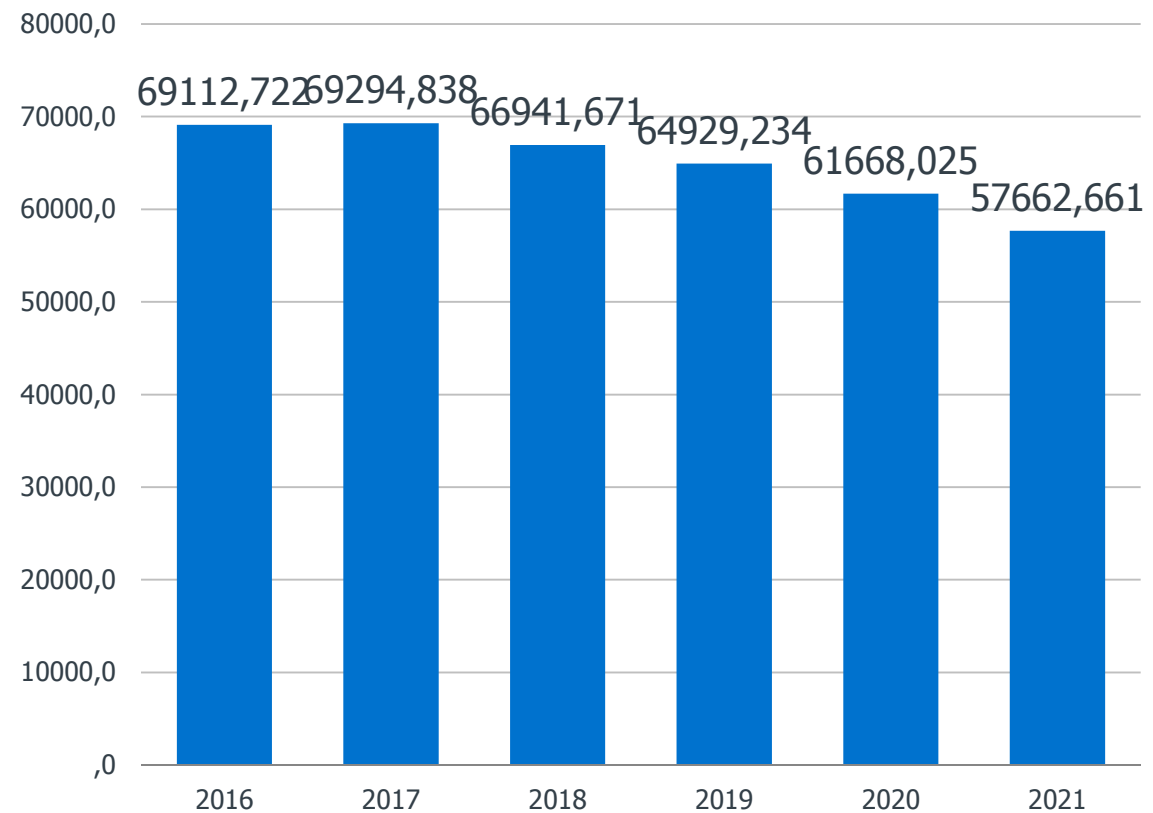
Fuente: elaboración propia a partir de estadísticas universitarias del MECD



Los titulados STEM descenderán a un ritmo anual del 3,3% en los próximos 5 años

Previsión a cinco años de titulados STEM en las universidades españolas

Fuente: elaboración propia a partir de estadísticas universitarias del MECD



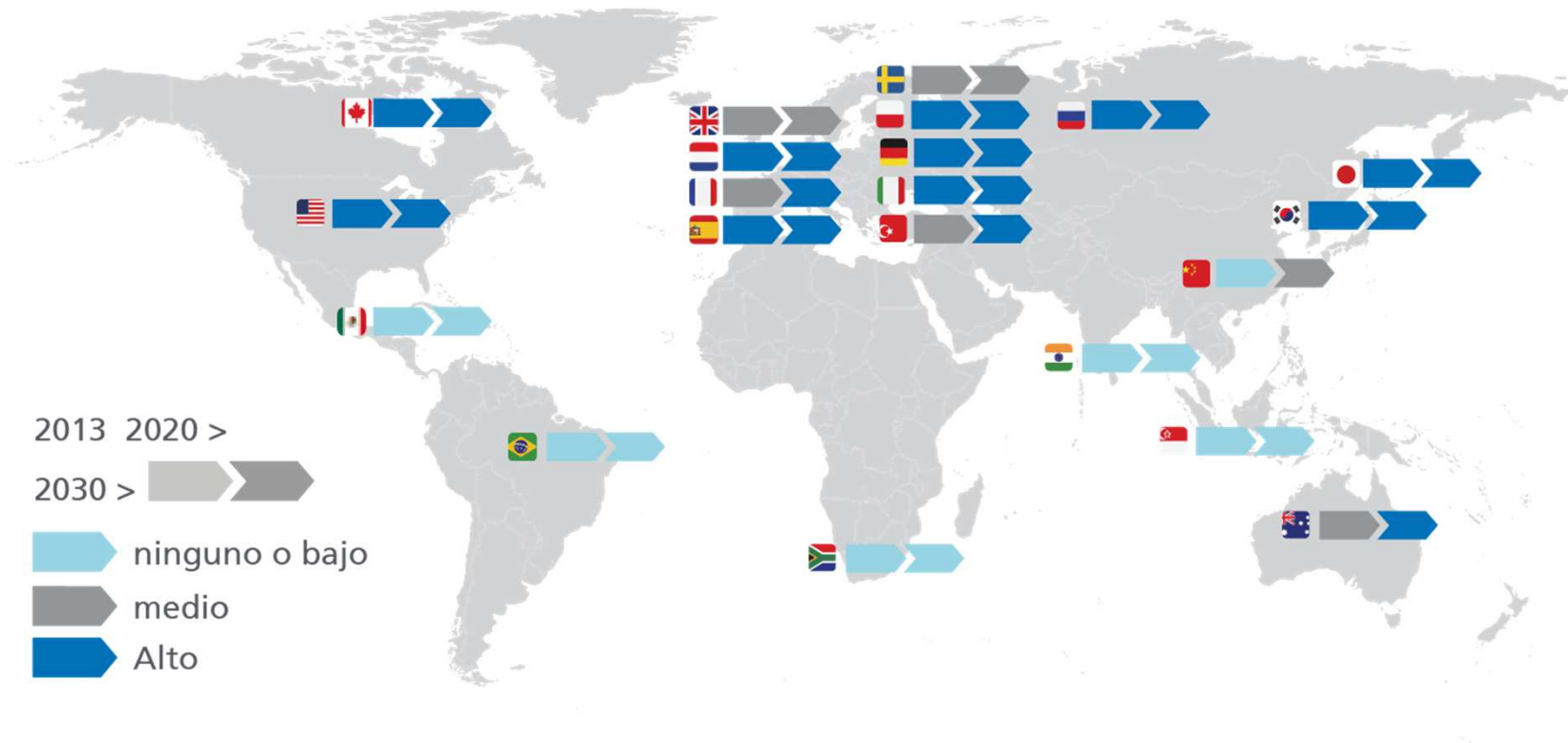
3. COMPETENCIA

LA BATALLA POR EL
TALENTO SE VUELVE
GLOBAL



España es uno de los países más amenazados por el déficit de talento

Déficit de talento a nivel global. Proyecciones 2020 y 2030



Fuente: WEF Global Talent Risk Report

4. INCENTIVOS

LAS EMPRESAS NO
SIEMPRE ACIERTAN
CON SUS
ESTRATEGIAS DE
FIDELIZACIÓN DEL
TALENTO



¿Generan las empresas los incentivos suficientes para fidelizar a su talento?

Beneficios ofrecidos por las empresas vs los más efectivos según los trabajadores

	Empresas Ofrecidos	Profesionales Más efectivo	Diferencia
Plan de formación	55%	60%	5%
Oportunidades de carrera profesional	32%	67%	35%
Flexibilidad horaria	53%	63%	10%
Posibilidad de teletrabajo	14%	18%	4%
Retribución variable	49%	15%	-34%
Incrementos salariales	35%	59%	24%
Participación en proyectos	36%	38%	2%
Reconocimientos y visibilidad	29%	52%	23%
Dispositivos móviles (móvil, portátil, tablet)	47%	6%	-41%
Seguro médico	26%	19%	-7%
Seguro de vida	25%	7%	-18%
Movilidad nacional e internacional	18%	10%	-8%
Participación en los beneficios de la organización	14%	27%	13%
Tickets de comida	27%	11%	-16%
Tickets o ayudas de guardería	15%	11%	-4%
Viajes de incentivos	4%	6%	2%
Otros	8%	7%	-1%
Ninguno	5%	0%	-5%

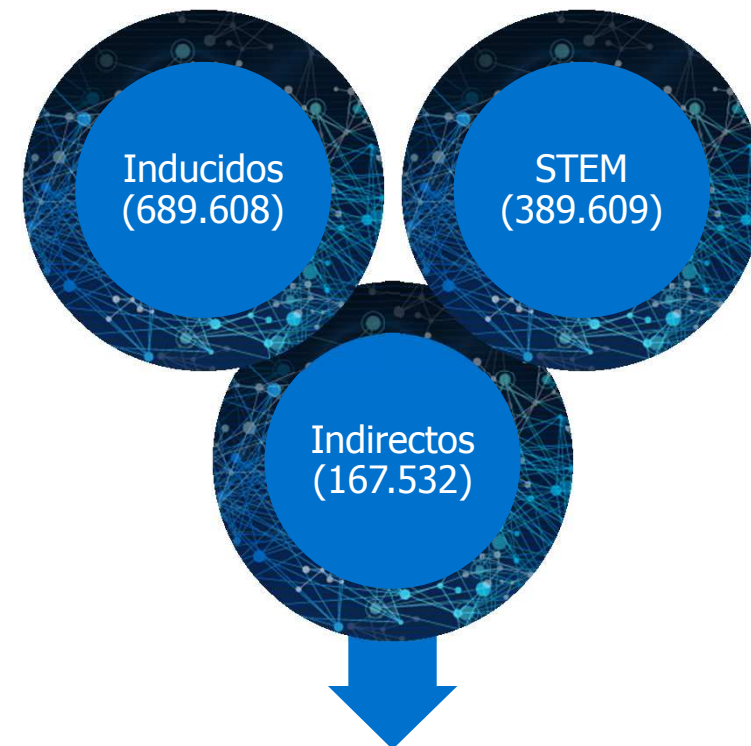
Fuente: Randstad Research (2016). Tendencias de RRHH

5. POTENCIAL

CON LOS CAMBIOS
ADECUADOS EXISTE
MARGEN PARA EL
OPTIMISMO



1,25 millones de empleos potenciales vinculados a STEM en 5 años en España



1.246.749 empleos vinculados a actividades STEM en 5 años

 randstad research



research.randstad.es

#RandstadResearch

