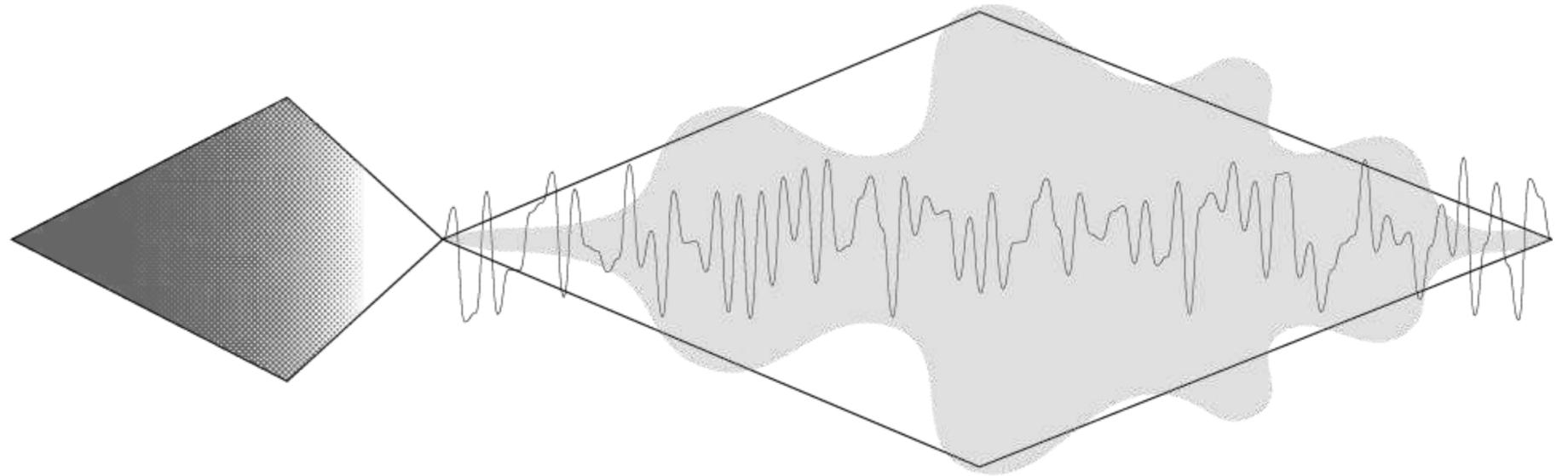


INVESTIGACIÓN

El futuro del empleo

empathy | Servicio de
Empleo
comfama



Octubre 2023



Contexto

El empleo Cambió

El empleo y el mercado laboral, al ser una plataforma compuesta por oferta y demanda, es un fenómeno conformado por muchos elementos, retos y matices. Por ende, para entender sus mutaciones es necesario revisar sus actores por separado para luego conocer esos indicios de cambio que están construyendo el futuro del empleo.

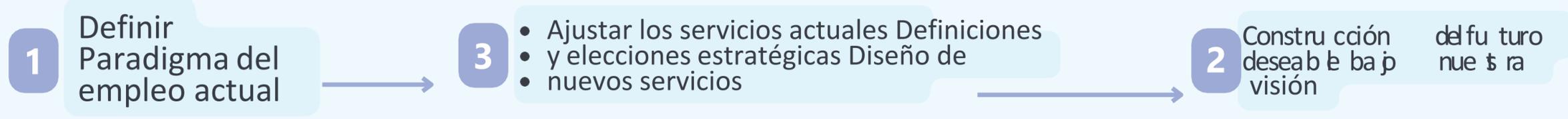
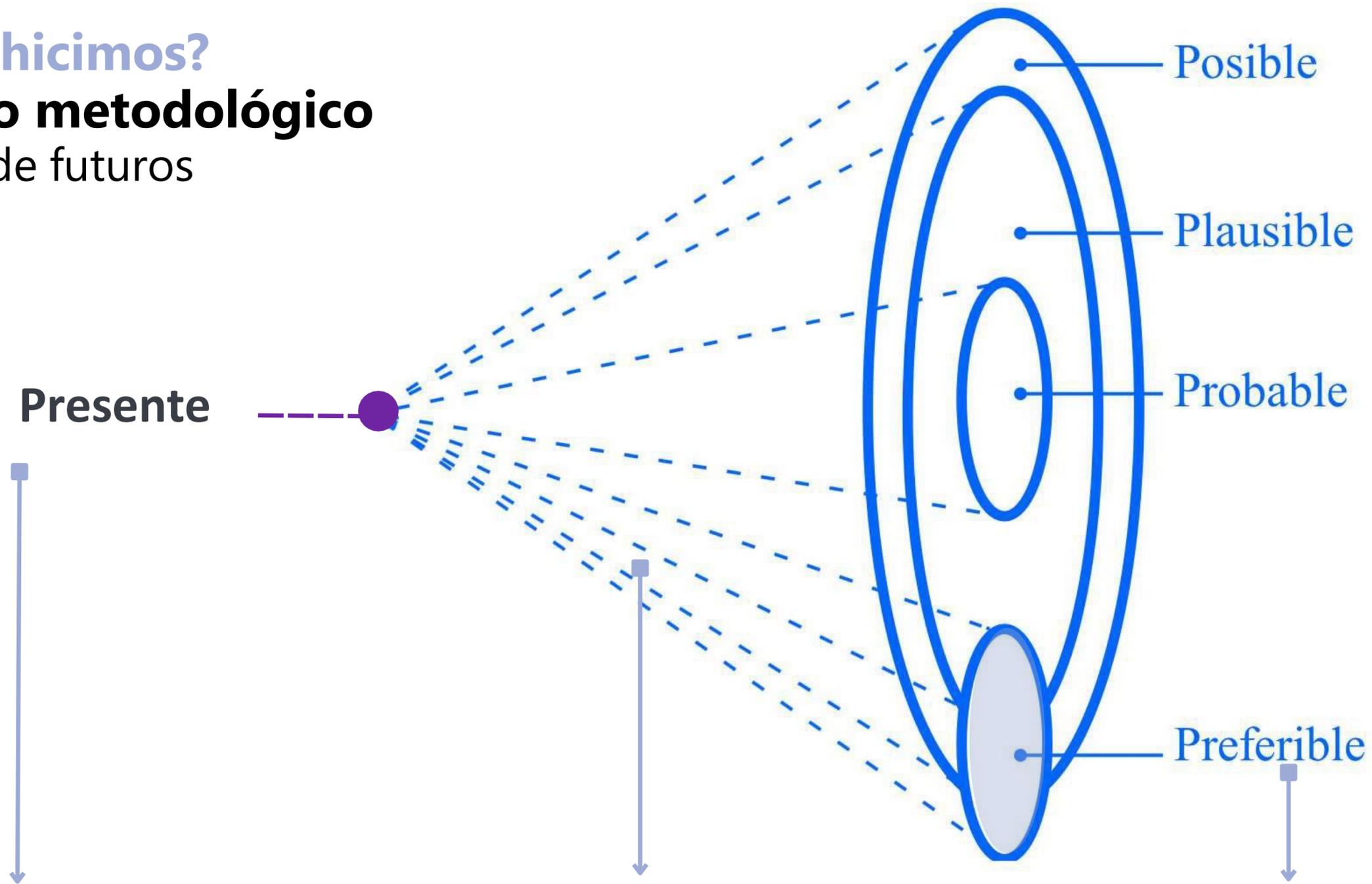


¿Qué hicimos?

Marco metodológico

Cono de futuros

Futuros



Muestra Total

Servicio de Empleo/
comfAmA

85
Entrevistas Talento empleable

25
Entrevistas Empleadores

2
Sesiones generativas

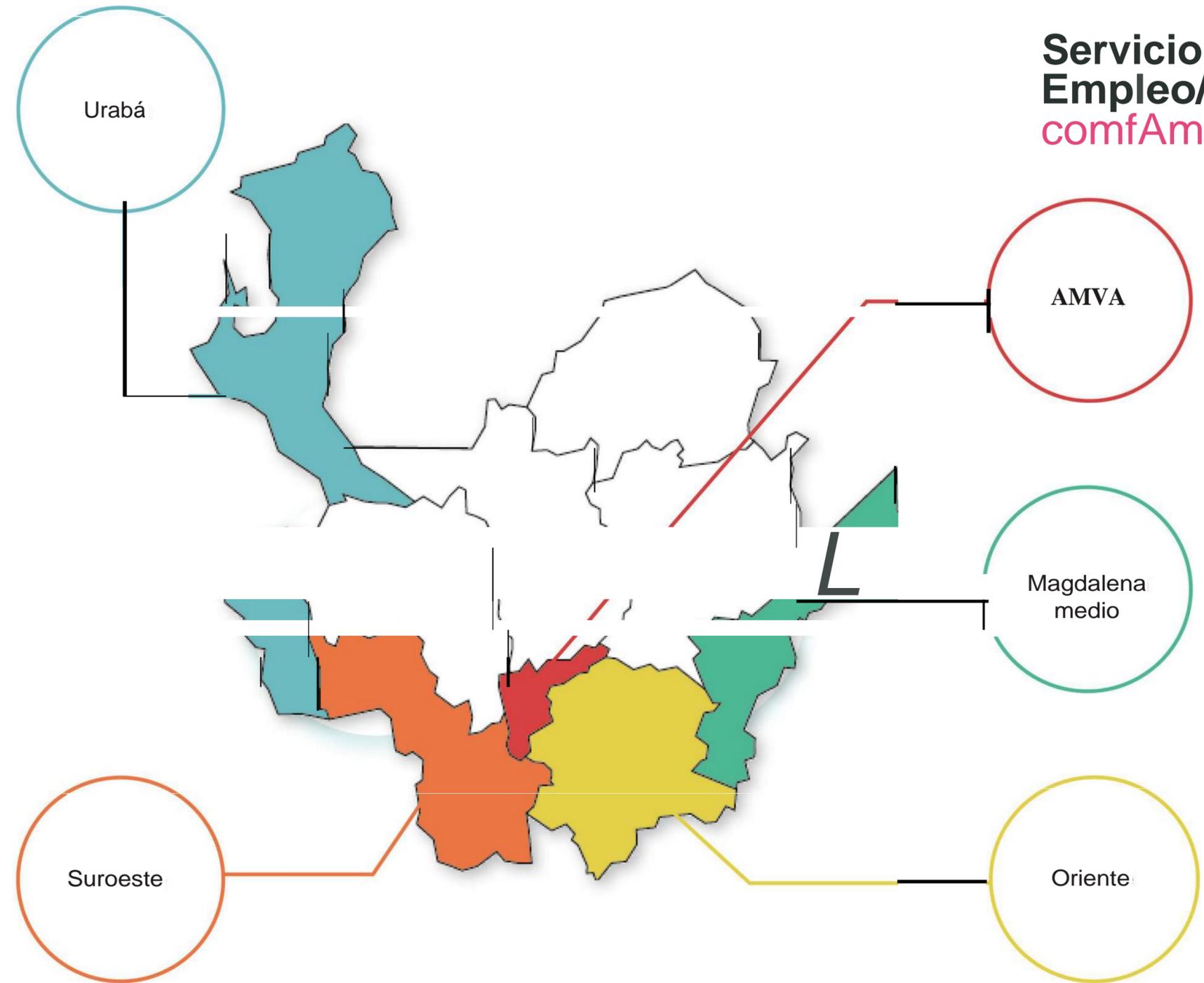
Muestra

40
Entrevistas Talento empleable

2
Sesiones generativas

19
Entrevistas Empleadores

13
Stakeholders entrevistados



Investigaciones previas

44
Stakeholders entrevistados

Migraciones laborales
8 expertos

Momentos de vida

Proyecto forjadoras

Alianza empresarial
9 empresas
16 personas

Empleabilidad Mujeres
4 expertos
9 personas

Industria Musical
6 empresas
18 personas

EL FUTURO DEL EMPLEO

Análisis de las regiones visitadas



Urabá

Esta región se caracteriza por ser una en donde las oportunidades a futuro se vuelven evidentes, se están haciendo grandes obras logísticas que prometen que se podrá viajar desde Medellín hasta Urabá en aproximadamente 4 horas, además existe la promesa de 3 puertos, los cuales serían los más cercanos a ciudades como Bogotá y Medellín. Las personas muestran marcada emoción al pensar en el futuro de su región, sin embargo, también manifiestan miedos.

Los locales pueden no tener desarrolladas las habilidades y conocimientos que los preparen para lo que se viene, además, muchos jóvenes parecen estar francamente desmotivados a trabajar, desaprovechando oportunidades formativas y laborales, esto es explicado por las personas con razones como las drogas, las pandillas o incluso la cultura.



Oriente

La región que guarda una mayor relación económica con AMVA. Su vocación agrícola poco a poco se ha ido reduciendo para dar paso a otras industrias como el turismo, la gastronomía, las industrias culturales y la industria de manufacturas. Sufre procesos de transformación asociados a la gentrificación de personas de Medellín, lo que ha encarecido el costo de vida, y procesos de transformación asociados a procesos migratorios debido a la gran oferta laboral que ha generado el turismo. El turismo es el gran fenómeno que determina la mayoría del paradigma actual del empleo: oportunidad, gran oferta, flexibilidad y balance entre la vida personal y el trabajo. Además, el turismo, aún en medio de la precariedad y la informalidad que ha generado, también se ha transformado en una fuente de ingresos segura para muchas personas.



Suroeste

Esta región se caracteriza por su vocación agrícola en los sectores cafeteros, aguacateros y floricultores, además por un creciente potencial en el eco turismo. Uno de sus mayores desafíos actualmente son los problemas climáticos que padece la región, que no solo afectan la producción del agro, sino que también afectan las buenas condiciones de trabajo para los empleados, lo que actualmente demanda capacidades de investigación, desarrollo e innovación que permitan el crecimiento, sostenibilidad y la resiliencia de los sistemas de producción agrícola.



Área Metropolitana del Valle de Aburrá

Es la región con mayor peso en la investigación. Por obvias razones, tiene un mejor acceso a la tecnología, concentra la oferta educativa y tiene menos barreras estructurales, a diferencia de las regiones, especialmente Magdalena Medio, Suroeste y Urabá.

Debido a su cercanía geográfica y la relación económica que tiene con la región de Oriente, las transformaciones en curso de la ciudad han tenido un efecto sobre el paradigma del empleo en estos lugares. La transformación alrededor de las industrias creativas emergentes es exclusiva de este territorio, pero también está experimentando un cambio drástico a raíz del turismo. Todos los arquetipos, excepto los Buscadores insatisfechos, se encuentran aquí, al igual que todos los arquetipos de empleadores.



Magdalena Medio

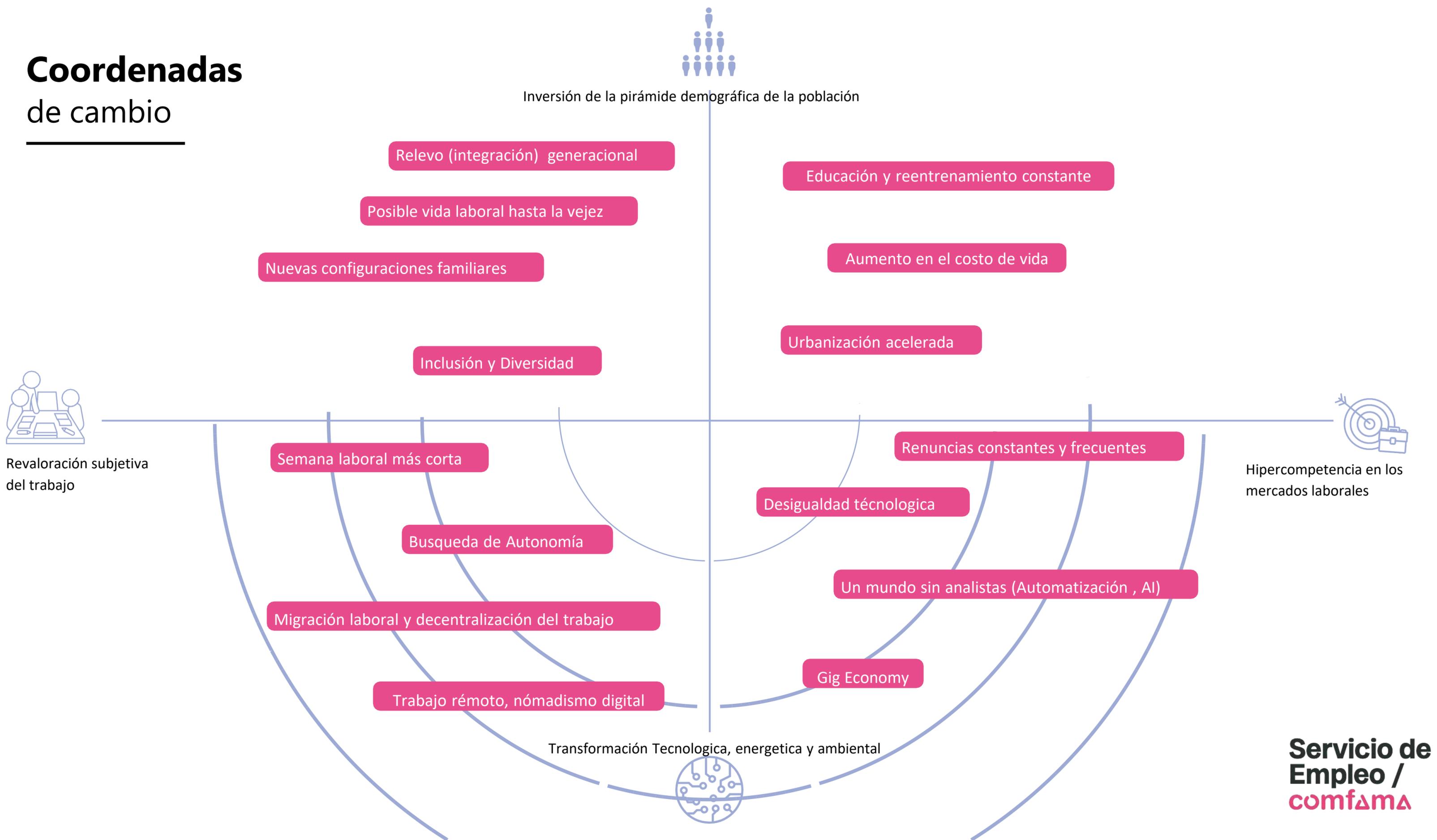
Esta región se caracteriza por sus crecientes oportunidades en torno al eco turismo y turismo de aventura, contando con una amplia variedad de ecosistemas y una creciente infraestructura hotelera; sin embargo, también es una industria marcada por la informalidad y una muy mala reputación, estando los locales reacios a dedicarse al turismo, manifestándolo que lo hacen o lo harían solo como un “escampadero”, ya que no encuentran ahí un lugar que les brinde la estabilidad o bienestar que desean. Aún conserva cierta vocación agrícola (Ganadería) pero esta es cada vez menos atractiva frente a las posibilidades del turismo. Presenta grandes vacíos entre la empresa privada, el estado y la academia, lo que ha generado que ciertas empresas operen como habilitadores de las conversaciones y esfuerzos que requiere el ecosistema del turismo. Por último, la industria minera se perfila como un gran empleador, pero enfrenta el reto de generar las capacidades y habilidades que requiere.

A close-up photograph of a hand typing on a laptop keyboard. The scene is illuminated with vibrant blue and purple light, creating a futuristic and digital atmosphere. The hand is in the center, with fingers positioned over the keys. The background is dark, with blurred lights and the outline of the laptop keyboard.

COORDENADAS DE CAMBIO

Tendencias generando impacto

Coordenadas de cambio



EL FUTURO DEL EMPLEO

Arquetipos de talento empleable

Echad@s pa' delante

Son personas optimistas que **gestionan sus habilidades de acuerdo a las oportunidades laborales que se les presenta**. Son **recursivos y versátiles**, y sienten que el **esfuerzo individual es la única forma de superar las necesidades de su presente**. Asocian valores como la disciplina, la lealtad, el aprendizaje; al trabajo y sienten que este dignifica su vida. **Tienen un sentido más claro de la vocación y de sus gustos personales y están menos dispuestos a negociarlos, aunque lo hagan parcialmente.**

Dimensiones individuales

Capacidad



Mejoran sus habilidades constantemente para aumentar sus opciones laborales. centrándose en áreas relevantes a su trabajo y **destacándose en habilidades sociales y comunicativas.**

Oportunidad



Identifican oportunidades en la economía local y las evalúan en función de sus expectativas personales, circunstancias familiares, de tiempo libre y formación.

Motivación



Tienen un **firme deseo de superación** y están **motivados por la posibilidad de profesionalización**, la mejora en la **calidad de vida** y el **crecimiento económico** de su familia.

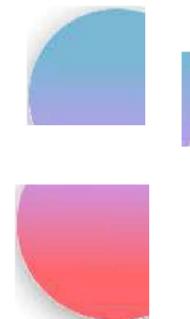
Mundo laboral

Expectativas

- Tiempo de calidad con su familia
- Gozar estabilidad laboral
- Oportunidades de aprendizaje
- Condiciones laborales adecuadas

Desilusiones

- Exceso de trabajo
- Jefes abusivos
- Horarios fijos de trabajo
- Tener un trabajo informal



Interés por la formalidad



Orientado al futuro

Es mejor madrugar a trabajar que madrugar a buscar trabajo.... debo seguir capacitándome para tener la facilidad para desempeñarme en diferentes campos.

Jobs to be done

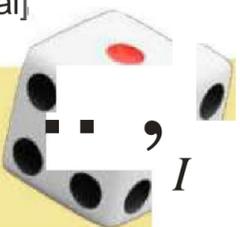
Al buscar trabajo, necesitan encontrar **empleos con condiciones laborales formales y dignas para que este no compita con su vida personal y familiar.**

Para conseguir lo que desean, necesitan un **entorno que les habilite recursos y oportunidades** para que ellos puedan aprovecharlas.

Cuando están aprendiendo, **buscan formación práctica y de corta duración** para la adquisición de habilidades puntuales que expanda su horizonte laboral

Cuando están trabajando, **esperan encontrarse en un lugar que los aliente y brinde oportunidades de aprendizaje** para poder seguir creciendo en conocimientos y en habilidades.

Visión de futuro



Piensan que el **futuro del trabajo es incierto**, pero consideran que la **tecnología y la formación son cruciales** para mantenerse competitivos

Tienen más claro su proyecto de vida y suelen realizar acciones en el presente que les acerquen a este. **Piensan que algunos empleos desaparecerán mientras que otros nuevos surgirán.**

Sabi@s afortunad@s

Este grupo, en su mayoría alrededor de los 30 años y **residente en Medellín**, se caracteriza por el **acceso a las oportunidades**, lo que les **ha permitido adquirir conocimientos especializados**. No tuvieron muchos obstáculos en su camino y su proceso formativo no compitió con el trabajo. Suelen emplearse en empresas tradicionales con un desempeño satisfactorio, aunque a veces **se ven abrumados por las altas demandas de productividad en sus labores**. Se destacan por su **visión de futuro, su idealismo y su ambición** de lograr impactos significativos en el mundo a través de su trabajo. Para ellos, el **futuro está en dónde su próximo logro profesional y educativo se proyecte**.

Dimensiones individuales

Capacidad



Personas con muchos conocimientos y habilidades para su trabajo, con un alto grado de formación, excelentes capacidades comunicativas y de pensamiento crítico.

Oportunidad



En su vida no han existido obstáculos para su formación y vida laboral; en general, tienen presente en su día varias oportunidades y tienen el privilegio de escoger basados en sus deseos.

Motivación



Están en búsqueda de nuevos enfoques y alternativas dentro de su campo profesional. Buscan entender y redefinir su entorno y su realidad. Con un fuerte deseo de crecimiento y realización personal.

Jobs to be done

- Cuando tienen tiempo libre, les gustaría poder explorar sus pasiones y hobbies personales sin competir con el trabajo, pero a veces no sienten que tienen tiempo para poder hacerlo.
- Cuando no están trabajando, esperan contar con ofertas de ocio y recreación ligadas a sus gustos y pasiones personales.
- Cuando están trabajando, buscan poder especializarse o divergir dentro del campo laboral pudiendo aprender cosas nuevas que le permitan crecer en sus organizaciones.
- Cuando hacen uso de los beneficios laborales, esperan que estos vayan más allá de ellos mismos y que también puedan abarcar a su familia y entorno cercano.

Mundo laboral



Expectativas

- Poder balancear el trabajo y el ocio
- Tener un propósito superior
- Hacer un buen trabajo
- Pasar tiempo con su familia

Desilusiones

- Sacrificar calidad por resultados
- Sentir que su trabajo es inútil
- Sacrificar su tiempo personal

Visión de futuro



No ven al futuro como un lugar lejano en el tiempo, sino con un terreno lleno de oportunidades, que se pueden materializar a través de los hitos profesionales, formativos o incluso de emprendimiento. No creen que su trabajo sea remplazado por la I.A debido a la **gran valoración que ven a las habilidades blandas que favorecen la adaptación al cambio y una verdadera conexión entre humanos**.



Interés por la formalidad



Orientado al futuro

// Yo he sido afortunada en cuanto a las oportunidades laborales... y también por el hecho de que me gusta estudiar y aprender, hago las cosas muy bien, soy muy ágil. //

Geni@s Creativ@s

Estas personas son **predominantemente jóvenes**, generalmente **se dedican a industrias creativas emergentes como música, diseño y marketing**. Suelen **residir en el Área metropolitana y el Valle de aburra** y se destacan por **ser emprendedores que gestionan su tiempo de manera independiente**. Son **altamente digitales y no conformistas, valoran su bienestar, tiempo libre** y la oportunidad de **trabajar en lo que les apasiona**. Además, tienen una **visión futurista**, donde sueñan, imaginan y fomentan la creatividad, rechazando la idea de trabajar en empresas tradicionales.

Dimensiones individuales

Capacidad



Son **altamente habilidosos en su campo** y poseen **habilidades digitales**, además son autodidactas, valorando la educación no formal y el aprendizaje entre pares.

Oportunidad



Construyen sus propias **oportunidades** descartando las que les brinda el trabajo tradicional, **prefiriendo perseguir sus pasiones sin importar las adversidades**.

Motivación



Lo que los mueve es **poder explorar sus gustos personales** y la vocación como fuente de ingresos, **buscan la realización personal y el reconocimiento en su medio**.

Mundo laboral



Expectativas

- Posibilidad de autogestión
- Trabajar por objetivos
- Tener un propósito superior

Desilusiones

- Trabajar desde una oficina
- Incertidumbre económica
- Horarios fijos de trabajo

Interés por la formalidad



Orientado al futuro

- II *Estoy trabajando en lo mío, es mi sueño, entonces le dedico el tiempo que quiero ... Uno se adapta, donde uno se sienta feliz, donde crea que puede evolucionar.*



Jobs to be done

- Cuando necesitan **aprender algo nuevo, requieren que sea de manera rápida y práctica**, por lo cual recurren a las **redes sociales o videos en Youtube**.
- Cuando manejan sus finanzas, **requieren ser juiciosos, organizados y planear** para poder manejar los momentos de incertidumbre económica de su estilo de vida.
- e Para conseguir trabajo, **necesitan espacios de divulgación** donde puedan **visibilizar su trabajo** y ofertar sus productos y servicios, **sin tener que esforzarse mucho**.
- e Para poder **conseguir clientes, necesitan intermediarios como plataformas** y espacios que promuevan la construcción de redes de colaboración.

Visión de futuro



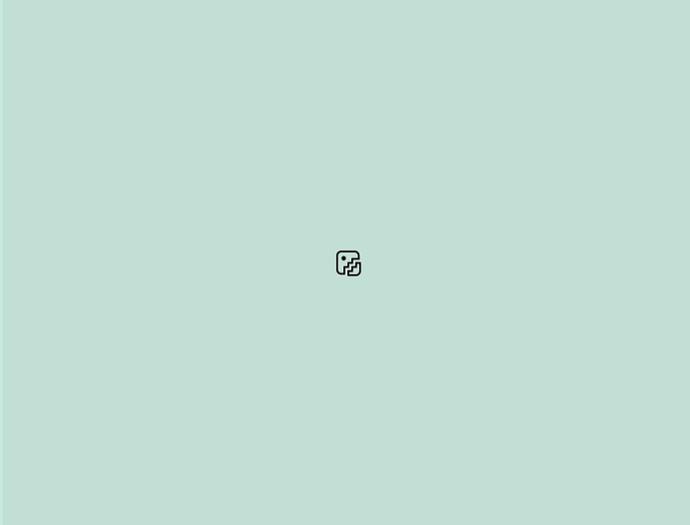
Tienen la esperanza de que en un futuro se van a **revalorizar los oficios y las artes**, siendo mucho más valiosas las habilidades blandas y lo hecho por humanos. **Piensan que la I.A no podrá jamás reemplazarlos**, sino que por el contrario, **será una herramienta que potenciará y les hará mas fácil su trabajo**, permitiéndoles enfocarse en lo que más le gusta y les hace felices.

EL FUTURO DEL EMPLEO

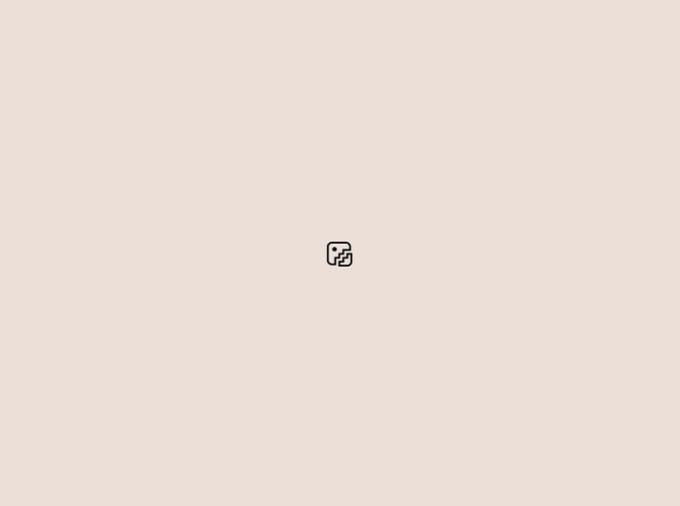
Tipologías de empresas

Tipologías de empresas

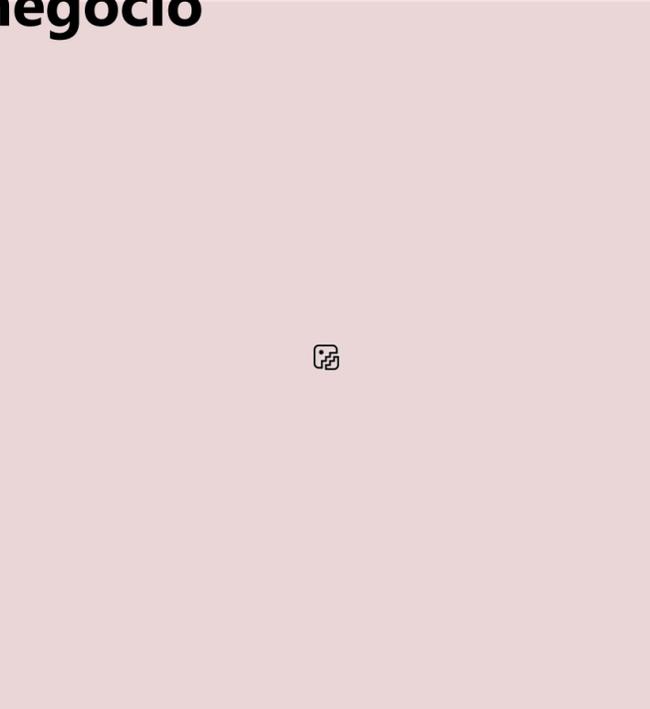
Impulsoras de desarrollo



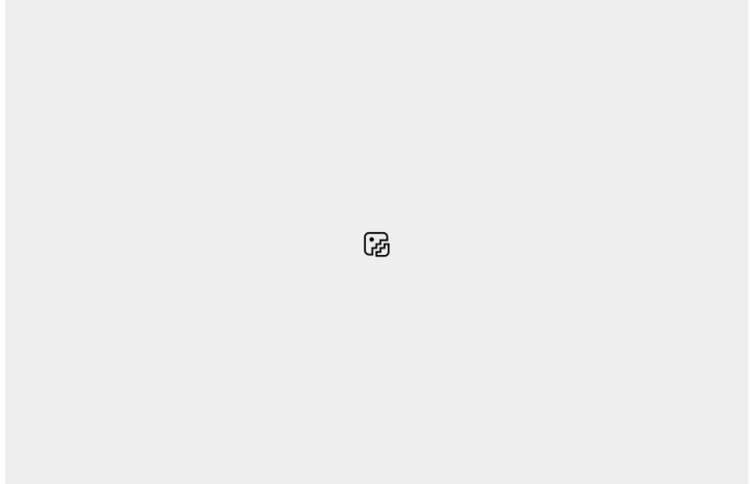
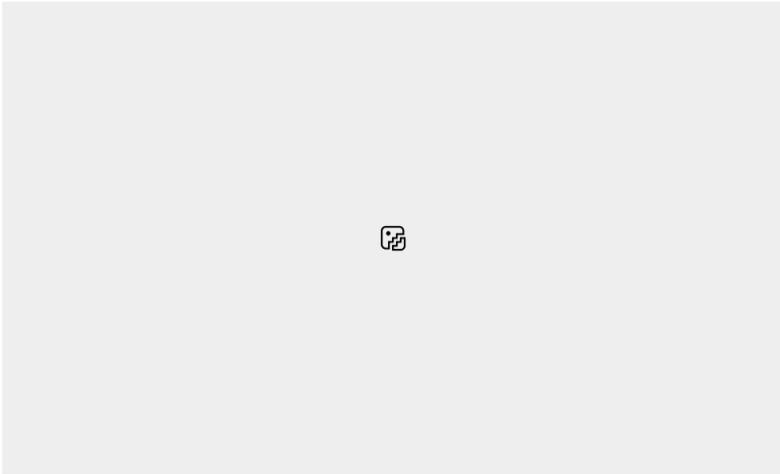
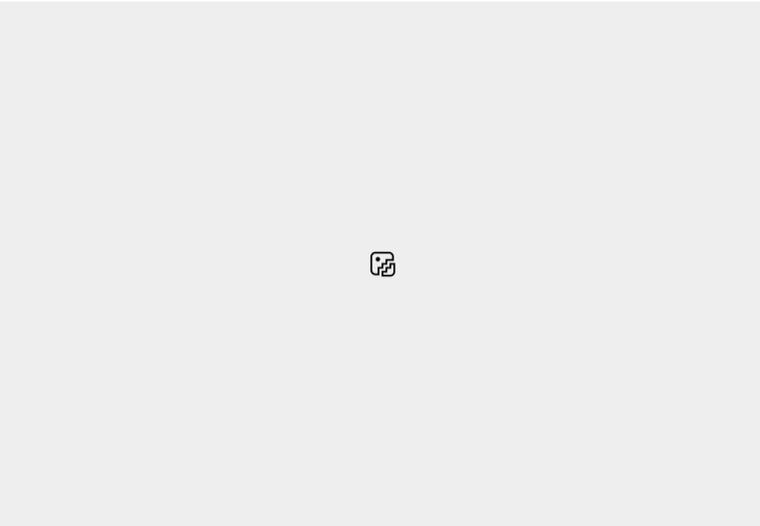
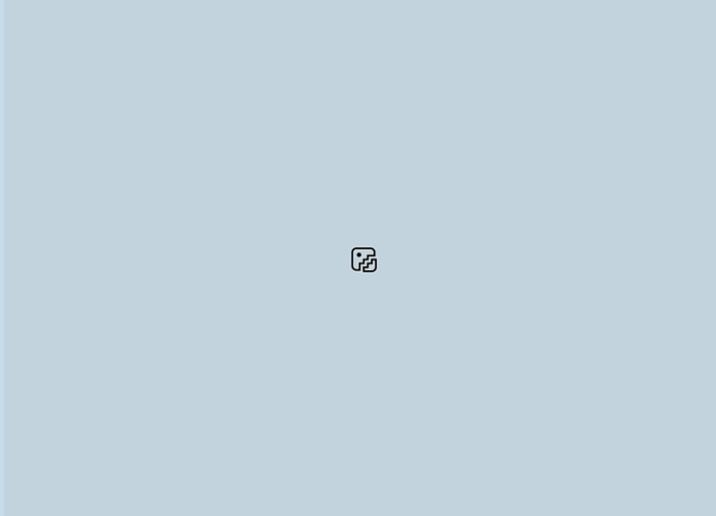
Fidelizadoras de talento



Centradas en el negocio

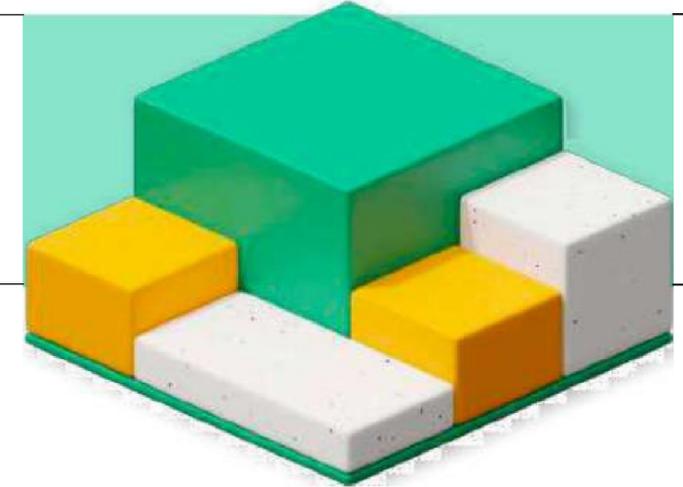


Negocios Basados en la flexibilidad



Impulsoras de desarrollo

Son grandes empresas que **han trascendido motivaciones netamente económicas y que ahora su visión es ayudar a construir mejores sociedades y un futuro mejor**, para eso se involucran directamente con otros actores del ecosistema para ayudarlos a progresar, ya que están convencidos de que a través de la **cooperación y articulación con otros pueden crecer**. Extienden su razón social con el ánimo de trascender su ámbito de influencia original y gestionan los vacíos y necesidades que encuentran promoviendo el crecimiento del ecosistema.



Dimensiones individuales

Capacidad

Necesitan personas con **capacidades de pensamiento sistémicas** capaces de reconocer la gran imagen detrás de cualquier pequeña acción empresarial. Habilidades de cooperación, pensamiento crítico e inteligencia colectiva.

Oportunidad

Suelen **promover y nutrir sus ecosistemas de clientes**, proveedores y la sociedad en general con oportunidades que hacen crecer al ecosistema y a ellas mismas. **Promueven espacios de cooperación entre la academia, el estado y la sociedad.**

Motivación

Además de las condiciones formales adecuadas para el empleado, **brindan a sus colaboradores un sentido de trascendencia y propósito**, que acompañan con un constante desarrollo de habilidades en aras de seguir nutriendo el ecosistema. Su lema es "si nutro mis empleados, nutro el ecosistema".

Mundo laboral



Expectativa.

- Encontrar o construir aliados estratégicos
- Influir positivamente en las regiones donde se ubican y en las comunidades de las cuales obtienen su talento
- Promover el bienestar en sus empleados y sus grupos familiares

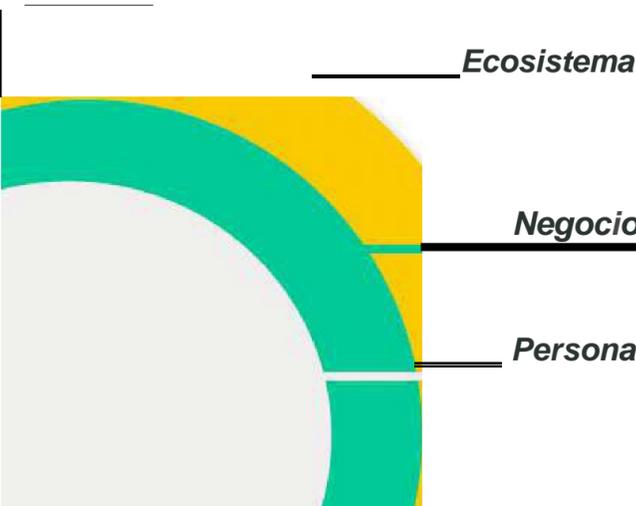
Desilusiones

- Que los actores no se alineen con su visión
- Afectar negativamente las regiones en que se ubican
- Descuidar la calidad de vida de sus empleados

Pequeña Mediana Grande

Nosotros somos impulsores de continuidad e innovación en las organizaciones... creemos que esta armonía será clave para el éxito y la sostenibilidad en la próxima era empresarial

Orientación estratégica



Tiene un **rol articulador que permite conectar empresas**, universidades, estado y talento empleable, para desarrollar estrategias que **permitan a todos ganar** a través de la cooperación.

Buscar **conseguir más ingresos** con el objetivo de seguir **nutriendo el propio ecosistema**.

Piensa que **sus empleados son lo más importante**, es por esto que lleva a cabo procesos estructurados para cuidar la experiencia, el bienestar de los mismos.

Visión del futuro

Visualizan un futuro de crecimiento económico continuado mediante colaboración armoniosa entre los actores empresariales, seguros de abordar con éxito desafíos como la inteligencia artificial y la transición generacional.

Además, están en vía de construir un futuro equilibrado entre la generación de riqueza y el bienestar, y creen que esta armonía será clave para el éxito y la sostenibilidad en la próxima era empresarial. Se ven como impulsores de innovación en sus ecosistemas.

Fidelizadoras de talento

Son **empresas que buscan crear un equilibrio entre sus objetivos de negocio y el cuidado de la experiencia y bienestar de sus empleados**, es por esto que buscan ofrecer condiciones adecuadas para ellos y crear una cultura positiva en donde los cuidan y fidelizan, **haciéndose altamente atractivas para los empleados**. La razón por la que promueven este equilibrio puede ser ambivalente: ya sea por promover el crecimiento de sus empleados y de la organización simultáneamente, o por retener un talento humano de calidad que es difícil de encontrar en su medio, dado que **entienden que el talento humano es parte de la razón por la que han construido su posición en el mercado**.



Dimensiones individuales

Capacidad

Promueven la capacitación para **desarrollar habilidades y conocimientos** en sus empleados para que puedan ejercer adecuadamente sus cargos y para lograr el estándar de operatividad que buscan.

Oportunidad

Brindan empleo a **personas sin experiencia** con disposición a capacitarlas en las competencias que necesitan.

Motivación

Fidelizan a su talento **brindando adecuadas condiciones laborales asociadas con la formalidad**, buscan respetar los horarios y dar descansos a las personas, transfiriendo algunos beneficios a sus grupos familiares.

Mundo laboral



Expectativas

- Fidelizar a sus empleados
- Aumentar sus ingresos y el crecimiento que han experimentado

Desilusiones

- Perder empleados con la competencia
- Disminuir sus ingresos
- Empobrecimiento de la cultura organizacional y el ambiente laboral

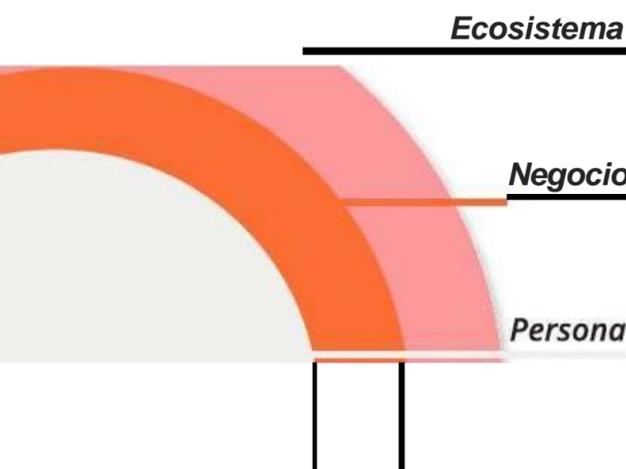
Pequeña

Mediana

Grande

Nuestra empresa es una empresa familiar, el plus es que a todos los empleados se les trata como una familia, hay buena comunicación, buen trato, igualdad, tranquilidad, esto hace que los trabajadores sientan más compromiso con su empresa

Orientación estratégica



Ecosistema

Tienen una **relación competitiva** con **otras empresas del mismo sector**, llegando al punto de buscar atraer talento de la competencia.

Negocio

Esperan conseguir los **resultados económicos necesarios para ir más allá de la estabilidad** y con esto seguir con la mejora continua de sus empresas.

Persona

Tienen una **percepción del bienestar más allá de lo estrictamente legal**.

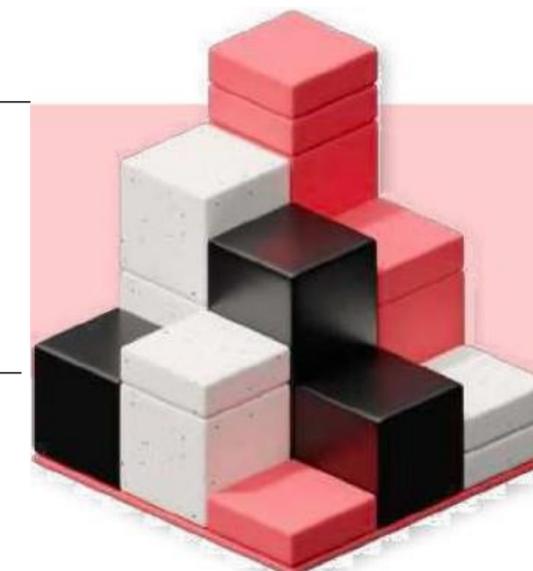
Visión del futuro

Su visión a futuro está se basa en lograr la estabilidad económica de la empresa a largo plazo para incrementar las ganancias, al mismo tiempo que se responde a las necesidades de sus empleados y se reconoce el talento humano como parte de ese proceso.

Visionan un futuro de crecimiento en donde, el incremento de las eficiencias operativas y de los ingresos, puedan dar mejores condiciones a sus empleados.

Centradas en el negocio

Son empresas con una visión centrada principalmente en el crecimiento organizacional y en las eficiencias operativas. En su relación con empleados y proveedores, tienden a priorizar la satisfacción de sus intereses como organización. Además, suelen competir con otros actores del ecosistema empresarial, buscando aumentar la demanda de sus productos o servicios por parte de los clientes, o asegurar la exclusividad de sus cadenas de valor.



Pequeña

Mediana

Grande

Dimensiones individuales

Capacidad

Requieren personas altamente capacitadas que permitan alcanzar los objetivos que se trazan como organización; sin embargo, se les dificulta encontrar este talento. Priorizan la especialización laboral.

Oportunidad

Suelen funcionar como espacios de "tránsito" para los empleados que buscan ganar experiencia sin comprometer su estabilidad para luego irse a otras empresas más atractivas. Son espacios adecuados para generaciones que priorizan la estabilidad laboral.

Motivación

Suelen tener grandes problemas para fidelizar a sus empleados teniendo altos índices de rotación, en general suelen descuidar el cuidado de la experiencia y bienestar de los colaboradores. Les cuesta integrar las capacidades profesionales y las habilidades blandas.

Mundo laboral



Expectativas

- Aumentar la eficiencia de sus operaciones
- Aumentar sus ingresos
- Lograr la satisfacción y compra por parte de sus clientes

Desilusiones

- No encontrar el talento empleable que requieren
- Invertir en el desarrollo de empleados que se van a ir
- Tener pérdidas económicas



Yo allá era operaria, yo hacía lo que me pusieran ... Si uno decía que uno tenía una cita ... ellos decían que la cancelara, que uno se tenía que quedar ... deje de compartir mucho tiempo en familia por la empresa y me sacaron de la nada ... las empresas tienen una visión y retrograda ... los trabajadores de ahora son los esclavos modernos



Orientación estratégica

Ecosistema

Guardan una **relación de competitividad con otros actores** de su misma industria, a los que buscan superar constantemente. **Protegen su conocimiento.**

Negocio

Buscan **maximizar los resultados de su negocio de la manera más eficiente posible**, procuran reinvertir su dinero en el negocio para obtener retornos rápidos de la inversión.

Persona

Tienen una **visión transaccional de la relación laboral**, por eso esperan rendimiento y productividad.

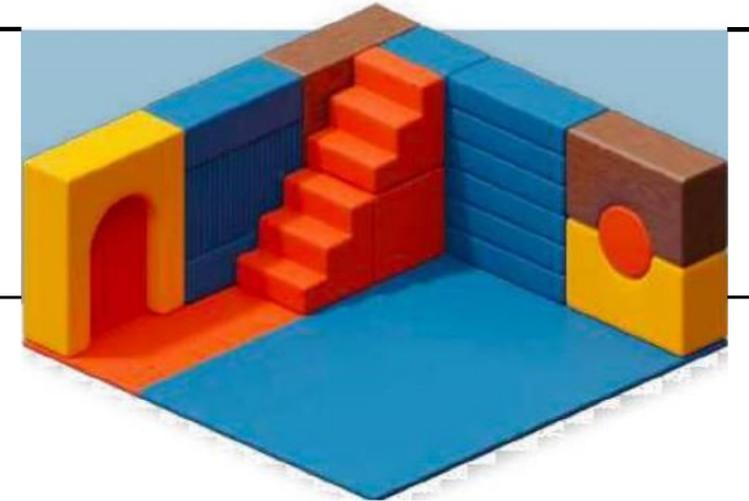
Visión del futuro

Visionan un futuro de **crecimiento económico o estabilidad económica para su empresa**, conservando su lugar privilegiado en el mercado; sin embargo, pueden **sentir temor de que este se vea amenazado al no estar preparados para los desafíos del mundo laboral que se avecinan**. Son organizaciones con arquitecturas organizacionales claras y rígidas.

Tienden a pensar que la solución es delegar la solución de estos problemas a otros actores como el estado, la academia o terceros.

Negocios sin presiones

Estas empresas, a menudo **compuestas por pocas personas e incluso operadas por un solo individuo**, a veces pueden operar de manera informal. **Son iniciativas que las personas emprenden por cuenta propia para generar los ingresos** que requieren. En este tipo de emprendimientos, la autonomía y la capacidad individual desempeñan un papel fundamental en su funcionamiento.



Dimensiones individuales

Capacidad

Las personas **suelen tener múltiples roles requiriendo un conocimiento básico de muchas tareas diferentes**. El aprendizaje de estos conocimientos es generalmente empírico.

Oportunidad

Suelen **depender de las oportunidades que actores externos facilitan**. Aprovechan la emergencia que las transformaciones económicas de sus territorios.

Motivación

Priorizan **la autogestión, la libertad y el manejo del tiempo**, haciendo que trabajar sea más tranquilo. Sin embargo, en ciertas personas el tener **tal libertad puede llevarlos a auto-explotarse a sí mismos**.

Mundo laboral



Expectativas

- Autogestión, movilidad, libertad
- Trabajar por objetivos y proyectos
- Poder administrar el tiempo
- Visibilidad y reconocimiento

Desilusiones

- La auto explotación laboral
- La incertidumbre económica
- La ausencia de habilidades administrativas o de gestión de los recursos

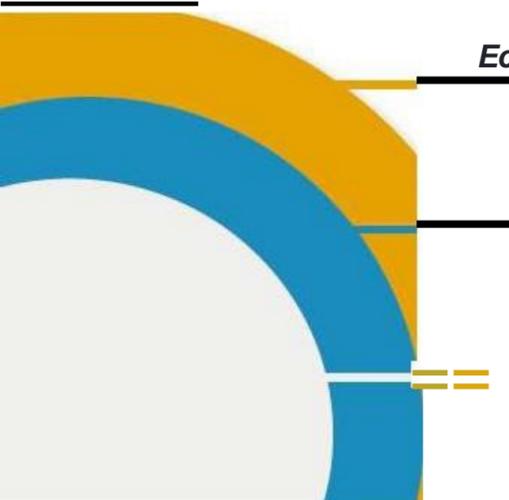
Pequeña

Mediana

Grande

“ Empecé a desarrollar mi marca personal... Para que todas las cosas que no me gustan de la formalidad las puedo mejorar en mi empresa ... Para mí ha sido una bendición manejar mi tiempo, debo ser muy organizada. ”

Orientación estratégica



Ecosistema

Hace uso de diferentes habilitadores que brinda el ecosistema para mantenerse como empresa.

Negocio

Buscan lograr que su trabajo brinde **más que el sustento económico necesario**.

Persona

Se centran en los intereses personales y de las personas que conforman la empresa.

Visión del futuro

Ven un futuro alrededor de la libertad y la autonomía que, inicialmente, fue el punto de partida de su búsqueda de ingresos.

Construyen redes de colaboración y esperan fortalecer esas redes en el futuro. La formación y la educación están presente en esa imagen del futuro, pero no la universidad o la academia. También se ven a sí mismos como empleadores pero sin la consciencia de lo que esto implica.

EL FUTURO DEL EMPLEO

Gap maps

¿Qué tanto les gustaría al talento empleable trabajar en estos tipos de empresa?



¿Qué tanto les gustaría a las empresas tener este tipo de talento empleable?

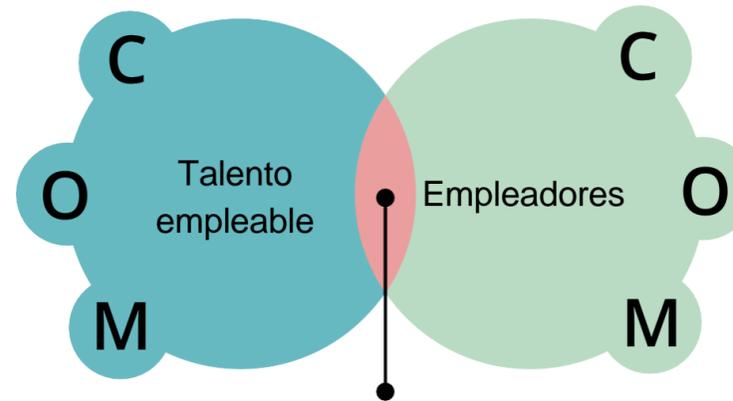
- Poco interés ●
- Interés Neutral ●
- Mucho interés ●



EL FUTURO DEL EMPLEO

Paradigma actual del empleo

Paradigma actual del empleo



Enfocado en la productividad y la experiencia Certificable

Es informal en su gran mayoría

Porque carece de las herramientas para adaptarse a la emergencia, o por negligencia.

Es flexible*

La pandemia generó modificaciones obligadas que han demostrado funcionar sobre la presencialidad y el trabajo remoto.

Es entre iguales (cada vez más)

Las personas, cada vez más, afrontan conversaciones y toman decisiones de igual a igual frente a las empresas para privilegiar lo que consideran importante.

Es extensivo e intensivo

Demanda gran cantidad de tiempo y de energía.

Vocación y propósito no conectan

La vinculación al trabajo, aplaza la búsqueda de vocación y propósito.

Es emergente*

La pandemia y la emergencia de las industrias creativas y el turismo en Medellín, han introducido cambios obligados que favorecen la conversación entre empresas y talento.

Es ajeno al futuro

Personas y organizaciones son incapaces de imaginar las implicaciones que las transformaciones tecnológicas o económicas tienen en su futuro.

Interés por lo blando y lo digital

Sin embargo, no cuentan con el mismo ecosistema que hemos construido para enseñar las habilidades técnicas.

Centrado en el negocio y la productividad

La eficiencia operativa es el centro de la relación de las personas con las organizaciones.

Trabajo, educación y ocio se excluyen

Ocio, educación y bienestar compiten con el trabajo por el uso del tiempo.

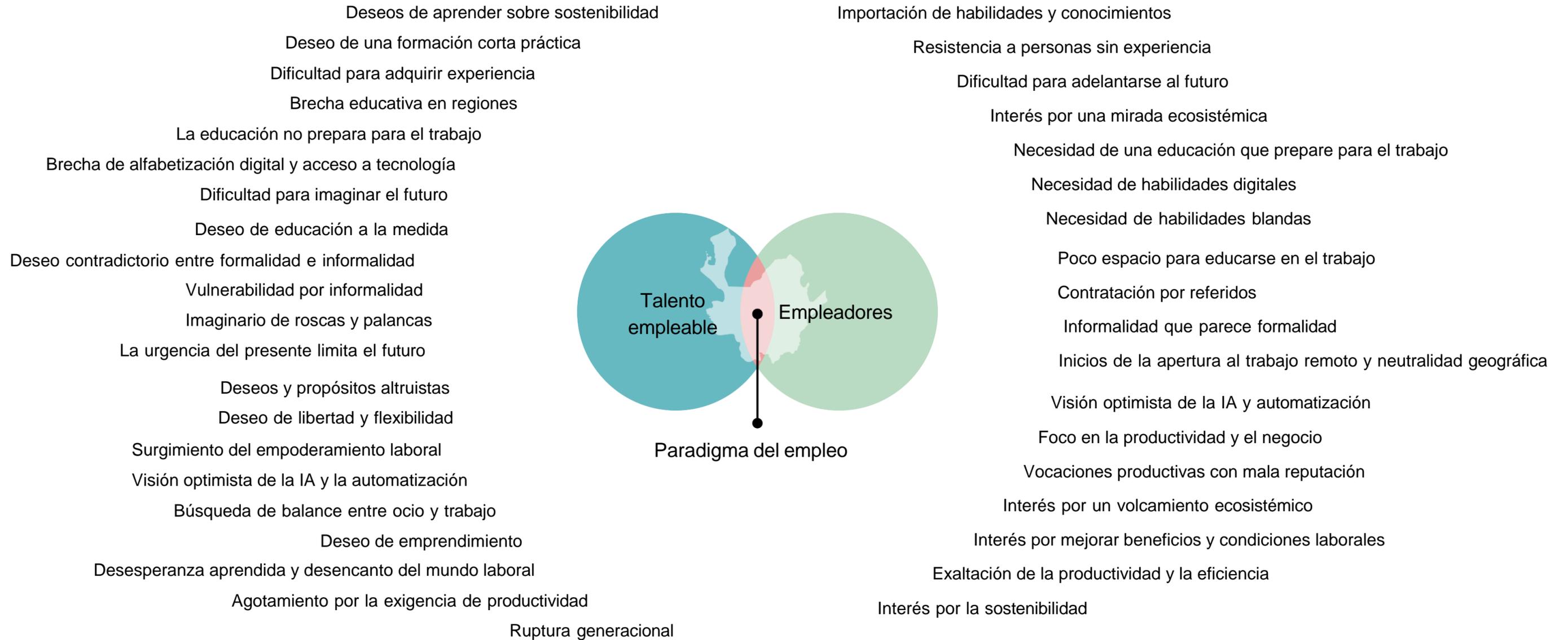
No conecta con los momentos de vida

Las necesidades particulares de los momentos de vida por los que transitan las personas y el rol que cumple el trabajo dentro y alrededor de ellos, no suelen coincidir.

Búsqueda de altruismo y sostenibilidad

Tanto empresas como talento empleable están en busca de conectar con propósitos superiores y comunes a través del trabajo.

Paradigma actual del empleo

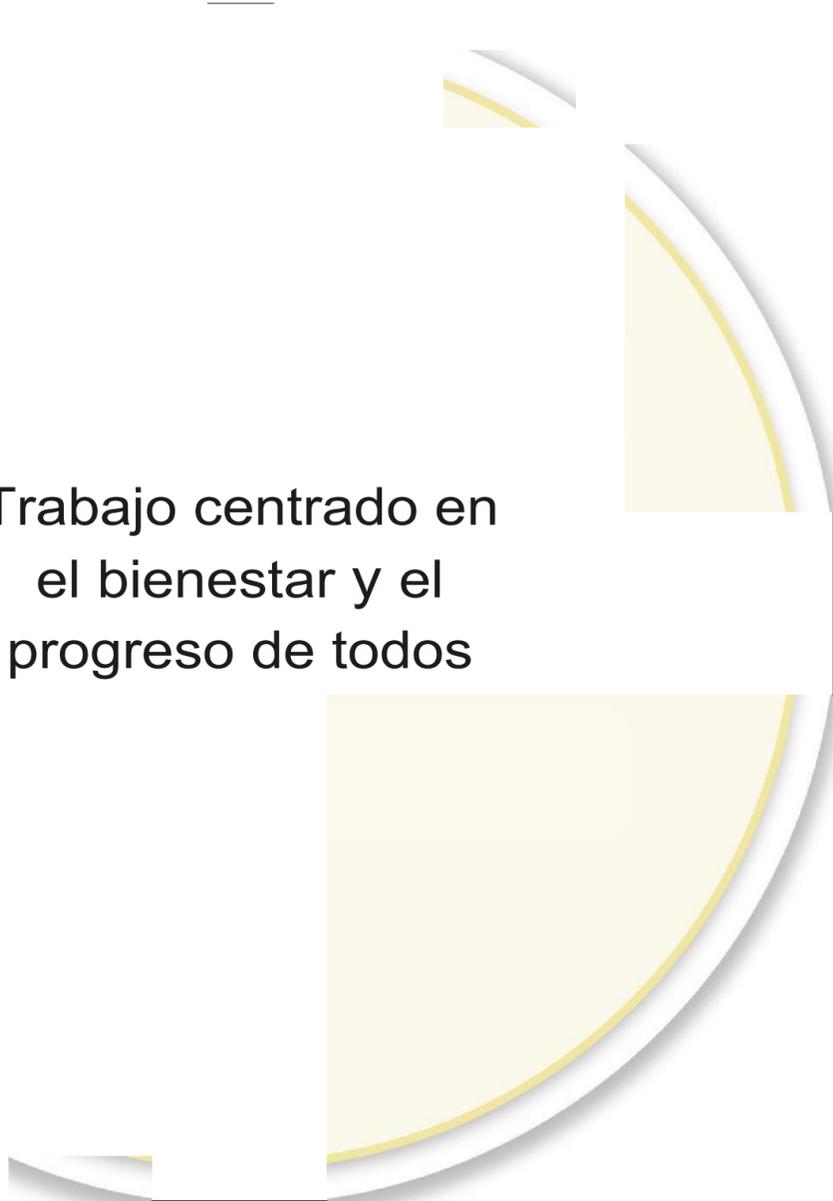


EL FUTURO DEL EMPLEO

Paradigma futuro del empleo

Paradigma futuro del empleo

Declaración y visión del futuro deseable



Trabajo centrado en
el bienestar y el
progreso de todos

Paradigma futuro del empleo

Atributos que describen esta visión
futura del empleo





Este nuevo paradigma estará construido sobre



Confianza emergente

El futuro del empleo requiere de un nuevo tipo de confianza que permita resignificar los aspectos transaccionales del trabajo, tales como: el uso del tiempo, la validación de habilidades y conocimientos, la flexibilidad, la remuneración, entre otros.



Valor compartido

Se construirá generará valor para todos los actores involucrados en él y resignificará lo que es valioso en el trabajo: el desarrollo personal, la libertad, la creatividad, el propósito, el cambio climático, los conocimientos empíricos y la formación no convencional.



Relaciones ecosistémicas

El paradigma futuro del empleo será posible a través de relaciones ecosistémicas y el reconocimiento recíproco del contexto de todos los actores involucrados en él para entender y apropiar las nuevas formas de relacionamiento laboral



Productividad consciente

En el futuro del empleo, la productividad y el negocio estarán ligados al bienestar económico; social, ambiental y el propósito de los empleados.

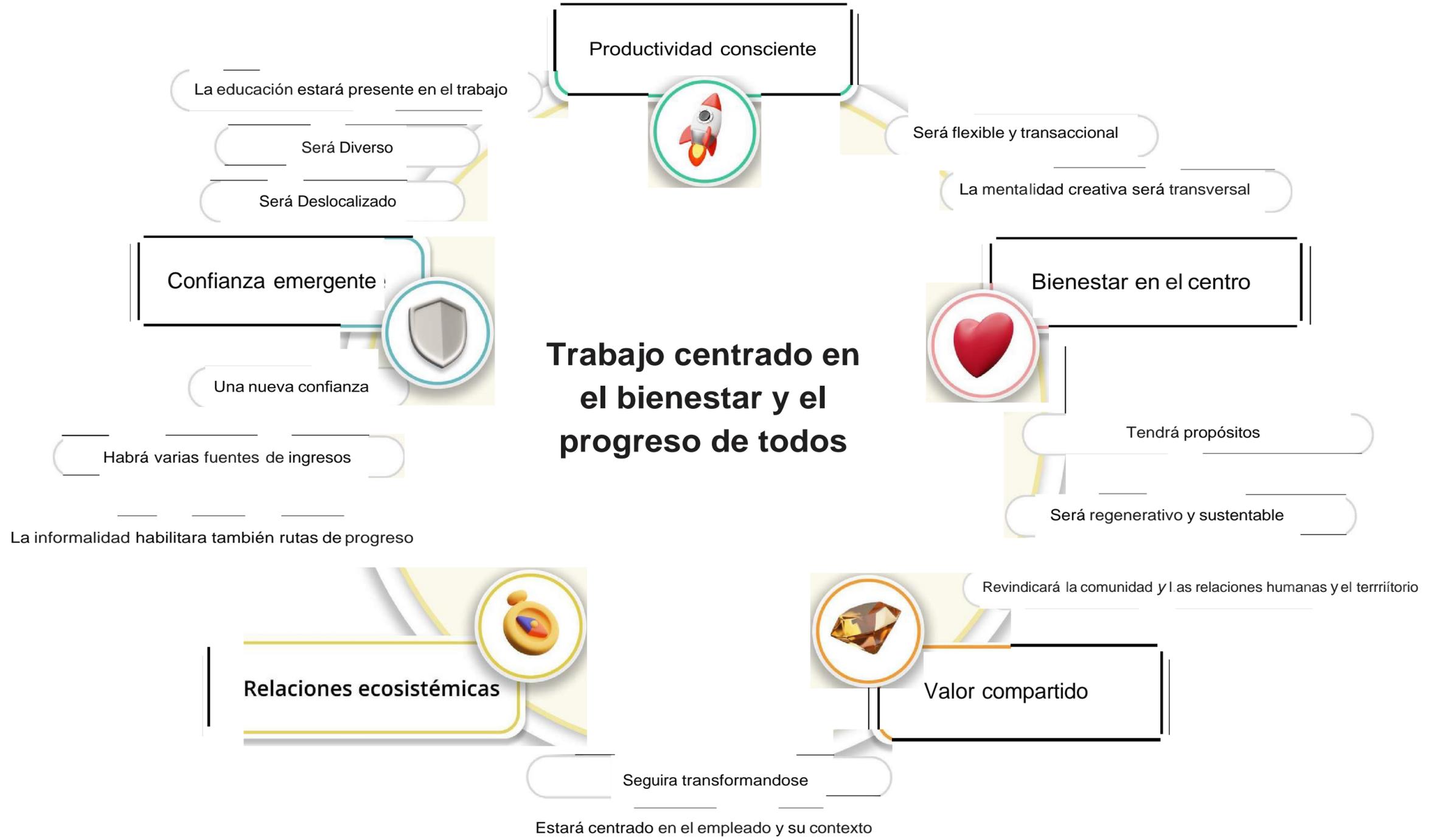


Bienestar en el centro

El bienestar será central a todos los negocios y alrededor de él se desarrollarán la cultura organizacional, la experiencia del empleado, el ecosistema del trabajo y las políticas laborales que lo regulen.

Paradigma futuro del empleo

Pilares para la construcción del futuro



EL FUTURO DEL EMPLEO

Pilares que habilitan el paradigma futuro del empleo

Paradigma futuro del empleo

Será diverso y deslocalizado

El trabajo tendrá muchas modalidades y estará deslocalizado, esto permitirá que personas de diferentes regiones, identidades de género, etnias, edades y capacidades físicas y cognitivas coexistan, colaboren y accedan a entornos laborales inclusivos y equitativos que garanticen esta diversidad y su integración.

#MujeresyGénero #DEI #Multigeneracional
#NeutralidadGeográfica #IdentidadesDeGénero
#Multiculturalidad #MigraciónLaboral

La educación estará presente en el trabajo

La educación para el trabajo ya no significa capacitación para el trabajo. Cada vez más surgirán empresas que realicen una labor educativa (con la ayuda de las universidades, en algunos casos) para desarrollar las habilidades necesarias en un contexto en constante cambio. Esta educación no ocupa el tiempo libre y, en muchos casos, se construye a partir de la certificación de las habilidades empíricas que los empleados obtienen a través de su rol.

#NuevosTiposDeCertificaciones #Upskilling
#Reskilling #EquilibrioEnElUsoDelTiempo
#HabilidadesyConocimientosEmpíricos

Seguirá transformándose y siendo emergente

Las industrias emergentes como las creativas, las de la tecnología y la información, las del turismo y la hospitalidad, y muchas otras que aún no conocemos, serán quienes transformen el paradigma del empleo y las formas de acceder al talento y, en medio de un contexto emergente, continuarán generando nuevas fuentes de ingresos y nuevas formas de relacionamiento laboral y de trabajo. Esta transformación será continua, y las industrias que no han cambiado en mucho tiempo, lo harán drástica y rápidamente.

#NuevosTiposDeInformalidad #EconomíaGig
#ShareEconomy #NuevasFormasDeIngresos
#EconomíasEmergentes

Estará centrado en el empleado y su contexto

Las empresas serán las responsables de los cambios necesarios para las nuevas formas de relacionamiento laboral. Los empleados serán clientes internos y políticas de atracción y fidelización del talento empleable estarán centradas en el empleado. Las relaciones laborales serán simétricas y se construirán sobre el reconocimiento integral del contexto de las partes involucradas.

#MomentosDeVida #EconomíaDelCuidado
#DEI #Hiperflexibilidad #Accesibilidad

Paradigma futuro del empleo

Será flexible y transaccional

Las industrias emergentes, los desarrollos tecnológicos y las nuevas formas de relacionamiento laboral requerirán que la flexibilidad sea la moneda de cambio: flexibilidad en los beneficios, flexibilidad contractual, flexibilidad en la modalidad del trabajo y los horarios, incluso en las formas de pago y monetización. Esta flexibilidad permitirá que las relaciones laborales sean más transparentes y transaccionales: "¿Cómo puedo aportar, qué me aportas, y cómo nos podemos generar valor juntos?".

#NuevasFormasDeContratación #MigraciónLaboral
 #TrabajoPorObjetivos #NuevasModalidadesDeTrabajo
 #NuevasPolíticasEnRiesgosLaborales #Tecnología

Tendrá propósitos

Las empresas seguirán concentradas en la generación de riqueza, pero aquellas centradas solo en el negocio serán cada vez más pocas. La generación de riqueza estará ligada a la generación de bienestar para sus empleados, sus usuarios, la sociedad y el medio ambiente. El trabajo será un medio para la búsqueda y materialización de muchos propósitos, aunque no todas las personas busquen un propósito de vida en el trabajo. Las relaciones laborales longevas serán aquellas construidas sobre un propósito común.

#ExploraciónDelPropósito #TrabajoConPropósito
 #NuevoDesarrolloProfesional #Regeneración

La mentalidad creativa será transversal

La integración de tecnologías de automatización e inteligencia artificial permitirá liberar el trabajo de tareas repetitivas de producción y análisis de datos. Esto derivará en la aparición del ocio productivo dentro del trabajo, permitiendo al talento empleable dedicar ese tiempo en actividades formativas y creativas alrededor de sus procesos y sus roles. El pensamiento creativo y el ocio productivo serán transversales a todas las profesiones y campos del conocimiento.

#InteligenciaArtificial #HabilidadesBlandas
 #ExploraciónDelPropósito #PensamientoCreativo
 #RedefiniciónDeLaJornadaLaboral

Será emprendedor y habrá varias fuentes de ingresos

Debido al incremento en el costo de vida, las personas buscarán varias fuentes de ingresos, ya sea a través de múltiples relaciones laborales o a través de una relación laboral que les permita tener otras fuentes de ingreso y dedicar su tiempo a ello, incluso como una forma de explorar su vocación y su deseo de emprendimiento.

#NuevasFormasDePago #ModelosP2P
 #IngresosDiversificados

Paradigma futuro del empleo

La informalidad no será precariedad

La búsqueda de flexibilidad, las industrias emergentes, la necesidad de múltiples fuentes de ingresos y el deseo de emprendimiento serán un vehículo de una nueva forma de trabajo no tradicional. Sin embargo, debido al surgimiento de ecosistemas de actores que regulan las nuevas formas de trabajo, esta informalidad ya no será precaria ni perseguida, pues habilita formas de trabajo que son dignas, equitativas, incluyentes y viables.

#RegulacionesLaborales #FlexibilidadContractual
 #EconomíaGig #ResignificaciónDeLosOficios
 #NuevasFormasDeLaSeguridadSocial

Será regenerativo y sustentable

Las formas de trabajo alrededor de las cuales se desarrollará el paradigma futuro del empleo buscan y requieren que las empresas promuevan propósitos conscientes que les permitan conectar sus necesidades individuales con las necesidades urgentes del planeta. El futuro del empleo será inseparable del compromiso social, económico y ambiental.

#Regeneración #CambioClimático
 #Migración #ConcienciaAmbiental
 #EmpleosVerdes

Requerirá una nueva confianza

Las industrias emergentes, la diversidad disponible del talento empleable, las nuevas formas de trabajo y de relacionamiento laboral requerirán nuevos mecanismos de validación de la confianza entre empleadores y empleados. Este nuevo tipo de confianza estará construida sobre el compromiso y la flexibilidad en el uso del tiempo, la validación y reconocimiento de capacidades empíricas, y no sobre la educación tradicional, la formalidad contractual o los títulos profesionales.

#NuevasFormasDeValidación #NuevasTecnologías
 #FlexibilidadContractual #ResignificaciónDeLosOficios

INVESTIGACIÓN

El futuro del empleo

empathy | Servicio de Empleo
comfama

