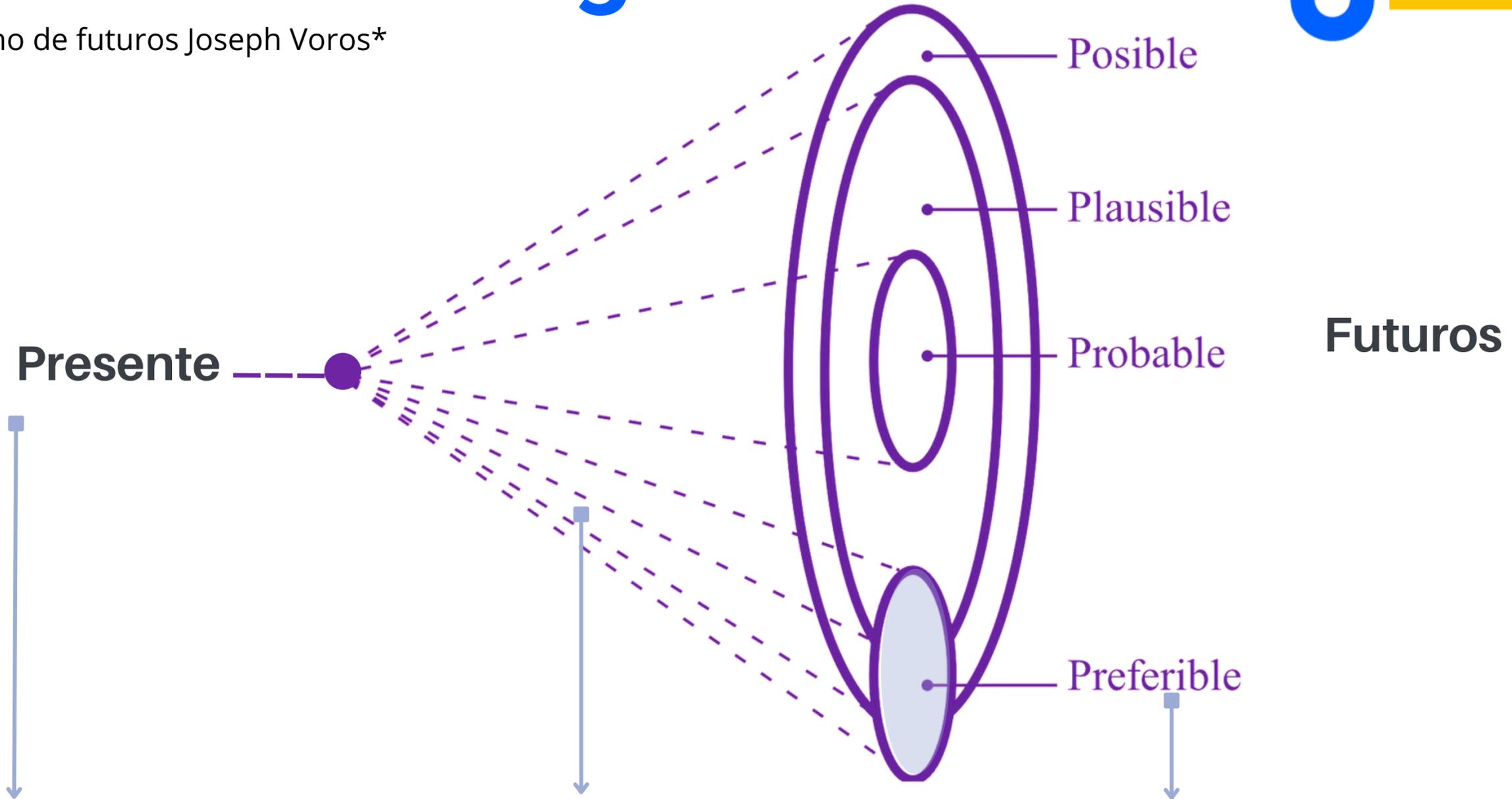


El Futuro del empleo

Investigación cualitativa Servicio de Empleo Comfama

Marco Metodologico

Adaptación Cono de futuros Joseph Voros*



- 1 Definir Paradigma del empleo actual
- 2 Construcción del futuro deseable bajo nuestra visión
- 3
 - Ajustar los servicios actuales
 - Definiciones y elecciones estratégicas
 - Diseño de nuevos servicios

Muestra

Muestra

40

Entrevistas
Talento empleable

19

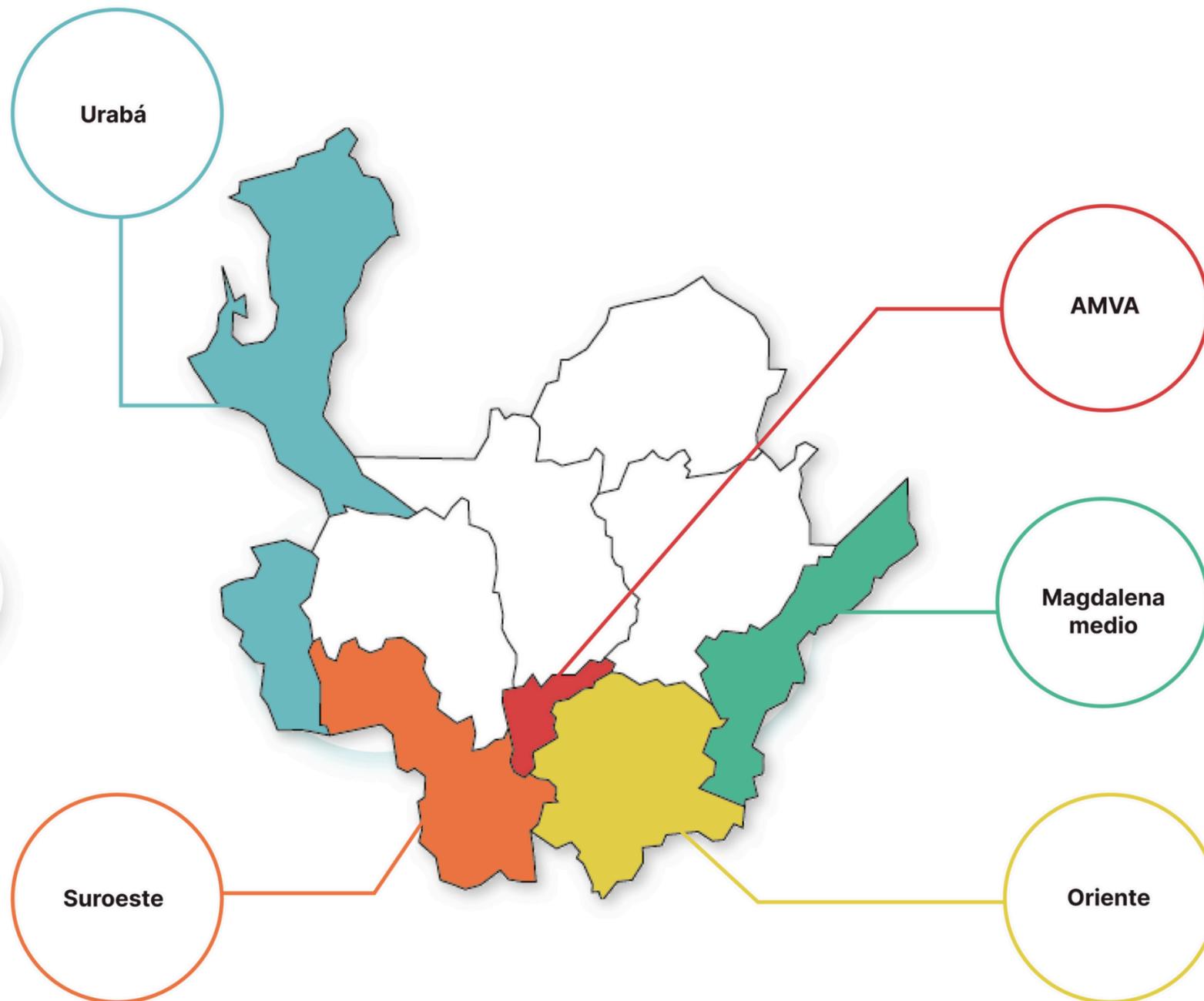
Entrevistas
Empleadores

2

Sesiones
generativas

13

Stakeholders
entrevistados



Investigaciones previas

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

Tendencias Generando impacto

A nivel Global, regional y local

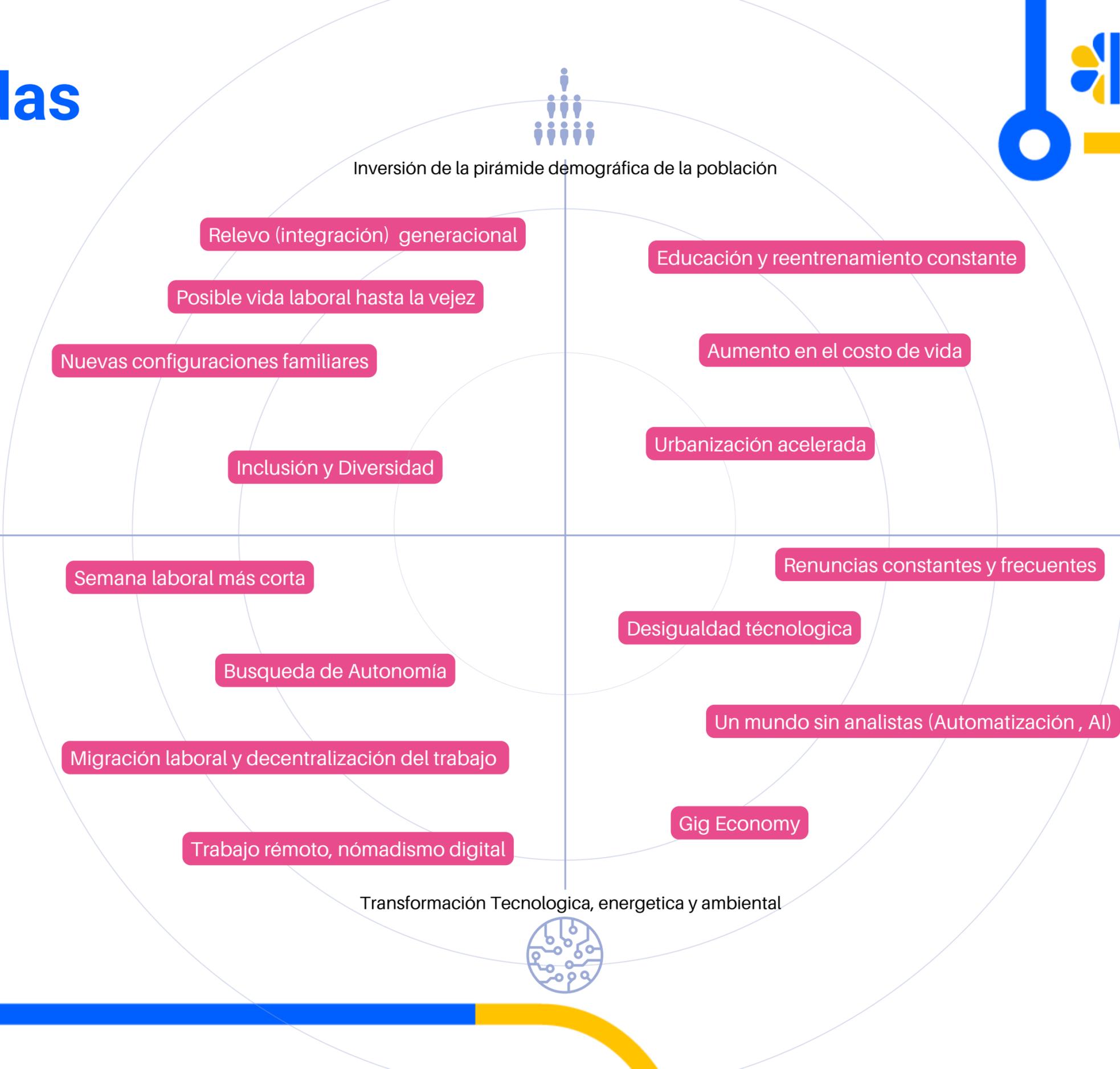
Coordenadas de cambio



Revaloración subjetiva del trabajo



Hipercompetencia en los mercados laborales



Inversión de la pirámide demográfica de la población

Relevo (integración) generacional

Posible vida laboral hasta la vejez

Nuevas configuraciones familiares

Inclusión y Diversidad

Semana laboral más corta

Búsqueda de Autonomía

Migración laboral y descentralización del trabajo

Trabajo remoto, nómadismo digital

Transformación Tecnológica, energética y ambiental

Educación y reentrenamiento constante

Aumento en el costo de vida

Urbanización acelerada

Renuncias constantes y frecuentes

Desigualdad tecnológica

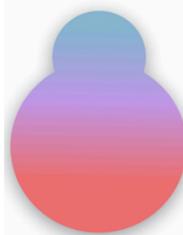
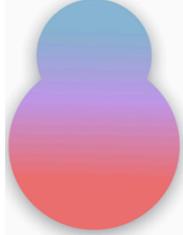
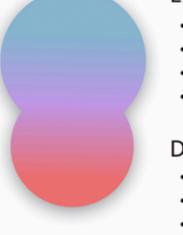
Un mundo sin analistas (Automatización, AI)

Gig Economy

Talento empleable y empresas

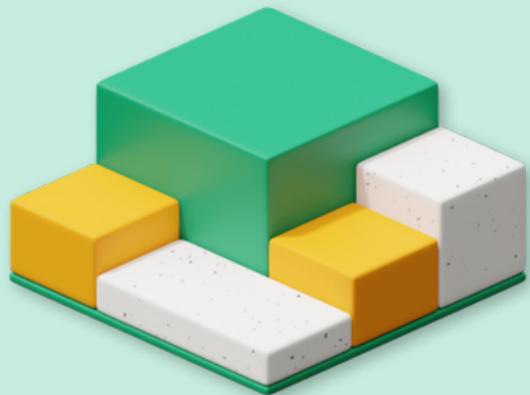
Arquetipos y Tipologías

Arquetipos de Talento empleable

<h3>Buscadores insatisfechos</h3> 	<h3>Práctic@s flexibles</h3> 	<h3>Echad@s pa' delante</h3> 	<h3>Sabi@s afortunad@s</h3> 	<h3>Geni@s Creativ@s</h3> 
<h4>Desesperanza Aprendida</h4>  <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Balance entre vida laboral y personal • Tener oportunidades de aprendizaje • Gozar de un trabajo que les guste • Poder divertirse <p>Desilusiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar demasiado tiempo • No poder estudiar • Estancarse en el mismo lugar 	<h4>Necesidades Urgentes</h4>  <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener estabilidad económica • Encontrar un trabajo formal • Que valoren sus conocimientos • Que lo ayuden a salir adelante <p>Desilusiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que se demoren con la paga • Que no le paguen lo debido 	<h4>Disciplina en el aprendizaje</h4>  <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de calidad con su familia • Gozar estabilidad laboral • Oportunidades de aprendizaje • Condiciones laborales adecuadas <p>Desilusiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exceso de trabajo • Jefes abusivos • Horarios fijos de trabajo • Tener un trabajo informal 	<h4>Acceso a Oportunidades</h4>  <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder balancear el trabajo y el ocio • Tener un propósito superior • Hacer un buen trabajo • Pasar tiempo con su familia <p>Desilusiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sacrificar calidad por resultados • Sentir que su trabajo es inútil • Sacrificar su tiempo personal 	<h4>Autogestión y pasión</h4>  <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de autogestión • Trabajar por objetivos • Tener un propósito superior <p>Desilusiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar desde una oficina • Incertidumbre económica • Horarios fijos de trabajo

Tipologías de empresas

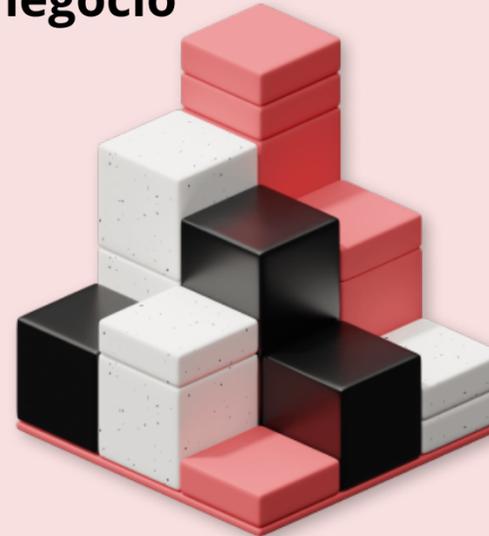
Impulsoras de desarrollo



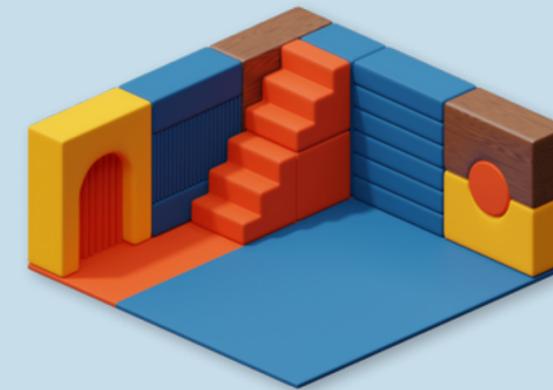
Fidelizadoras de talento



Centradas en el negocio



Negocios Basados en la flexibilidad



Expectativas

- 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

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

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 pueden ir
- Tener pérdidas económicas

Expectativas

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

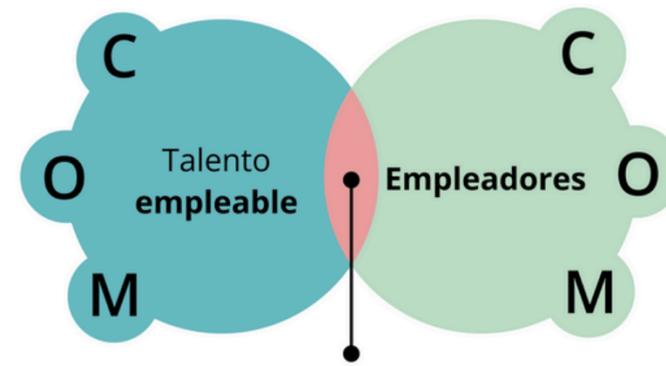
Desilusiones

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

Tendencias Generando impacto

A nivel Global, regional y local

Paradigma actual del empleo



Paradigma 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 el Ser 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 Futuro del empleo

Pilares para la
construcción del futuro



Gracias!

Servicio de
Empleo /
comfama