
EMPLEO 2030

Construyendo futuro juntos

alTRAN

alTRAN

Agenda

1 Contexto

2 Tendencias

3 Líneas de actuación

4 Y con la educación....

1.

Contexto

altran

1.1 Empleo



El empleo es la actividad en la que las personas pueden desarrollar sus habilidades, capacidades y relaciones sociales así como el medio que permite obtener recursos para el desarrollo armónico de una vida digna y plena.

1.1 Empleo



Empleo dinámico basado en:

- aplicación de los conocimientos
- Transferencia de los mismos
- Innovación
- Aplicación de destrezas y habilidades.

En este modelo las personas poseen una serie de **destrezas** que junto con la **tecnología** nos hace mas adaptables a **la era 4.0**

- Capacidades de adaptación
- Formación continua
- Resiliencia al cambio
- Trabajo en equipo
- Capacidades de comunicación y relación

1.2 Situación actual



Aunque se está produciendo un repunte en la economía mundial, sigue siendo moderado y **persiste la preocupación** en torno a poder **generar los empleos necesarios** y mejorar la **cantidad de los que se crean**, para garantizar que el **crecimiento económico** tenga beneficios compartidos de forma inclusiva para toda la población.

1.2 Situación actual



Objetivo de crear un **empleo de calidad que reduzca las desigualdad social** en España que se mantiene a pesar del crecimiento, desigualdad que la brecha digital acrecienta

Este es un reto q comparte con Europa

- ✓ **Desarrollo** de nuevas habilidades y capacidades
- ✓ Adaptadas a la **demanda real ligada al desarrollo tecnologico**
- ✓ Adaptables al **ritmo acelerado**
- ✓ Con un objetivo de **desarrollo sostenible** de las sociedades
- ✓ Mayor demanda de la especialización
- ✓ En un marco nuevo de relaciones laborales con Modelos flexibles de trabajo

1.2 Situación actual



DATOS MACROECONÓMICOS

- Tasa de crecimiento mundial de 3,5% anual, crecimiento en línea con los anteriores
- Crecimiento en la zona Euro del 1,7%
- Se mantiene la incertidumbre post brexit , con una probable disminución de los flujos comerciales y financieros entre UK y resto de Europa

1.2 Situación actual

España ha centrados sus esfuerzos en la aplicación de las políticas recomendadas por la **Unión Europea para mejorar la empleabilidad de los jóvenes** y desarrollar un plan de garantía juvenil, así como promover acciones para favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en particular los mayores de 45 años, centrándose en tres acciones principales:



Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de **mejora del desarrollo profesional** de los trabajadores.



Reforzar la **vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo**.



Impulsar el emprendimiento como parte inseparable de la activación y recuperación del empleo.

1.3 Desempleo juvenil



Recuperación del empleo pero **Tasa de desempleo juvenil mundial** de un **12.9%** y en **España** tiene la cifra de un **38,6%** en el año

En cuanto a la **tasa de abandono educativo temprano**, España ha mejorado del 41% en 1992 al **19% actual**

Sin embargo, el 19% es un **porcentaje que duplica la media de la UE**. De hecho, es la **segunda más alta de la UE**, solo superada por Malta. Aproximadamente un **58% de esto jóvenes** que abandonan los estudios de manera temprana se encuentra en **situación de desempleo**, una de las peores cifras de la UE.

Estimular a la **formación holística** para ayudar a que los jóvenes se puedan incorporar al mercado de trabajo. Se deberá hacer foco en la **formación seleccionada en función de los requerimientos del mercado**.

Se les deberá **apoyar en la búsqueda de trabajo** y **dotarlos de herramientas** que permitan la evolución profesional y personal



Vamos a pasar de una alta de desempleo a una necesidad de trabajadores con una **cualificación totalmente distinta** y diferenciada e incluso a la paradoja total de la **escasez** de talento necesario

2.

Tendencias

altran

2. Tendencias



El trabajo dejará de ser un **espacio físico** con horarios determinados y esta cambiando a una **concepción más flexible** caracterizará por unos criterios nuevos en el que se exijan **nuevas competencias y habilidades de los trabajadores**: resolución de problemas, aprendizaje continuo, autonomía, orientación a resultados, adaptación, generación y promoción de ideas. nuevas soluciones, redes de colaboración, etc.

El empleado **necesitará más acreditaciones** que licenciaturas, más **capacidad de aprender** que conocimientos adquiridos. Será necesario **evaluar mejor las competencias transversales y profesionales** de los ciudadanos.

2.1 Escasez de trabajadores



- Pese a las altas tasas de desempleo actuales y a la proyección que indica que en 2020 el desempleo será de un 17%, en el año **2030 habrá una escasez de trabajadores cualificados** para afrontar los nuevos retos del mercado laboral.
- Las empresas, y también los gobiernos, tendrán que trabajar en **políticas de desarrollo diferencial de los profesionales** y también llevar a cabo iniciativa de **reskilling continuo del talento** que aprenda a **reinventarse** de manera continua para la **adaptación permanente**.

2.1 Escasez de trabajadores



- Un país sin mano de obra cualificada es un país que no crece económicamente. **El papel del Estado es fundamental** al ser el agente que tiene la mayor base de datos de trabajadores, es quién define las líneas a seguir en materia de políticas de empleo y quién gestiona los recursos económicos para ello, teniendo además en sus manos diversas herramientas de incentivos para trabajadores.
- Se tendrá que desarrollar **políticas que motiven atraer a los profesionales** que se marchan y quieren volver y a los que se mueven
- Atender y analizar colectivos “**potencialmente “ productivos** pero no considerados como son los **pre-jubilados y jubilados**

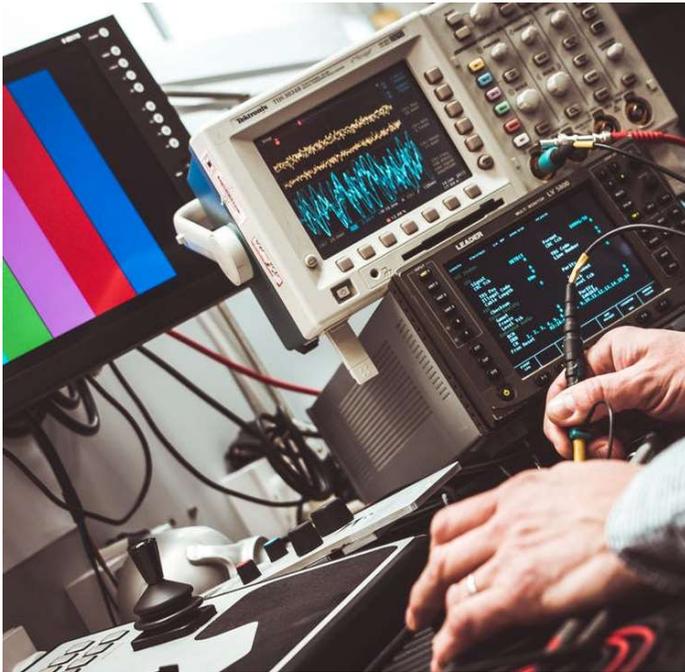
2.2 Transformación digital



DIGITALIZACIÓN

Será necesario trabajar en la protección de la seguridad y de la privacidad de los datos personales y dotar a los trabajadores de perspectivas de futuro. **La digitalización supone una transformación de la organización** y de la estrategia de las empresas, con un papel protagonista de la **tecnología y de los dispositivos móviles** para la relación y la conectividad.

2.2 Transformación digital

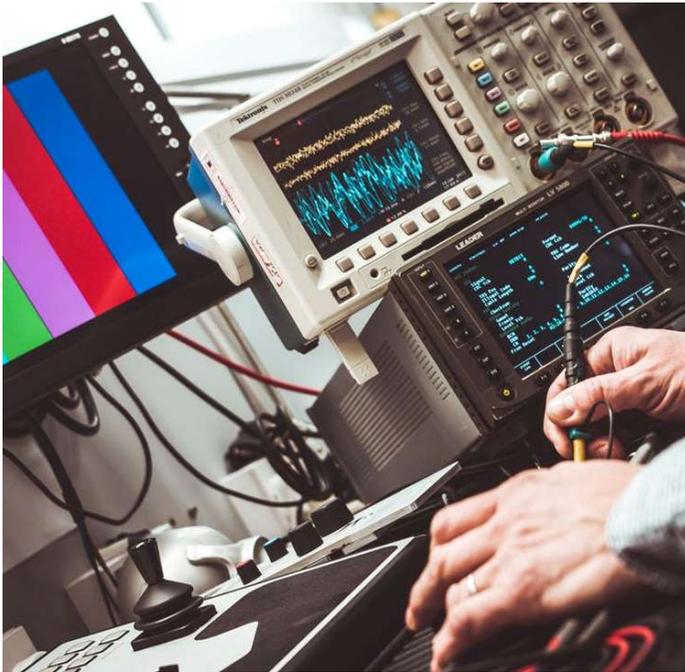


DIGITALIZACIÓN

El **valor de la propiedad de los datos** será un aspecto relevante en los nuevos puestos de trabajo.

El **análisis de datos** a través del big data proporcionará modelos predictivos en los empleados (no sólo clientes), que sin duda conducirán a la mejora de las estrategias de reclutamiento, incentivo y retención de talento.

2.2 Transformación digital



ESPECIALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO

La demanda de empleo estará más focalizada, y se intensificará en torno a ciertos especialistas altamente cualificados. Es decir, **la especialización del conocimiento** será una **ventaja**, pero además, será también una **necesidad**.

La necesidad de **habilidades relevantes y de la adquisición continua de conocimientos** serán mayores que nunca. El foco recaerá en el desarrollo de competencias y talento para los trabajos de 2030 que en su mayoría ni siquiera existen todavía.

2.3 El trabajador como el centro de acción



PERSONALIZACIÓN

El trabajador será el centro de atención del mercado laboral en cuanto a la captación según el aprovechamiento de su potencial dentro de la empresa/sector.

Se producirá un aumento en el **interés sobre el desarrollo del capital humano en las empresas**. En la sociedad se pondrán especial relieve en el **potencial y conocimiento para atender y descubrir nuevos servicios** y el desarrollo de sectores innovadores, todo ello con el objeto de diseñar carreras profesionales que permitan que sus vidas personales avancen plenamente junto a su desarrollo profesional.

19 Empleo 2030

ALTRAN

2.3 El trabajador como el centro de acción



MOVILIDAD DEL TALENTO

La necesidad de mano de obra cualificada abre una lucha abierta por los mejores profesionales entre los distintos países, lo que conlleva un **movimiento de talento dentro y fuera de los países** y también dentro y fuera de las organizaciones a través de una creciente **variedad de opciones**: plataformas de trabajo freelance, eventual, por proyecto, a tiempo parcial, etc.

La modalidad de **empleo indefinido** en una única empresa será la excepción a la norma en el presente-futuro.

2.4 El trabajador como el centro de acción



FLEXIBILIDAD

La flexibilidad en el lugar de trabajo **NO ES UNA OPCION ES UNA NECESIDAD** una necesidad para que las empresas puedan atraer y desarrollar talento.

Las empresas necesitan trabajadores cualificados y estos requieren a cambio **flexibilidad en la prestación de sus labores.** Horarios flexibles de entrada y salida, tele trabajo, trabajo a tiempo parcial, años sabáticos, excedencias, ampliación del período de vacaciones, etc.

Serán múltiples las opciones que harán que el trabajador escoja una empresa y país para prestar sus servicios.

3.

Líneas de actuación

altran

3.1 Prospección del mercado de trabajo



Será necesario **analizar la evolución del empleo** de cara a tomar medidas por parte de los gestores para definir la especialización de los trabajadores en la selección de **cursos de formación y la potenciación de sus habilidades**, capacidades e intereses que le permitirán desarrollarse plenamente y aportar mayor valor a su trabajo.

3.2 Líneas de actuación

- Creación de empleo.

- Creación de empleo **como objetivo estratégico para el desarrollo** de las sociedades, **el crecimiento económico circular y la gestión armónica de activos** para potenciales nuevos empleos de cara a la revolución 4.0.

- Puesta en valor de las personas.
- Adaptación.
- Formación.
- Habilidades y capacidades.

- Puesta en valor de las personas como eje central del progreso de las sociedades y los segmentos en los que se desarrolla con la implementación de **planes de formación y capacitación integrales y el despliegue de sus habilidades y capacidades.**

- Vida plena.
- Desarrollo profesional.

- **Vida plena** reflejada en el valor agregado que cada día se aporta en el crecimiento de **la vida profesional** con el acompañamiento de un proceso integral en la vida personal.

3.3 Creación de empleo



La implementación de la **administración pública 4.0 y la industrialización 4.0** posibilitará la identificación conjunta de los nuevos mercados y tendencias de consumo de los usuarios, todo ello impulsará el desarrollo de habilidades profesionales para planificar, innovar y desarrollar nuevos empleos y mercados.

3.3 Creación de empleo



Generación de clusters de nuevas empresas y la promoción de **micro emprendimientos** serán la base de la generación de empleos cada vez más cualificados y especializados en segmentos que respondan a las nuevas demandas del mercado.

Por una parte el **objetivo de brindar condiciones de vida digna a la mayor parte de la población mundial** requerirá la producción de más alimentos en las zonas más necesitadas, materiales de construcción innovadores y resistentes a cambios climáticos, vestimentas más adaptadas a las zonas, resolución de mejoras en la organización de la población que se concentrará en grandes ciudades, todo ello con la incorporación de tecnologías 4.0. promoviendo con nuevos marcos de planificación estratégica global en sectores claves para la vida del hombre y el planeta, así como la generación de nuevos sectores y oportunidades laborales.

3.3 Creación de empleo



Por otra parte los **productos de lujo**, las expectativas de servicios y productos diferenciados en materia de comunicaciones, tecnologías, movilidad, alimentos y viviendas sostenibles, **condiciones habitacionales exclusivas y creación de nuevos status de productos** serán algunas de las demandas que deberán afrontar los gobiernos unido con sector privado para poder generar nuevos productos y servicios de valor agregado.

3.4 Vinculación de diferentes sectores para la creación de empleo





3.5 Educación

Es indiscutible el papel central que tiene la educación en relación al empleo. Los datos relevados en la Unión Europea muestran que las **personas con mayor formación** son las que tiene más oportunidades de conseguir y desarrollar un trabajo. Tanto en los momentos de expansión como en los de crisis, las personas con niveles de **cualificación bajo** no alcanzan una tasa de **empleo del 60%**, mientras que quienes tienen **estudios superiores llegan al 90%**.

3.5 Educación



Las **perspectivas de futuro** en el sistema educativo deberán tener en cuenta:

- Cambios **en los tipos de trabajo**, cambios en las características esperadas de los futuros trabajadores.
- Más que titulaciones, se demandan **conocimientos con certificaciones específicas**.
- **Políticas públicas** conducentes a otro tipo de escuela/ universidad.
- **Dinamismo** en la implementación de mejoras en todo el sistema educativo y especialmente en la adaptación del sistema universitario.

3.6 Orientación



Si la transformación digital tendrá impacto en toda la Administración Pública, el impacto será mucho más acuciado en **los servicios de empleo públicos**. El modo de relación con el ciudadano presentará modificaciones, el **ciudadano es más exigente** con la prestación de los servicios y las administraciones tendrán que buscar la máxima satisfacción requerida por el ciudadano.

3.6 Orientación



Orientación **al ciudadano. Personalización de los servicios.**

- Con respecto a la orientación, la Administración ofrecerá la **selección de ofertas** que se adecuen al ciudadano mediante la implementación de algoritmos que permiten realizar estudios y cruzar información de la oferta y demanda de empleo con la oferta formativa. De la misma manera y con los mismos medios, **permitirá al emprendedor conocer el espacio óptimo para la creación de su negocio**, desde el punto de vista territorial y de demandas sectoriales.
- El análisis de perfiles profesionales similares al demandante de empleo (mismos estudios, mismo centro formativo, misma experiencia profesional, que tengan más años cotizados como trabajador activo) **permitirá mostrar al demandante de empleo posibles** evoluciones profesionales, pudiendo incluso mostrar bandas salariales en función de los datos con los que cuenta la administración.

3.6 Orientación



- La orientación incluirá una **estrecha relación con los servicios de gestión empresarial y de gestión educativa** con el objeto de orientar desde el inicio del proceso de **formación académica**, formación profesional empresas e incorporación al mercado laboral.
- La orientación en el empleo tendrá en cuenta **perfiles con alta cualificación**, su aprendizaje y experiencia así como su adaptación/ flexibilidad para mantener su posición en el mercado laboral.

3.7 Participación ciudadana



La Administración deberá liderar proyectos de **puntuar** aquellos aspectos que más se valoran del trabajo y con ello **delinear estrategias de mejora en el empleo** que pueden comprender desde la definición de los requerimientos profesionales, la descripción de los puestos de trabajo, la colaboración en la identificación de indicadores de mejoras, las propuestas organizacionales de los equipos de trabajo y la valoración de los trabajos y las empresas en las que se desarrollan.

3.7 Participación ciudadana

Para ello la Administración debería trabajar en:



Establecer un **sistema de participación ciudadana** en el que los usuarios puedan establecer los criterios más relevantes para seleccionar una empresa y puesto de trabajo permitiendo conocer las cuales son las empresas más atractivas por sectores.



Definir una **base de empresas valoradas** por sus puestos de trabajo y por las perspectivas que presentan en el sector empleo.



Generar indicadores de medición que permitan conocer los criterios de motivación de los empleados que puedan **provocar en los trabajadores movilidad hacia ese empleo** y la extensión de las acciones con buenos resultados a un mayor número de empresas.



La participación ciudadana en la valoración de puestos de trabajo y empresas permitiría conocer además las motivaciones por las que un profesional elige una u otra empresa y la tendencia de las preferencias

3.9 Beneficios sociales como valor añadido



Contar con un **empleo de características interesantes que permitan el desarrollo de una vida digna para el profesional** es uno de los principales retos a los que se enfrentan las sociedades, las administraciones públicas y las empresas.

Extender y ofrecer beneficios específicos que atiendan a las demandas o deseos de los profesionales puede presentarse como un valor agregado en el momento de definir **la movilidad laboral**.

4.

Y con la Educación

altran

Cambio de modelo en la enseñanza

Claves del cambio



Learning analytics



Big Data en el sistema educativo sirve para una mejor gestión, para cruzar datos del rendimiento de los estudiantes con las distintas acciones tomadas por los distintos sectores competenciales, para conocer si se está sabiendo resolver los problemas detectados y si se están pudiendo personalizar los aprendizajes de los alumnos. Es decir, si las decisiones tomadas están haciendo que el sistema mejore.

En concreto, determinadas experiencias han logrado incrementar la tasa de aprobados en un 55% al 82,6% al crear una gran base de datos de registro escolar de cada estudiante (notas de los estudiantes, indicadores de presencia en las clases, informaciones sobre salud y otros datos vinculados) para identificar estándares de comportamiento y aprendizaje y ayudar a los estudiantes con dificultades, con la que los profesores pudieron realizar un seguimiento e intervenir antes de que los problemas crecieran y no pudieran ser resueltos.

Flipped classroom



Aula invertida, en la que los alumnos buscan información de una materia en su casa para luego utilizar la hora de clase para ponerlo en común o plantear dudas al profesor.

Este modelo se orienta hacia la lectura dando importancia a la mente analítica tanto en escuelas como en universidades.

Busca **romper la monotonía** de las lecciones magistrales. Los estudiantes, gracias a las nuevas tecnologías, pueden buscar la información desde sus casas, absorber el contenido y posteriormente llegar a la clase para discutir lo que más relevante de la información que han absorbido, así como las dudas que les hayan surgido.

La revolución digital ha generado **plataformas educativas** en línea (Mooc), completamente gratuitas que son utilizadas por los alumnos y permiten desarrollar esta nueva tendencia.

Flipped classroom

No obstante, el aprendizaje online no podrá sustituir (al menos por ahora) al **aprendizaje en clase ya que existen una serie de habilidades únicas de la clase tradicional que no se obtienen** por medio del Twitter, blogs, o aplicaciones educativas como es la capacidad de escuchar, absorber un argumento complejo y resumir, analizar y evaluar lo que se oye. La **capacidad de comprender un razonamiento o una línea argumental, dominar los argumentos y responder desde una perspectiva crítica, algo que se considera un atributo fundamental para un razonamiento analítico.**

El aprendizaje online, la conferencia grabada, el curso online o Mooc debe equilibrarse de cara al **diálogo académico** dirigido, en el que la capacidad del estudiante para razonar y argumentar son guiados metódicamente.





alTRan

alTRan

