



# Tendencias T.I en The New Human Age

Reporte de tendencias de la fuerza laboral 2023



## Un mensaje de François Lançon, Líder de Experis Global

“

*A raíz de la creciente escasez de talento, las grandes renuncias, las renuncias silenciosas y más, el acceso al capital humano es un diferenciador importante. Esto es especialmente cierto en el espacio de la tecnología, donde la automatización a menudo opaca el valor humano. Este informe global habla de macrotendencias que afectan a la tecnología de la información en la actualidad y las combina con conocimientos y conclusiones clave para ayudarlo a humanizar la era digital.*



# Adopción Tecnológica

La unión de la innovación tecnológica con el ingenio humano creará un amplio crecimiento económico y ayudará a superar los desafíos de la sociedad.

A medida que las organizaciones continúen invirtiendo en tecnología, deberán fomentar las habilidades digitales desde adentro, mientras buscan talento externo para maximizar el retorno de la inversión.

## Tendencias de T.I que impulsan la nueva era humana

TENDENCIA 1



Industrias en crecimiento necesitan hacer crecer su propio talento

TENDENCIA 2



Re-humanice, no deshumanice

TENDENCIA 3



Trabajando por una definición de trabajo híbrido

TENDENCIA 4



¿Hasta qué punto se debe considerar un título universitario?

TENDENCIA 5



Las mujeres quieren un trabajo que funcione para ellas

TENDENCIA 6



El talento no tiene límites



## TENDENCIA 1

# Las industrias en crecimiento necesitan hacer crecer su propio talento

Si bien muchos prevén una recesión económica en 2023, la demanda laboral seguirá siendo fuerte en muchos sectores de crecimiento. La transformación digital en curso impulsará a los empleadores de estos sectores a encontrar formas creativas de ocupar puestos de habilidades medias y altas.

Los empleadores que se enfocan en apoyar a su gente en el avance profesional atraerán, retendrán, crearán y seleccionarán la próxima generación de talento a escala.



*Hoy no se puede lograr un fuerte crecimiento del empleo debido a la creciente brecha entre las habilidades que tienen las personas y las habilidades especializadas que necesitan las empresas.”*

*Dr Tomas Chamorro-Premuzic, Director de Innovación de ManpowerGroup*



## TENDENCIA 2

# Re-humanice, no deshumanice

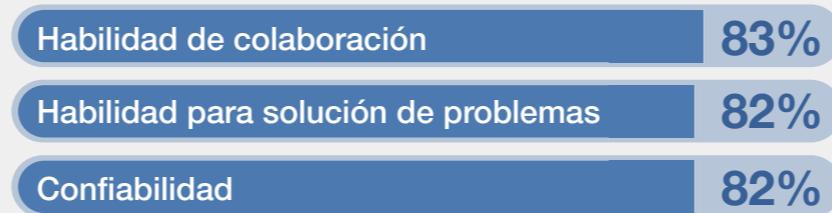
La gente está empezando a reconocer cuánto han mejorado la tecnología y la innovación el mundo del trabajo; ya no es correcto pensar en “humanos contra la automatización”. Las organizaciones ahora necesitan usar el poder de la tecnología para re-humanizar, no para deshumanizar el lugar de trabajo. Para lograr esto, es clave buscar trabajadores con habilidades blandas para mejorar la comunicación, la colaboración y la conectividad entre humanos y tecnología.



## Lo que piensan los trabajadores

A pesar de que el tipo más común de capacitación/herramientas son las habilidades técnicas, **los trabajadores mencionan que la productividad no es la característica más importante** para el desempeño de su trabajo.

Lo que es más importante para los empleados que solo ser un gran productor:



Los **empleados** están de acuerdo en que la confiabilidad se encuentra entre las **principales características importantes** según la encuesta de Consumo 2022

### TENDENCIA 3

# Trabajando por una definición de trabajo híbrido

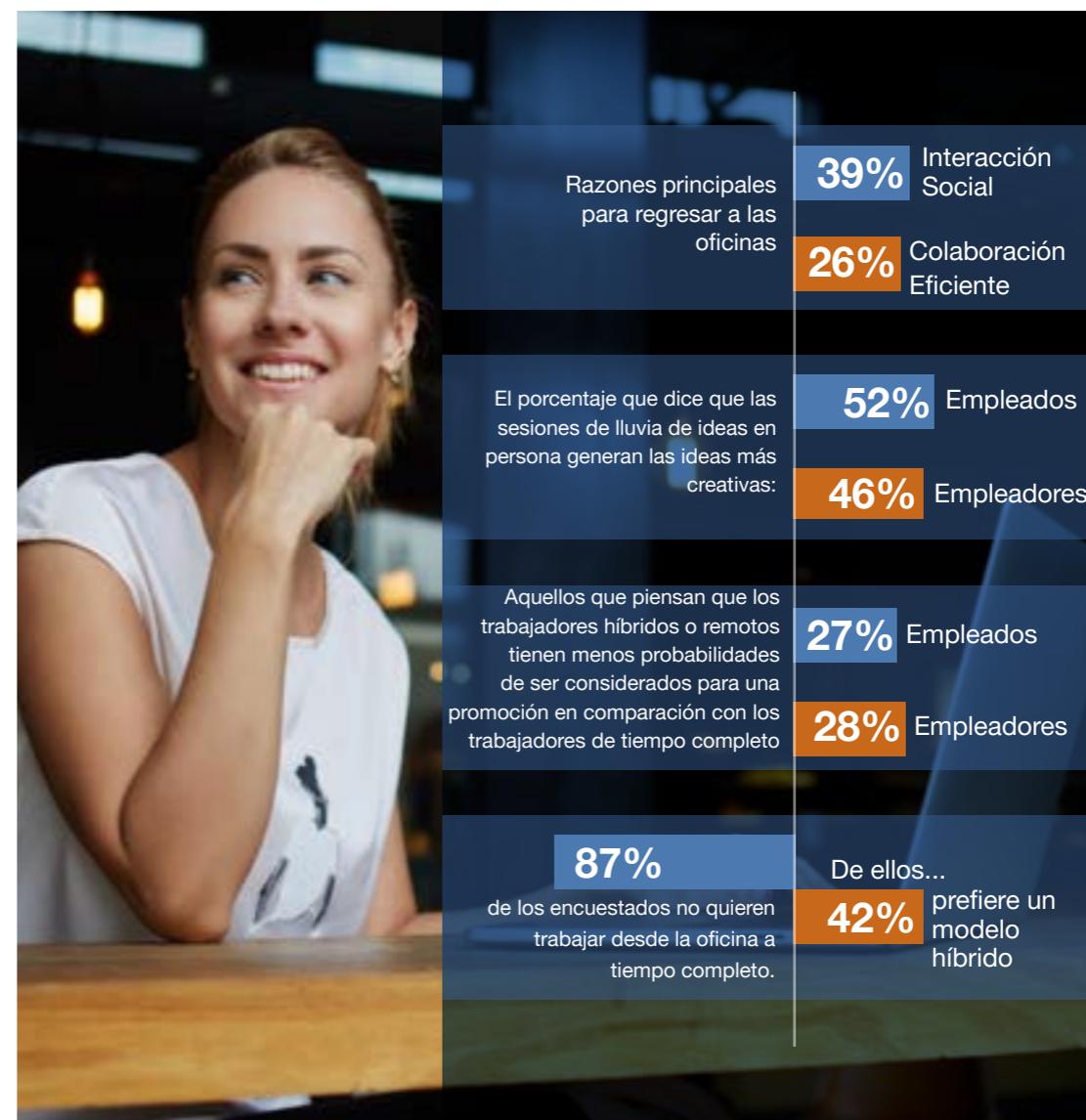
Todo el mundo está de acuerdo en que el trabajo híbrido se trata de flexibilidad, opciones y dar a los empleados más control sobre cuándo, dónde y cómo hacen su trabajo. Y debe funcionar tanto para ellos como para sus empleadores. Más allá de eso, es una mezcla de modelos y enfoques que a menudo son orientados a ciertas industrias o profesiones.

Una de las principales prioridades para los trabajadores del conocimiento, por ejemplo, es el trabajo asíncrono, que admite la colaboración tanto en persona como remota, en el momento y el lugar que elija cada miembro del equipo. Híbrido puede implicar trabajar desde casa, o no. **En un mercado laboral donde el 78% de los empleadores reportan dificultades para encontrar trabajadores de TI y tecnología, tiene sentido escuchar atentamente lo que quieren los trabajadores.\***



*Estar en una empresa es como estar en un deporte de equipo, por lo que los equipos tendrán que decidir cuál es la mejor manera de participar y cuándo estar juntos, cuándo no y con qué propósito”.*

*Jonas Prising, Presidente y CEO de ManpowerGroup*



\*Encuesta de Expectativa Neta de Empleo Q2 2023

## TENDENCIA 4

# ¿Hasta qué punto se debe considerar un título universitario?

Los requisitos de títulos universitarios se han utilizado durante mucho tiempo para filtrar candidatos, y el auge de la tecnología de análisis de currículums solo aceleró esa tendencia.

Pero hay una desventaja: muchos candidatos sin títulos universitarios no pueden acceder a mejores trabajos, a pesar de tener habilidades y experiencia que los hacen más calificados.

Hoy en día el [ajustado mercado laboral](#) está incitando a los empleadores a reducir o eliminar los requisitos de grados universitarios. [Google](#), [Delta Air Lines](#) e [IBM](#) son solo algunas de las empresas cambiando a datos e información no solo para medir el rendimiento académico sino medir también el potencial de empleabilidad de un candidato.



## TENDENCIA 5

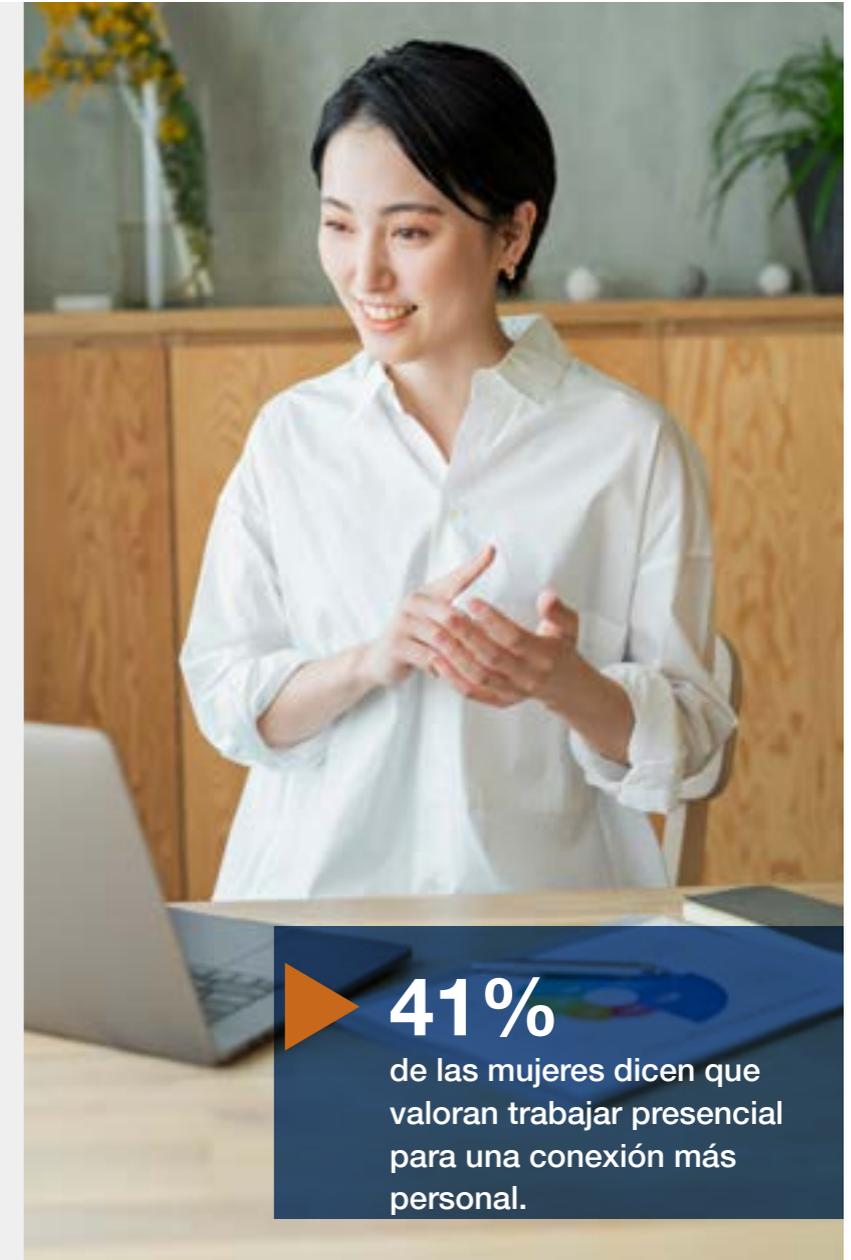
# Las mujeres quieren un trabajo que funcione para ellas

Millones de mujeres abandonaron la fuerza laboral durante la pandemia y muchas aún no han regresado porque las formas de trabajar pre-pandemia se sienten menos compatibles con las nuevas prioridades de vida.

Las organizaciones deben volver a imaginar cuándo, dónde y cómo se realiza el trabajo, ofrecer equidad salarial y capacitación avanzada, lo cual no solo traerá de vuelta a las mujeres, sino que también ayudará a aliviar la crisis mundial de talento.

Alinear las prácticas comerciales con las necesidades de las mujeres debería ser una prioridad para los empleadores de todo el mundo.

- Las mujeres representan solo el 28% de la industria tecnológica y solo el 14% en ingeniería de software.
- Las mujeres quieren **más horarios de oficina flexibles** (más que totalmente remoto), incluidos menos días en la oficina.
- Desean más estabilidad**, menos miedo a perder su trabajo. Igualdad en el lugar de trabajo— independientemente de la edad, la raza o el género, es primordial.
- Las habilidades importan. Las mujeres **buscan más oportunidades** para aprender y crecer.



**41%**

de las mujeres dicen que valoran trabajar presencial para una conexión más personal.

ManpowerGroup Nov. 2022 Estudio de Consumo

## TENDENCIA 6

# El talento no tiene límites

Los trabajadores calificados siempre han sido muy buscados, pero hoy en día la demanda es más alta que nunca, con el 77% de las empresas en todo el mundo reportando dificultades para reclutar, el porcentaje más alto en 16 años de acuerdo con la [Encuesta de escasez de Talento de ManpowerGroup 2022](#).

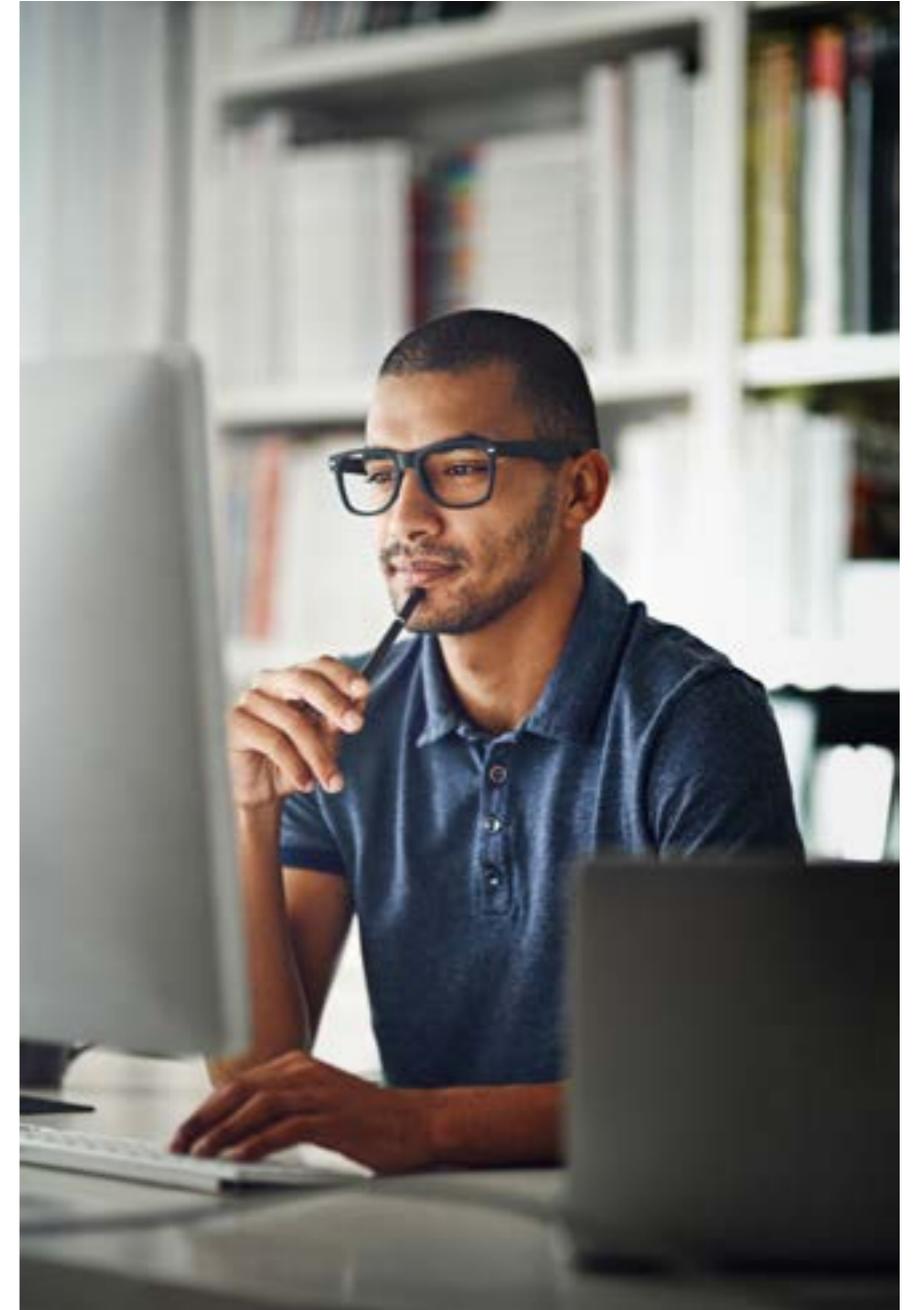
Todo el mundo quiere contratar locales, pero la realidad es global. Desde América hasta Asia, desde África hasta Europa, el talento calificado está muy disperso. Y en muchos países, el entorno regulatorio favorece el empleo, la infraestructura está diseñada para el trabajo remoto, los costos laborales son bajos y la productividad es alta.

Se necesita un enfoque basado en datos para crear una estrategia exitosa de talento sin fronteras. Experis trabaja con clientes utilizando herramientas como [Total Workforce Index](#)™ e IntelliReach™ para ayudarlos a desarrollar y ejecutar estrategias globales de talento más rentables.

“

*Las organizaciones que buscan separarse del resto recurren al Índice para ayudarlos en el cambio en tiempo real. Esto incluye navegar por nuevos mercados que permitirán a las empresas competir de manera proactiva y creativa, por el talento que tanto necesitan, sin dejar de cumplir los objetivos comerciales. Las empresas deben convertirse en empleadores preferidos, independientemente de su ubicación, y tener en cuenta las necesidades más importantes de los empleados.”*

*Dave McGonegal, VP, Talent Solutions Consulting*



# Acelere la Era Humana de la transformación digital con Experis



## Recursos Profesionales

Brindándole el mejor talento en tecnología temporal y permanente



## Servicios

Desde servicios gestionados hasta proyectos especializados



## Upskilling/Reskilling

Capacitación para desarrollar su fuerza laboral actual y futura



## Transformación de Negocios

- Estrategia y consultoría
- Automatización de procesos de negocios
- Pruebas de software como servicio
- Gestión de proyectos
- Investigación de usuarios y recopilación de datos
- Ingeniería de datos



## Aplicaciones Empresariales

- Consultoría de aplicaciones e integración de plataforma
- Desarrollo de aplicaciones y servicios de gestión
- Ingeniería de software
- Digitalización SAP RRHH
- Ingeniería de calidad



## Nube e Infraestructura

- Consultoría de arquitectura e integración de plataforma
- Servicios en la nube
- Migración a la nube
- Servicios de infraestructura
- Centro de operaciones
- Servicios de despliegue técnico



## Espacios de Trabajos Digitales

- Experiencia del empleado
- ITSM/Mesa de ayuda
- Presencial y de campo



## Ciberseguridad

- Estrategia y consultoría
- Gobernanza
- Cumplimiento de privacidad y normativa
- Pruebas y resiliencia empresarial
- Centros de operaciones de seguridad

# Tendencias de T.I en The New Human Age

Contáctenos para optimizar su estrategia  
de talento de TI.

[manpowergroupcolombia.co/experis](https://manpowergroupcolombia.co/experis)



Experis es líder mundial en recursos profesionales de tecnología, soluciones de proyectos y servicios gestionados que se especializa en Transformación empresarial, Aplicaciones empresariales, Nube e infraestructura, Espacio de trabajo digital y Ciberseguridad. A medida que la transformación digital y la aguda escasez de habilidades en tecnología continúan sin disminuir, Experis brinda talento con la poderosa combinación de habilidades técnicas en demanda junto con las habilidades blandas que son primordiales para el éxito empresarial.