



# Tendencias IT en la nueva era del potencial humano

Tendencias de la fuerza laboral 2023



# Claudia Talavera

## Managing Director Experis Perú

“La innovación de procesos y la digitalización han revolucionado la forma en que las empresas operan y gestionan sus equipos. Este cambio ha generado una creciente demanda de talento digital, con habilidades en áreas como la analítica de datos, la ciberseguridad y la inteligencia artificial; así como, habilidades blandas claves para navegar la realidad que vivimos en la actualidad.”

*Claudia Talavera. Managing Director Experis Perú*



# Adopción Tecnológica

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

A medida que las organizaciones sigan invirtiendo en tecnología, tendrán que fomentar las competencias digitales desde dentro, al tiempo que buscan talento externo para maximizar el rendimiento de la inversión.

## Tendencias IT que impulsan la nueva era del potencial humano

TENDENCIA 1



Las industrias en crecimiento necesitarán desarrollar su propio talento

TENDENCIA 2



Humanizar, no deshumanizar

TENDENCIA 3



Trabajando en la definición de un formato laboral híbrido

TENDENCIA 4



¿Hasta qué punto se debe considerar la posibilidad de obtener un título universitario?

TENDENCIA 5



Las mujeres quieren que el trabajo funcione para ellas

TENDENCIA 6



El talento no conoce fronteras



## TENDENCIA 1

# Las industrias en crecimiento necesitarán desarrollar 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 cubrir los puestos de habilidades medias y altas. Los empleadores que se centran en apoyar a sus colaboradores en el desarrollo profesional atraerán, retendrán, crearán y ayudarán a 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 competencias especializadas que necesitan las empresas.”*

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



La demanda de habilidades especializadas seguirá creciendo— más de **140,000** trabajadores tecnológicos despedidos desde Marzo de 2022.

**78%** de las empresas globales luchan por cubrir las vacantes de colaboradores de tecnología de la información.

En 2025 habrá **149 millones** de nuevos empleos digitales, en áreas como Privacidad, Ciberseguridad, Análisis de Datos, Aprendizaje automático e IA, Nube, Datos, y Desarrollo de software.

**50%** de los empleados necesitarán volver a capacitarse de aquí a 2025, a medida que aumente la adopción tecnológica.

## TENDENCIA 2

# Humanizar, no deshumanizar

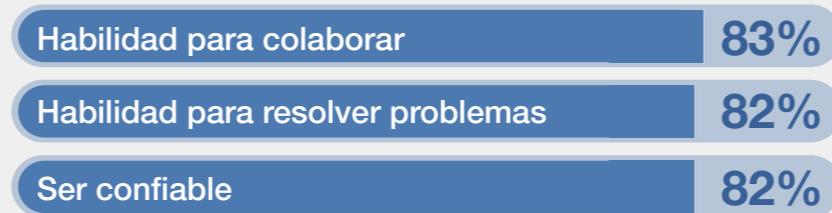
La gente está empezando a reconocer cuánto han mejorado la tecnología y la innovación en el mundo del trabajo; ya no es correcto pensar en “humanos contra la automatización”. Las organizaciones ahora necesitan usar el poder de la tecnología para humanizar, no para deshumanizar el lugar de trabajo. Para lograrlo, es fundamental buscar colaboradores con habilidades interpersonales que mejoren la comunicación, la colaboración y la conectividad entre los seres humanos y la tecnología.



## Lo que piensan los colaboradores

A pesar de que el tipo de formación/herramientas más comunes es en competencias técnicas, **los trabajadores afirman que la productividad no es la característica más importante para desempeñar bien su trabajo.**

Más trabajadores piensan que las siguientes habilidades son importantes para realizar bien su trabajo y ser eficientes.



En una encuesta realizada entre los consumidores en 2022, la confiabilidad fue **la característica** más buscada por los **empresarios**.

## TENDENCIA 3

# Trabajando en la definición de un formato laboral híbrido

Todo el mundo está de acuerdo en que el trabajo híbrido se trata de flexibilidad, brindar la posibilidad de elegir 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 asincrónico, 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 en el que el 78% de las empresas afirman tener dificultades para encontrar trabajadores de IT y tecnología, tiene sentido escuchar atentamente lo que quieren los colaboradores.\***

“

*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, CEO y Presidente de ManpowerGroup*

\* Q2 2023 ManpowerGroup Encuesta de Expectativas de Empleo



ManpowerGroup Nov. 2022 Estudio de Consumo

## TENDENCIA 4

# ¿Hasta qué punto se debe considerar la posibilidad de obtener 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 estudios universitarios. [Google](#), [Delta Air Lines](#) e [IBM](#) son solo algunas de las empresas que están cambiando a datos e información, no solo al rendimiento académico, para medir mejor el potencial de empleabilidad de un candidato.



## TENDENCIA 5

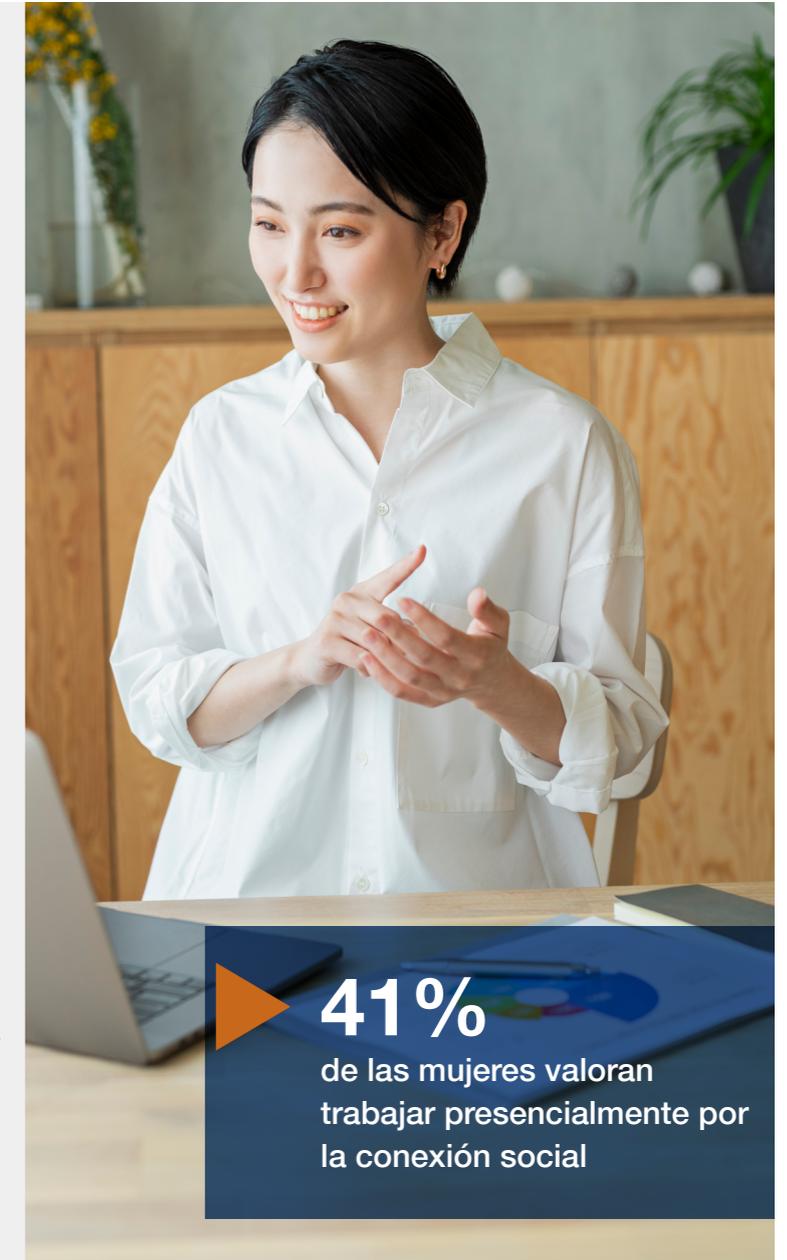
# Las mujeres quieren que el trabajo funcione para ellas

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 fuerza laboral en la **industria tecnológica** y solo el **14%** de las ingenieras en software.
- Las mujeres quieren **horarios de oficina más flexibles** (más que totalmente remoto), incluidos menos días en la oficina.
- Ellas **desean más estabilidad**, y menos miedo a perder el trabajo; por su parte, la igualdad en el entorno laboral, independientemente de la edad, la raza o el género, es primordial.
- Las habilidades importan: las mujeres **buscan más oportunidades** para aprender y crecer.



## TENDENCIA 6

# El talento no conoce fronteras

Los trabajadores calificados siempre han sido muy codiciados, pero hoy en día la demanda es más fuerte que nunca, ya que el 77% de las empresas de todo el mundo afirman tener dificultades para contratar, según la [Encuesta sobre Escasez de Talento de ManpowerGroup](#).

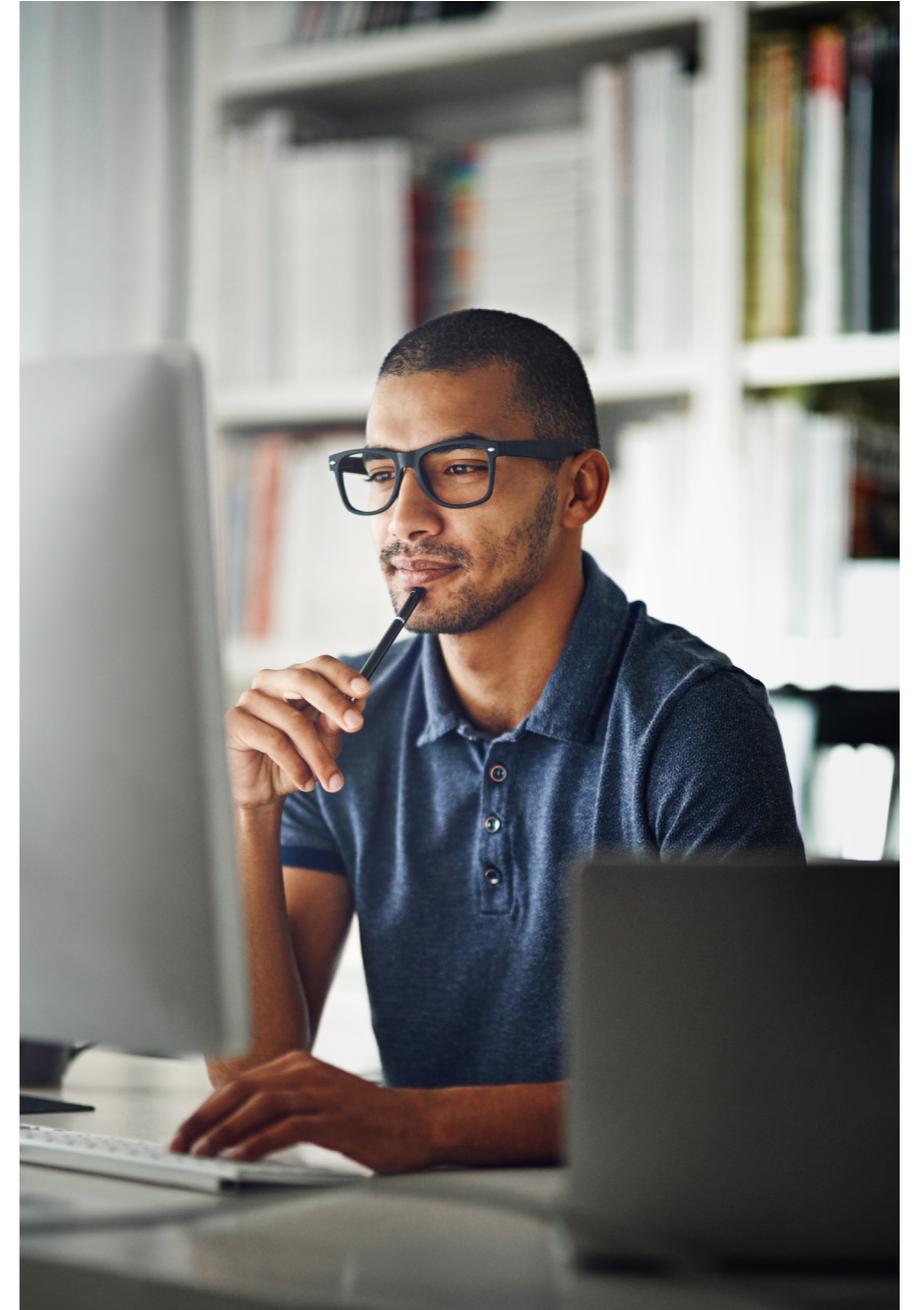
Todo el mundo quiere contratar localmente, pero la realidad es global. De América a Asia, de África a Europa, el talento calificado está muy disperso. Y en muchos países, el entorno normativo es favorable al empleo, las infraestructuras están preparadas para el trabajo a distancia, los costos laborales son bajos y la productividad es alta.

Experis trabaja con sus clientes utilizando herramientas como el Total Workforce Index™ e IntelliReach™ para ayudarles a desarrollar y ejecutar estrategias globales de talento más rentables.

“

*Las organizaciones que buscan separarse del resto recurren al Total Workforce Index 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, Vicepresidente de Talent Solutions Consulting*



# Acelerará la nueva era de transformación digital con Experis



## Contratación

Ponemos a su disposición el mejor talento interino y permanente



## Servicios

Desde servicios gestionados continuos hasta proyectos especializados



## Mejora/Capacitación

Formación para desarrollar su fuerza laboral actual y futura



## Transformación Empresarial

- Estrategia y Consultoría
- Automatización de Procesos Empresariales
- 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 Plataformas
- Desarrollo de Aplicaciones y Servicios de Gestión
- Ingeniería de Software
- Digitalización SAP HR
- Ingeniería de Calidad



## Nube e Infraestructura

- Consultoría de Arquitectura e Integración de Plataformas
- Servicios en la Nube
- Migración a la Nube
- Servicios de Infraestructura
- Centro de Operaciones
- Servicios de Despliegue Técnico



## Espacio de Trabajo Digital

- Experiencia del Empleado
- ITSM/Help Desk
- Servicios in situ y de campo



## Ciberseguridad

- Estrategia y Consultoría
- Gobernanza
- Privacidad y Regulamiento de la Normativa
- Pruebas y Resiliencia Empresarial
- Centro de Operaciones de Seguridad

# Tendencias IT en la nueva era del potencial humano

Contáctanos para optimizar tu estrategia global de IT.

Para obtener más información, visita [www.experis.pe](http://www.experis.pe)



Experis es líder mundial en recursos profesionales de IT, soluciones de proyectos y servicios gestionados especializados en transformación empresarial, aplicaciones empresariales, nube e infraestructura, espacio de trabajo digital y ciberseguridad. A medida que la transformación digital y la grave escasez de habilidades en tecnología continúan sin disminuir, Experis proporciona talento con la poderosa combinación de habilidades técnicas en demanda junto con las habilidades blandas que son críticas para el éxito del negocio.