



El trabajo del futuro y el futuro del trabajo

Competencias, contenidos y
habilidades para un futuro inclusivo

Cristina Caballé, IBM Executive Director of Industry
Solutions & Business Development, IBM Europe



DIGITAL
ENTERPRISE
SHOW



Digital DNA
for **Augmented Organizations**

#IBM #DES2019 | 21-23 MAY MADRID

El mundo está cambiando...



“La Cuarta Revolución Industrial se caracteriza por avances tecnológicos en una serie de campos: robótica, inteligencia artificial, blockchain, nanotecnología, computación cuántica, biotecnología, IoT, impresión 3D, vehículos autónomos, ...”

“Más de la mitad de las habilidades que se necesitarán en el 2025, todavía no existen... La Inteligencia Artificial cambiará el 100% de los trabajos en los próximos 10 años”

El factor humano: **La importancia de** **las competencias,** **habilidades y el** **talento**

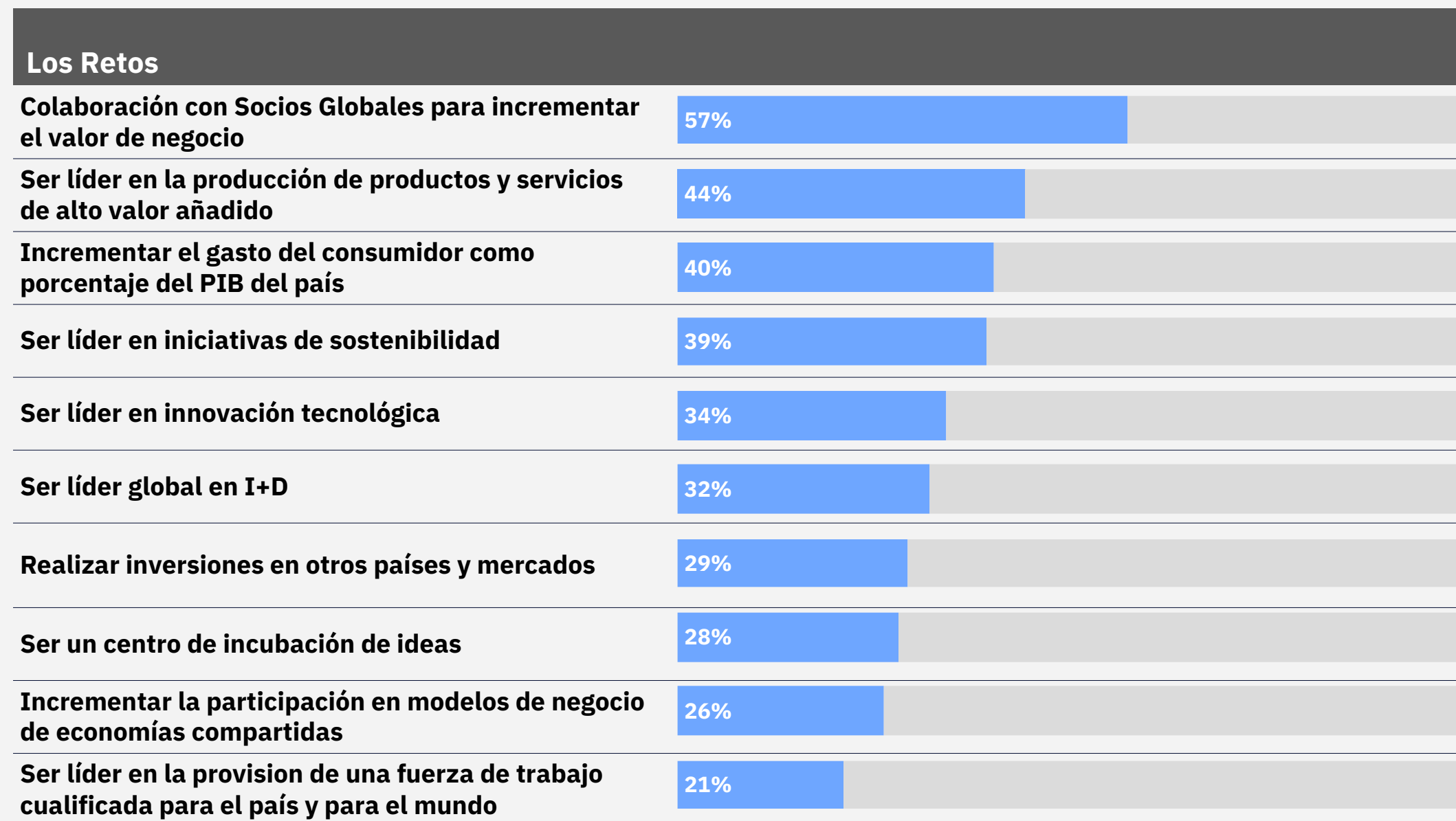


El talento impulsa la economía mundial



Las economías nacionales van a requerir una fuerza de trabajo más cualificada para aprovechar las oportunidades

Cuáles son las principales oportunidades para estimular la economía de un país en los próximos 5 años?



72%

de las empresas reconocen que es imprescindible invertir de forma continua en el desarrollo de una fuerza de trabajo cualificada



Los “Digital Skills” siguen siendo una prioridad

y los “Soft Skills” crecen rápidamente en importancia



La lucha es real: **Los retos actuales** **para conseguir una** **fuerza de trabajo** **cualificada**



Existe la necesidad de reforzar la disponibilidad y calidad de los recursos críticos

La tasa global de desempleo está alcanzando mínimos históricos y continua decreciendo

5% en 2019

En 2030, la brecha de talento a nivel global podría alcanzar

85.2

Millones de personas

45%

de las empresas no encuentran los perfiles y habilidades que necesitan...

...67%

La cifra es mayor para organizaciones de más de 250 empleados

32%

De las empresas declaran que no pueden cubrir sus puestos vacantes por falta de candidatos que opten al puesto...

...20%

declaran que los candidatos no tienen la experiencia necesaria y...

36% están

ajustando la formación y la experiencia necesaria para cubrir los puestos

5 años o menos

**Es el tiempo que
tarda una habilidad
profesional en pasar
a ser la mitad de
relevante**

El tiempo que se tarda en formar a los profesionales en una habilidad se ha incrementado en más de 10x en los últimos años

3 días **>** **36 días**

2014 **2018**

Source: 2018 IBM Institute for Business Value Performance Data and Benchmarking, 2019; Question text: What is the average time in calendar days (including weekends) to close an identified skill or capability gap through training?

Como respuesta, los CHROs están intentando encontrar un equilibrio...

41%

de los CHROs *contratan* talento equipado con habilidades digitales

37%

de los CHROs *forman* a los empleados en tecnologías emergentes

... pero la situación
sigue siendo grave

Sólo
41%

**...de las organizaciones se muestran
conformes con las habilidades y
recursos que disponen en la actualidad
para ejecutar su estrategia de
negocio...**

Más máquinas, ¿más problemas?: El impacto de la inteligencia artificial y la automatización sobre el trabajo



La Inteligencia Artificial y la Automatización generarán múltiples beneficios en todos los sectores industriales...

La Inteligencia Artificial incrementará los puestos de trabajo en un **10%** e impulsará el crecimiento de los ingresos de empresas en un **38%** en 2022

59%

Expansión de la
Capacidad de la
Organización

56%

Mejoras en la
productividad
industrial

45%

Mejoras en la capacidad
de análisis de datos y
toma de decisiones

43%

Mejoras en la
productividad del
empleado

Los humanos y la IA tienen capacidades complementarias...

Humanos Capacidades únicas:

- Sentido común (con sesgo)
- Ética y Moral
- Imaginación
- Compasión
- Abstracción
- Sueños

Con Sesgo
inconsciente y
consciente
Discriminación

Sistemas con Inteligencia Artificial (IA) Capacidades únicas:

- Localización de conocimiento
- Patrones de Lenguaje Natural
- Identificación
- Eliminación del sesgo
- Capacidad de computación ilimitada

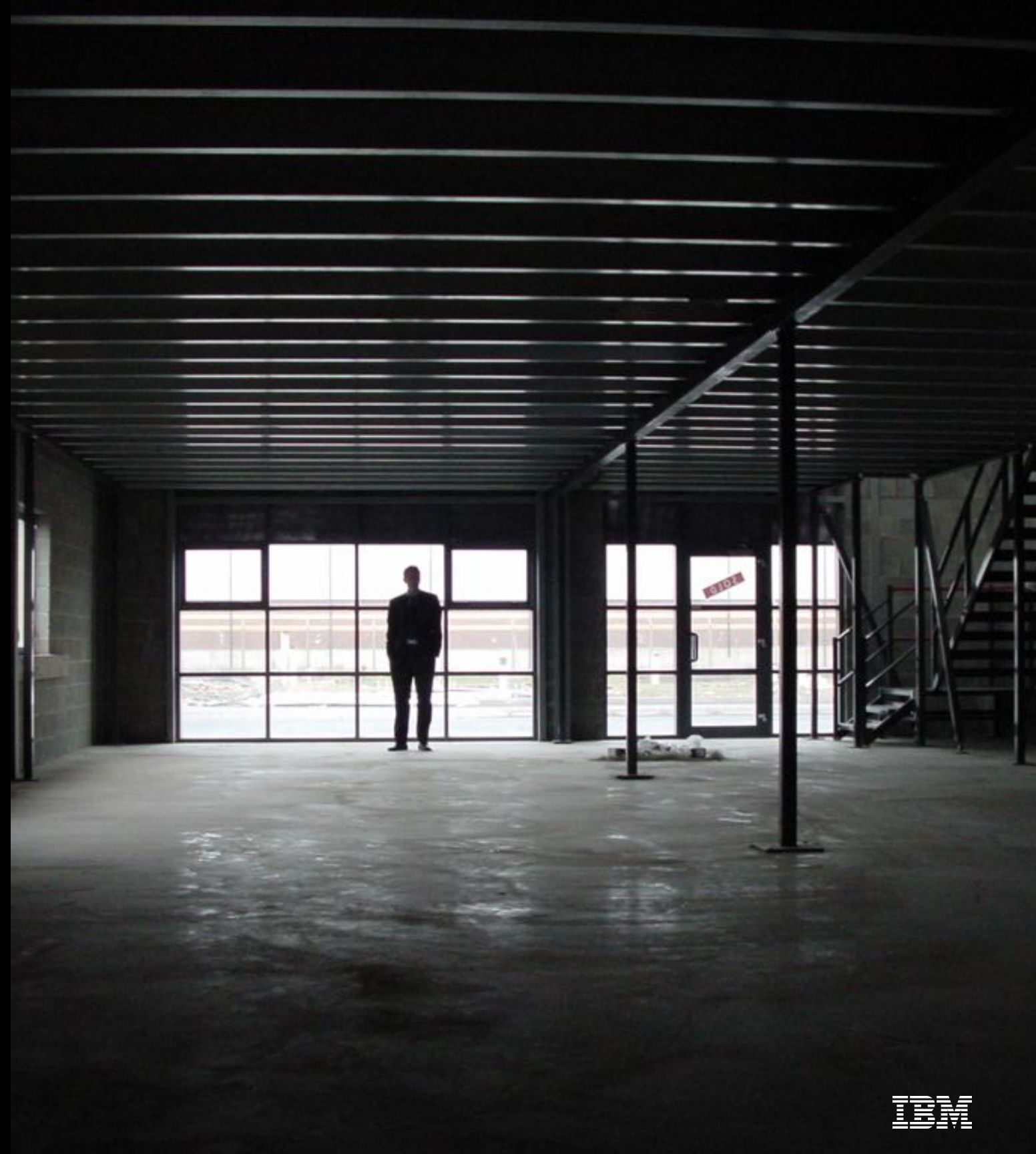
Sin Sesgo
Lugar de trabajo
más diverso e
inclusivo



3.4%

**Porcentaje potencial medio de
puestos de trabajo que se
reducirán o que se transformarán
en otros puestos**

**en los próximos 3 años como
resultado de la Inteligencia
Artificial (en las 12 grandes
economías bajo estudio)**



+120 milliones

**...de trabajadores en las
12 economías más grandes
del mundo necesitarán
“re-skilling” en los
próximos 3 años como
resultado de la IA**



El Salto al Futuro: **Estrategias y** **Recomendaciones**

para adaptar los sistemas
educativos y formar a las
personas para los trabajos
del futuro



Cerrar la brecha de skills requiere acciones a todos los niveles

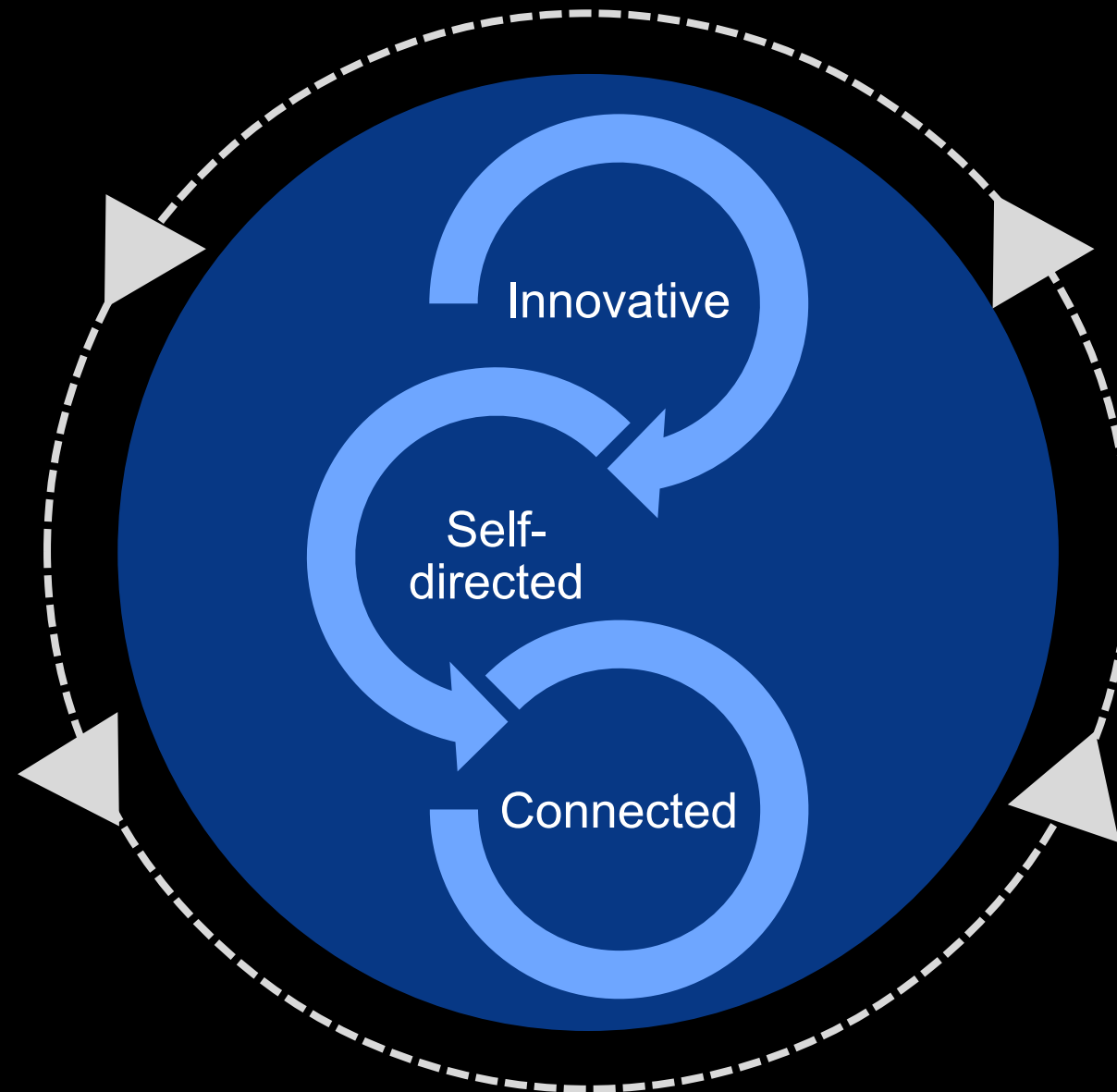


IA en Acción

El rol de la Inteligencia Artificial como nueva herramienta para construir los skills o habilidades del Trabajo del Futuro

Skills para AI

Empleados comprometidos con su formación y con los skills para generar impacto de negocio en la era digital



IA para Skills

Formación continua (lifetime) y personalizada a gran escala mediante el uso de nuevas técnicas de aprendizaje basadas en IA

Las 3
estrategias
que muestran
el mayor
impacto para
cerrar la
brecha de
skills



1

**Implementar
iniciativas de
reconocimiento de
skills**



2

**Uso de nuevos
modelos de
aprendizaje basados
en IA y modelos de
trabajo inclusivo para
que nadie se quede
atrás**

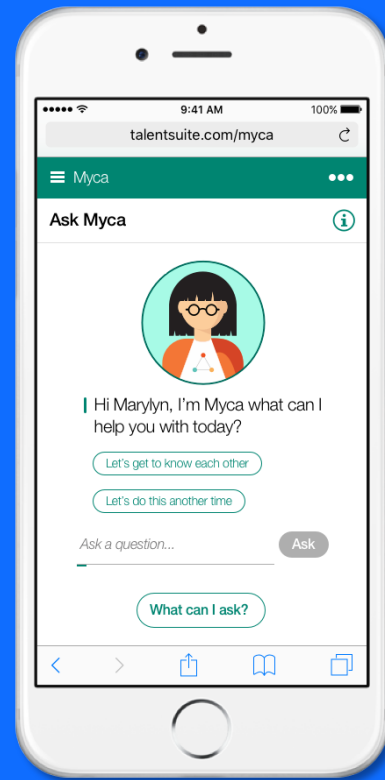


3

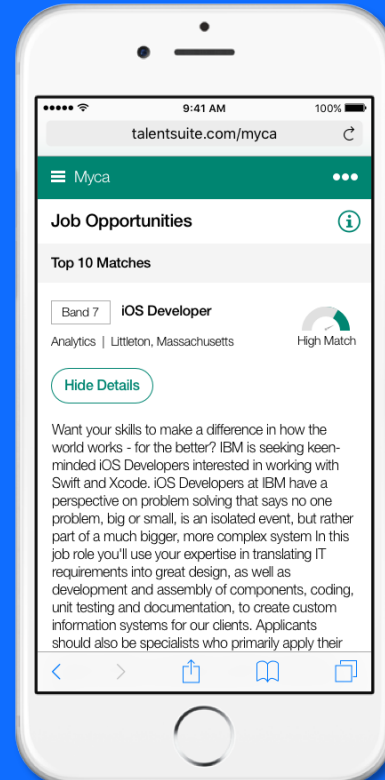
**Uso de modelos
analíticos
inteligentes para
predecir la oferta y
la demanda de skills**

Las nuevas técnicas de aprendizaje basadas en IA nos ayudarán a crear un Trabajo más Inclusivo

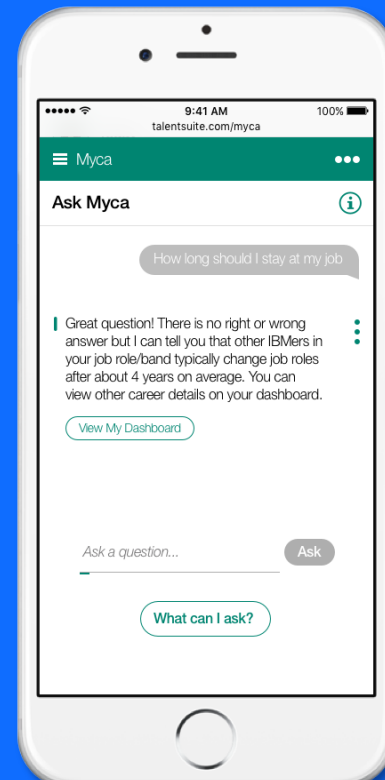
HR Contact Center



Identificación de Oportunidades de Trabajo y de Skill Gaps



Mentores para tu formación y carrera

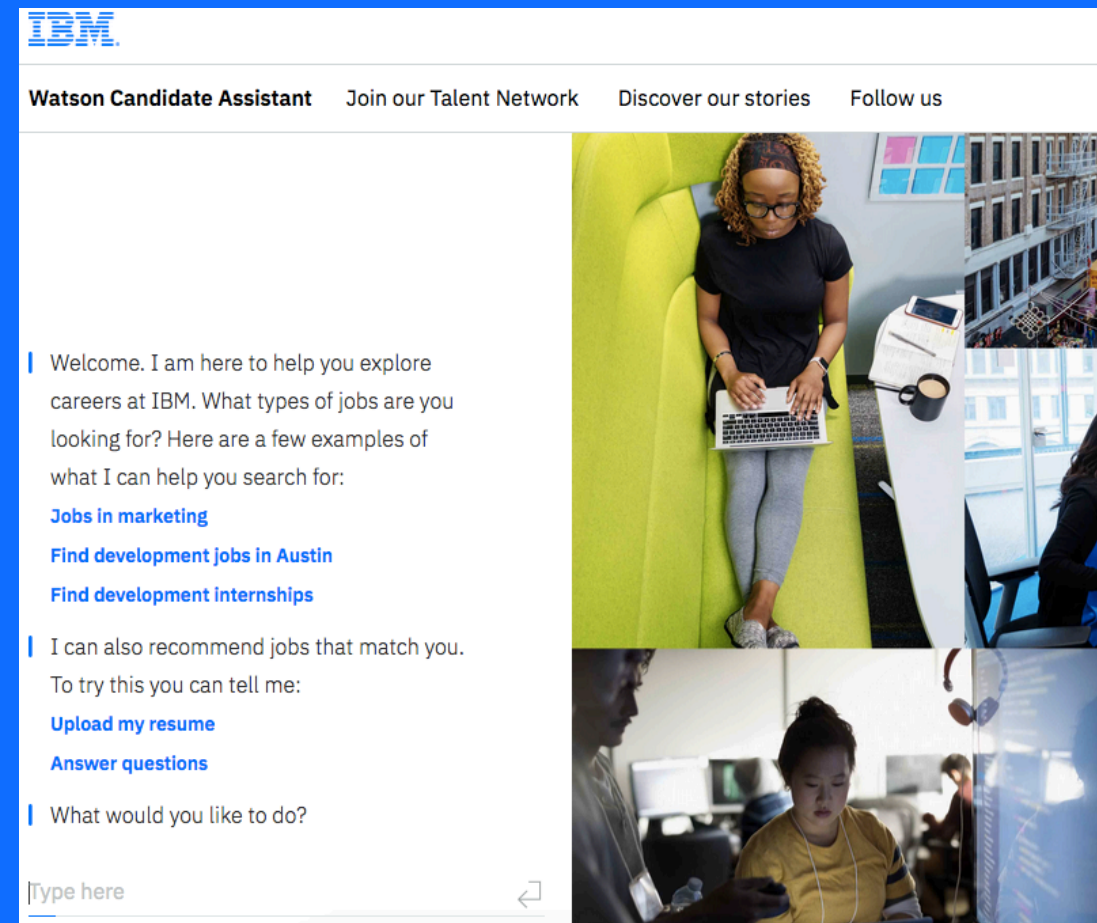


Watson Career Coach

El Consumismo llevado al mundo de Recursos Humanos

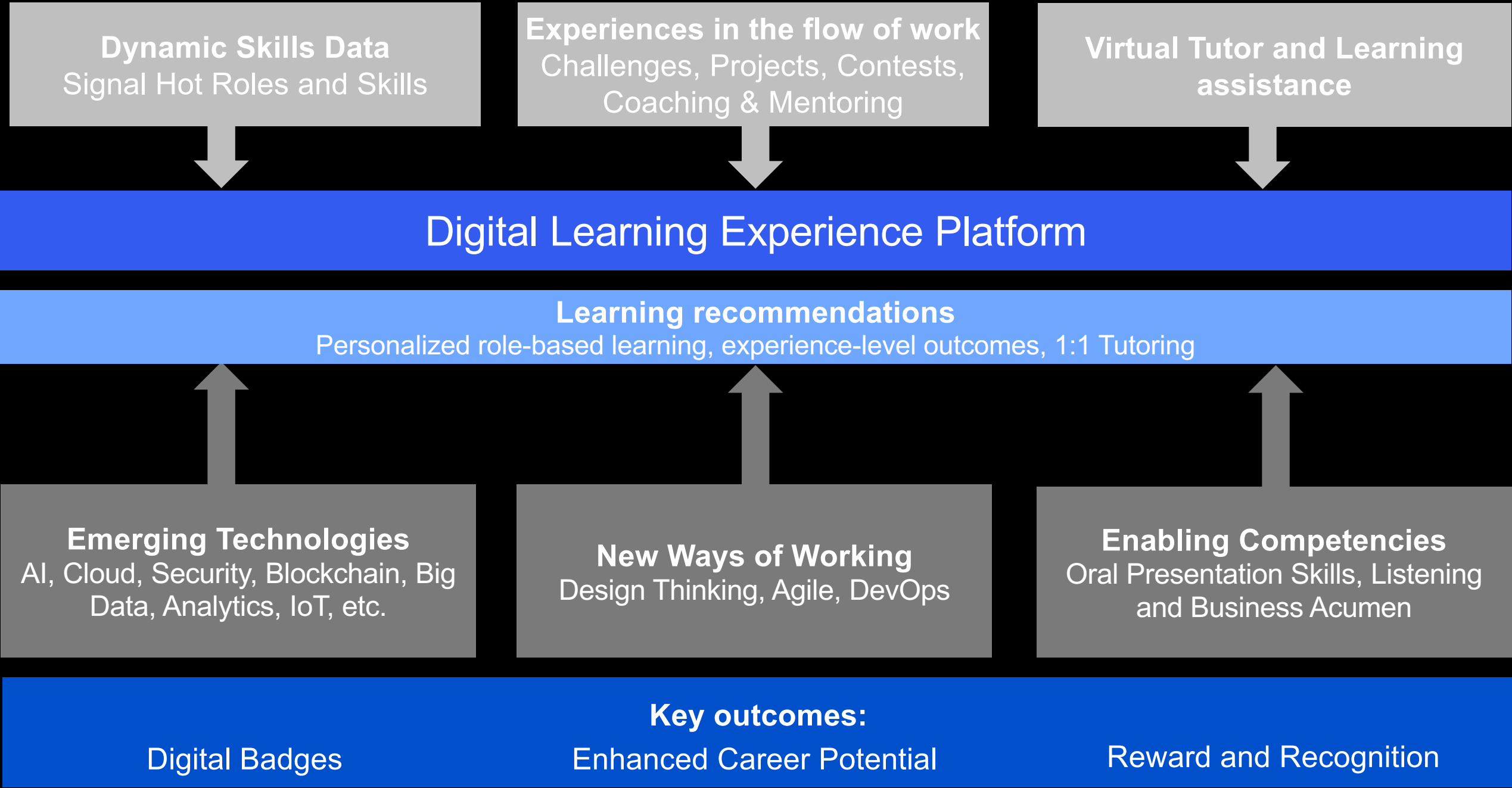
IBM Watson® Recruitment

Transform recruiting and address bias with AI



Watson Candidate Assistant IBM

El Trabajo del Futuro requerirá una Fuerza de Trabajo adaptativa



Un nuevo paradigma de aprendizaje para el Trabajo del Futuro

Creando la Cultura del **Aprendizaje Exponencial**

Aprendizaje Continuo

La Formación debe ser **continua** (lifetime) y **personalizada** a las necesidades del individuo.

Personalizado, basado en experiencias y consumible por todos

Los empleados esperan tener **experiencias** en el trabajo que estén **contextualizadas al momento**.
Consumismo llevado al mundo de HR.

Conectado y abierto a todos (independiente de lugar, experiencia, sin sesgo, inclusivo)

Como parte de la **experiencia diaria** del empleado, se enfatiza el aprendizaje a través de las **conexiones** con otros compañeros (peer-to-peer) en un entorno **diverso e inclusivo**.

