



# OXFORD ECONOMICS

Talento Global 2021:  
Transformación de la  
oferta y demanda de  
trabajo en los mercados  
mundiales

# Temas centrales

- Cómo evolucionará la demanda por trabajo de los negocios globales en la próxima década? Qué destrezas serán demandadas y cuáles caerán en desuso?
- Cómo afectarán las tendencias demográficas —desde el envejecimiento y las tendencias de nacimiento— la disponibilidad de talento global?
- Cubrirá la oferta esperada de trabajo calificado las necesidades empresariales? Dónde veremos brechas y desencuentros en el empleo?
- Cómo pueden prepararse mejor las empresas para atender los desafíos de inserción y retención actuales y estar mejor posicionadas en 2021?
- Como deben los gobiernos y los gerentes atender estos desafíos?

# Componentes programáticos

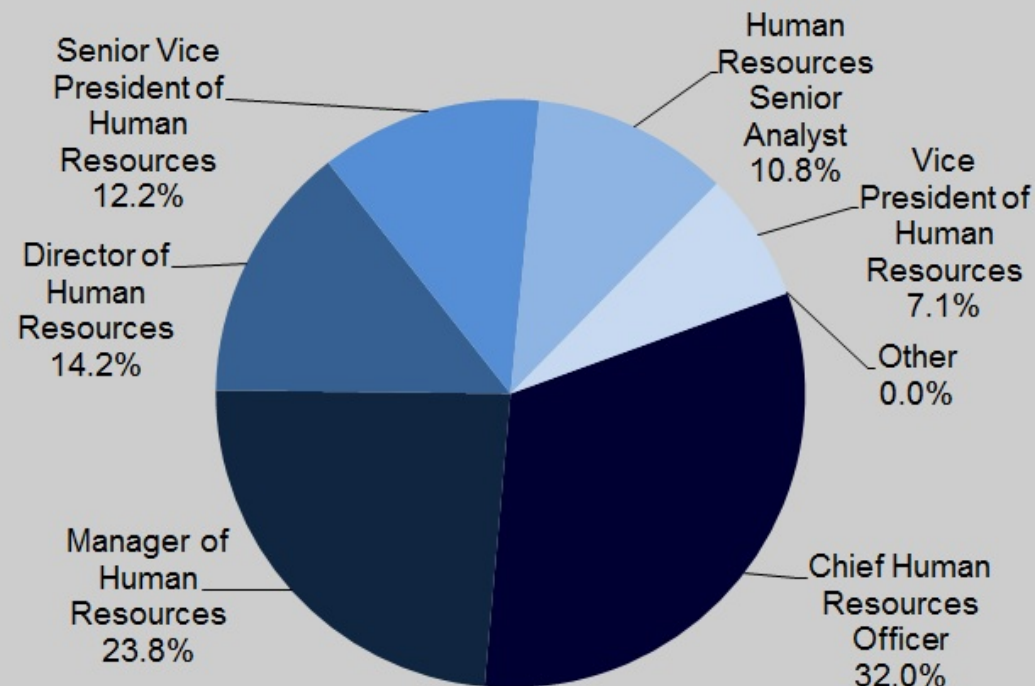
- Una encuesta global a 352 profesionales de RR.HH. para examinar cómo la rapidez de la globalización y la transformación del ambiente de negocios va a afectar las necesidades de mano de obra en el futuro, y las implicaciones de estos cambios para gerentes y profesionales de RR.HH.
- Un ejercicio extensivo de modelamiento en 46 países y 18 sectores industriales para comprender donde ocurrirán los cambios en la oferta de talento en la próxima década, usando la extensa base de datos de Oxford Economics que contiene pronósticos a 25 años y 30 años de información histórica de 190 países y 100 sectores industriales. También tomamos datos de censos nacionales y encuestas laborales.
- Una serie de entrevistas personalizadas y discusiones de panel con más de 30 ejecutivos senior, consultores y tomadores de decisiones que están involucrados en definir estrategias e iniciativas relacionadas con el talento global

# Demografía de la encuesta

La encuesta se realizó en enero y febrero de 2012, llegando a más de 352 profesionales de RR.HH. alrededor del mundo. De ellos:

- Un tercio de los encuestados fueron la más alta autoridad de RR.HH. de su compañía
- Otro tercio fueron vicepresidentes o directores de RR.HH.
- El resto fueron gerentes y otros analistas de RR.HH.

## What best describes your role in your firm?

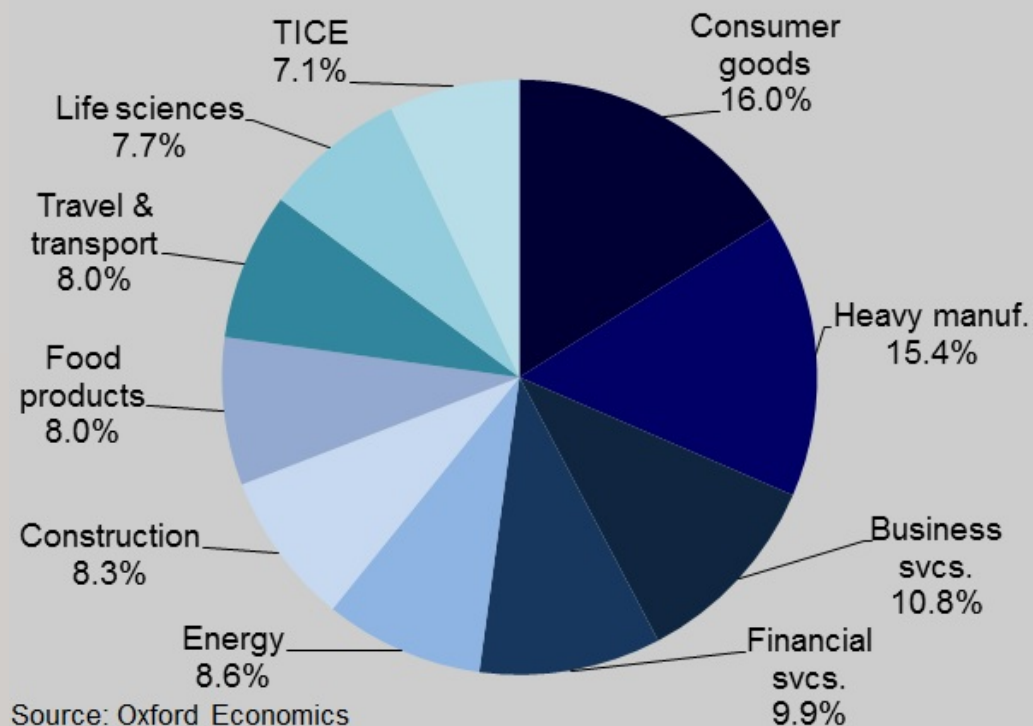


Source: Oxford Economics

# Demografía de la encuesta

- Alrededor del 22% de los encuestados viene de compañías con utilidades anuales de entre \$1 bn y \$5 bn; alrededor de 22% trabaja en firmas con utilidades de entre \$5 bn y \$50 bn.
- La encuesta llegó a ejecutivos de todas las regiones alrededor del mundo y representa más de 25 sectores industriales.

Count of responses by sector

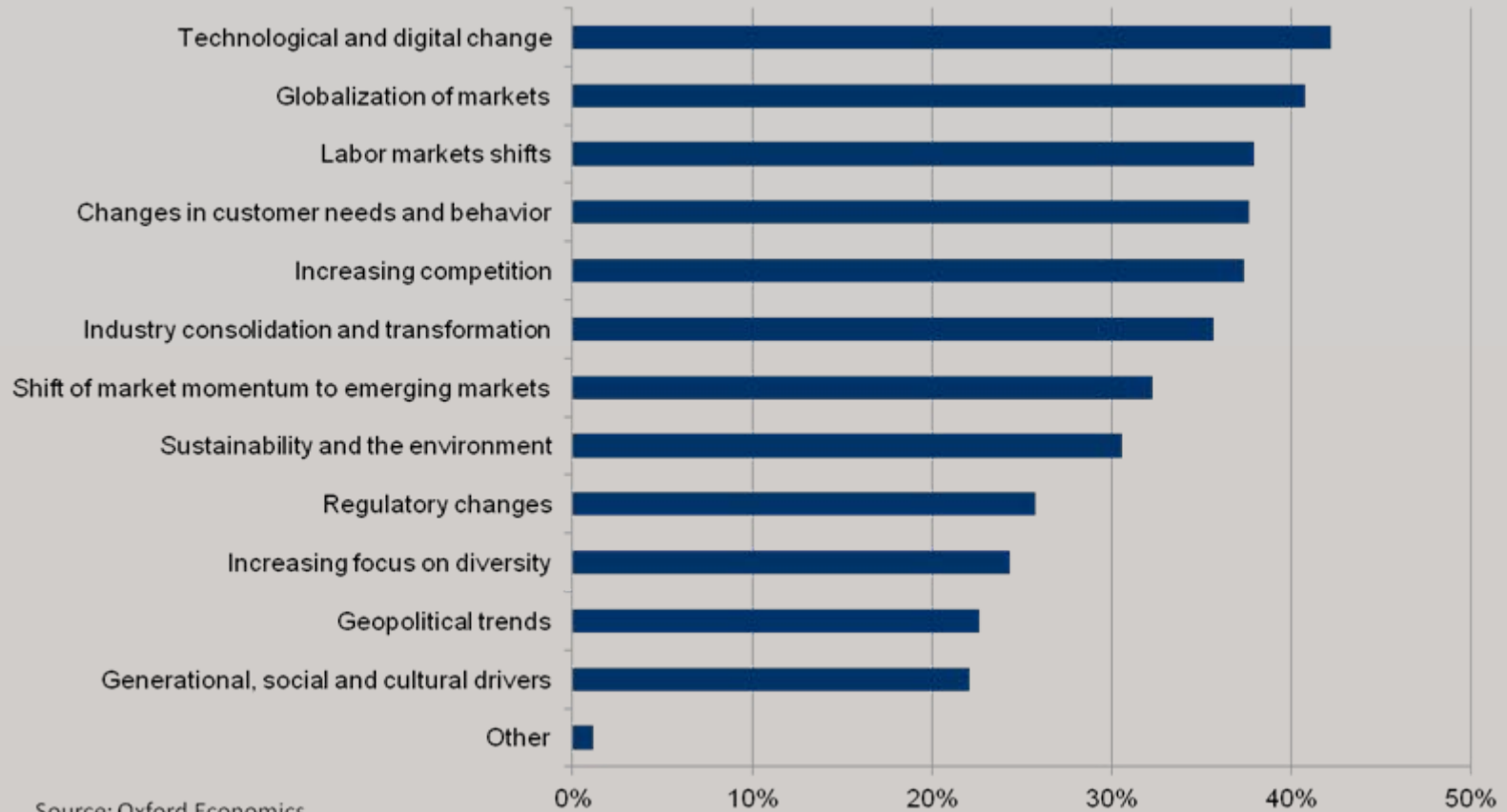


# Principales hallazgos



# Un nuevo orden mundial

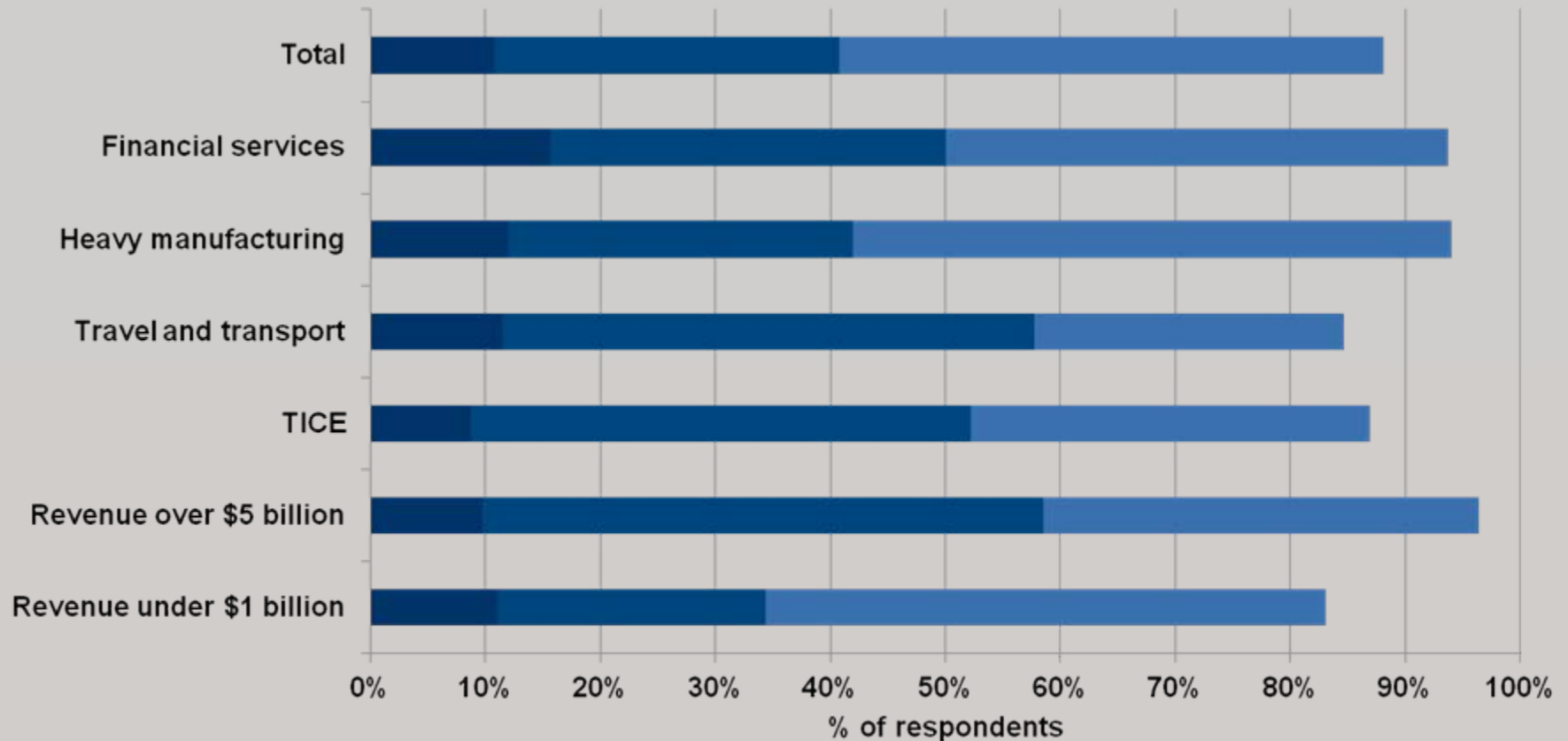
*Cuáles cambios en el mercado tendrán el mayor impacto sobre los requisitos de talento de su empresa en los próximos 5 a 10 años?*



Source: Oxford Economics

# Genera transformaciones de negocio...

*La transformación es la constante en todas las industrias*



Source: Oxford Economics

■ Recently completed

■ Is currently undergoing

■ Is preparing to undergo



# ...y crea un nuevo horizonte de talento

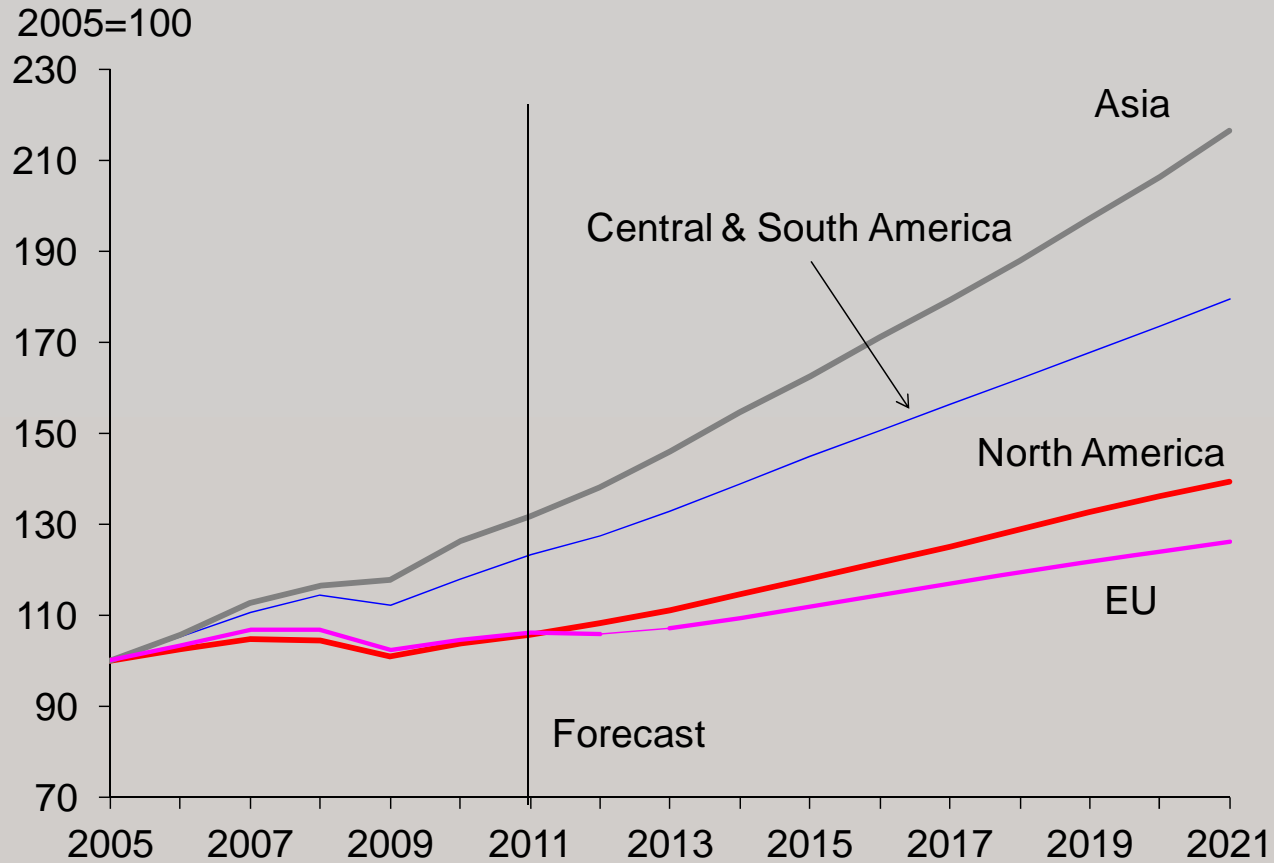
Cómo cambiará el horizonte de talento en los próximos 3 años?

|                                | Europa Occidental | Norte America | Asia Des. | Europe Oriental | Medio Oriente y N.Africa | Latino America | Asia Emergente |
|--------------------------------|-------------------|---------------|-----------|-----------------|--------------------------|----------------|----------------|
| <b>Total (% cambio)</b>        | 3.5%              | 6.1%          | 10.0%     | 10.0%           | 12.7%                    | 13.0%          | 22.2%          |
| <b>Países industrializados</b> | -0.5%             | -2.4%         | 11.4%     | 2.4%            | 28.7%                    | 17.1%          | 37.7%          |
| <b>Países Emergentes</b>       | 26.1%             | 38.3%         | 8.4%      | 19.8%           | 6.3%                     | 10.2%          | 13.3%          |
| <b>Manufactura pesada</b>      | 24.6%             | 1.7%          | 1.7%      | 33.2%           | 10.3%                    | 17.8%          | 60.3%          |
| <b>Servicios empresariales</b> | -4.4%             | 0.3%          | 51.4%     | 6.8%            | 30.1%                    | -0.6%          | 40.0%          |
| <b>Servicios financieros</b>   | 13.2%             | -8.1%         | 4.9%      | -9.9%           | 31.6%                    | 48.6%          | 20.9%          |
| <b>Energía</b>                 | -11.3%            | 22.7%         | 8.0%      | 8.7%            | 12.2%                    | -11.9%         | 33.0%          |
| <b>Transporte</b>              | -9.3%             | -1.4%         | 36.5%     | 5.0%            | 14.1%                    | 32.9%          | 32.6%          |
| <b>Ciencias basicas</b>        | -4.1%             | 4.2%          | 8.2%      | 19.7%           | 8.6%                     | 20.4%          | 16.6%          |

Fuente: Oxford Economics

# El contexto macroeconómico

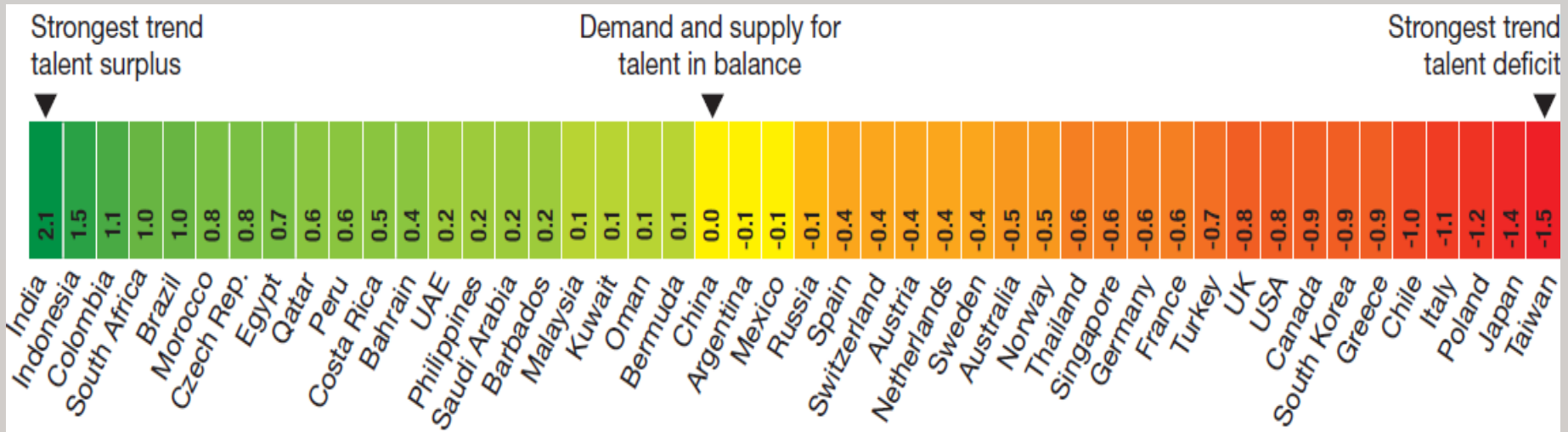
## Real GDP growth



Source : Oxford Economics

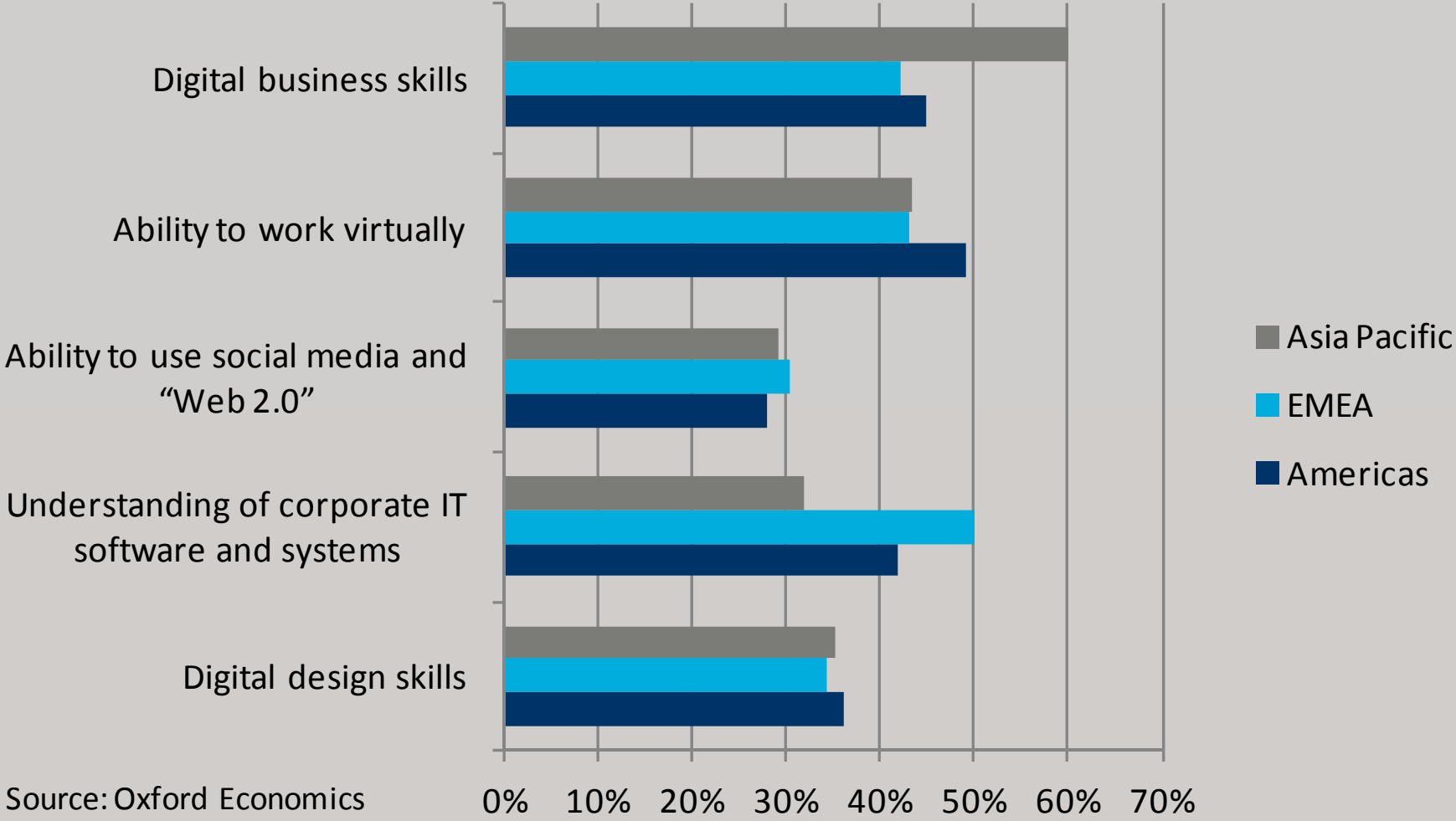
# El balance global de talento

El desencuentro entre oferta y demanda por talento en 2021



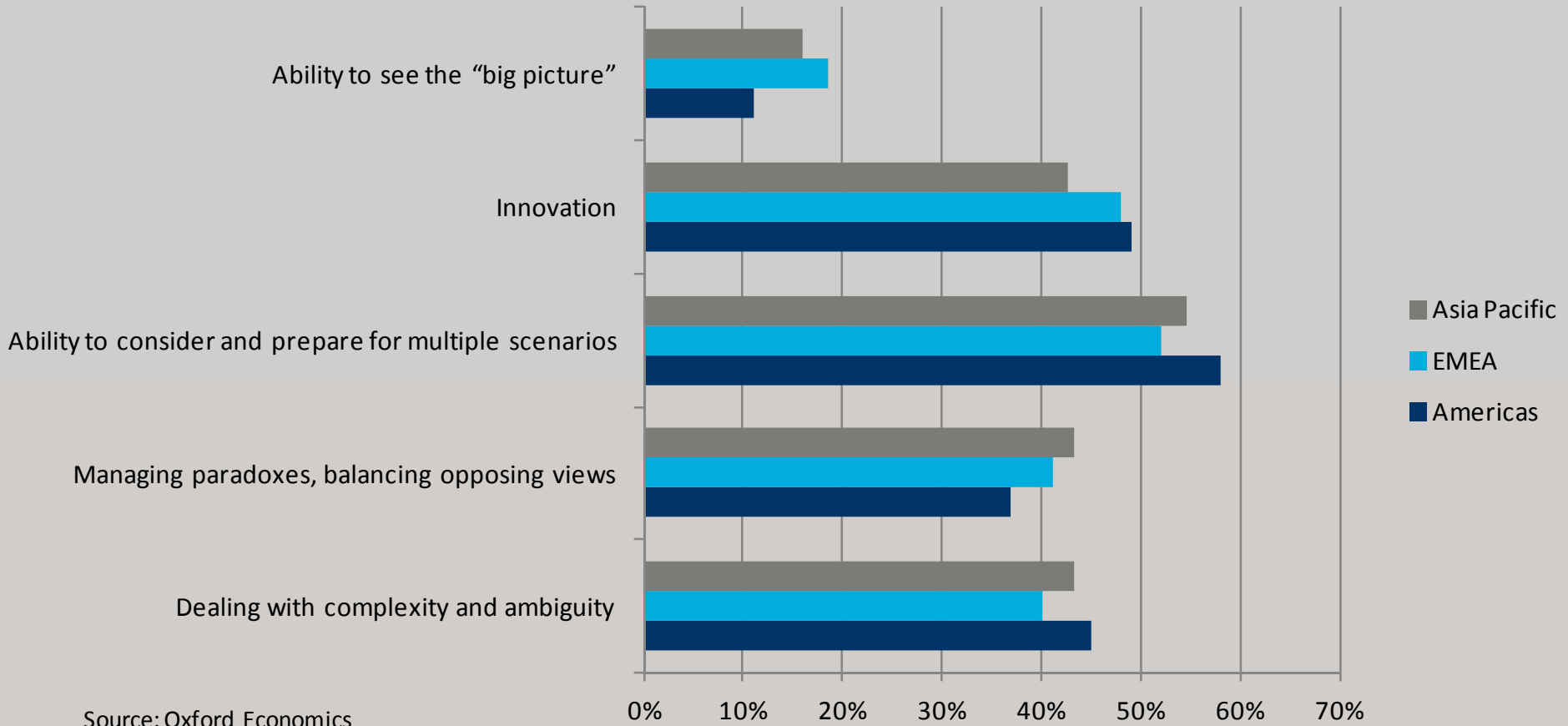
# Las destrezas claves para el futuro

# Destrezas digitales



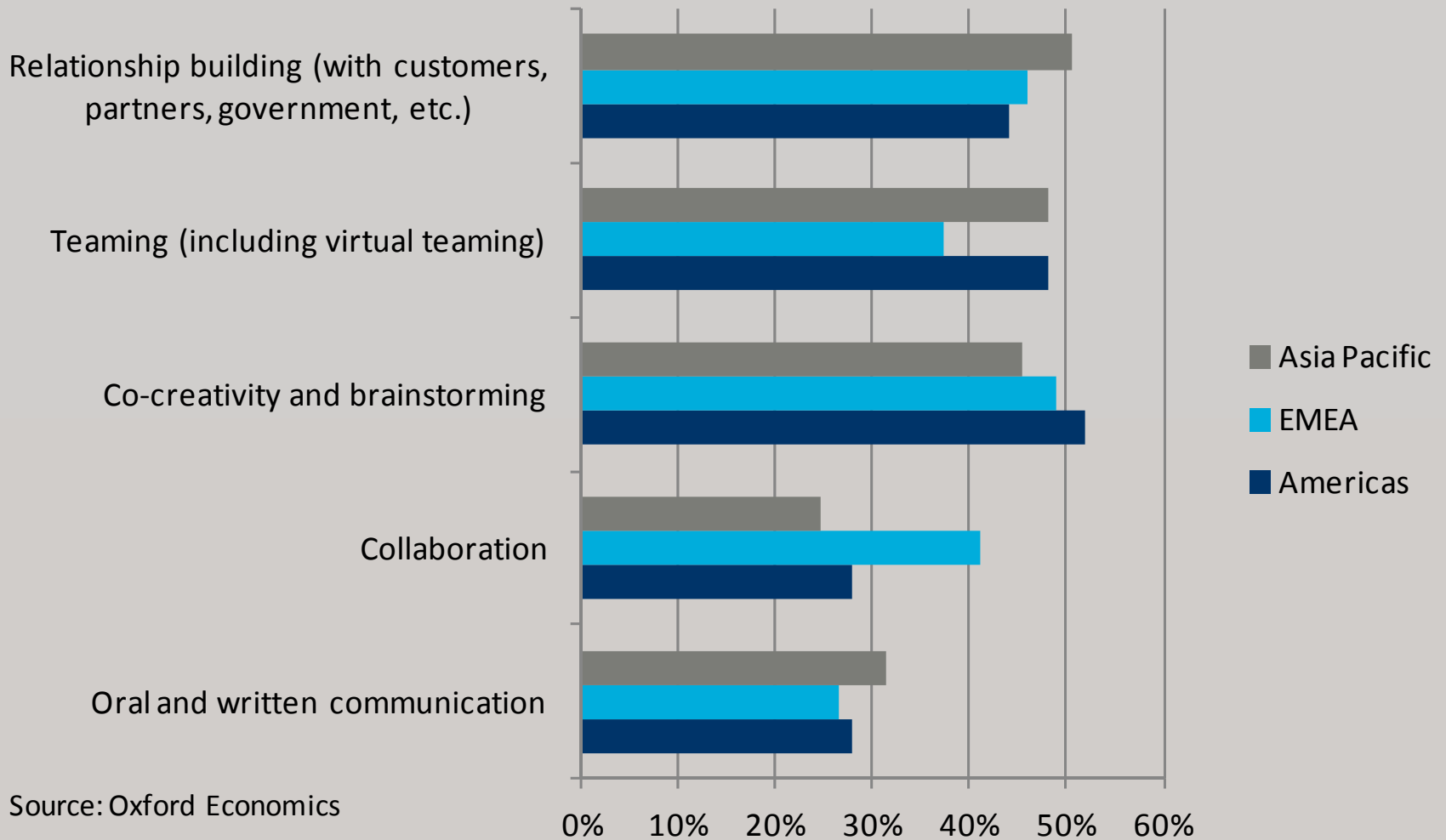
Source: Oxford Economics

# Agilidad de razonamiento



Source: Oxford Economics

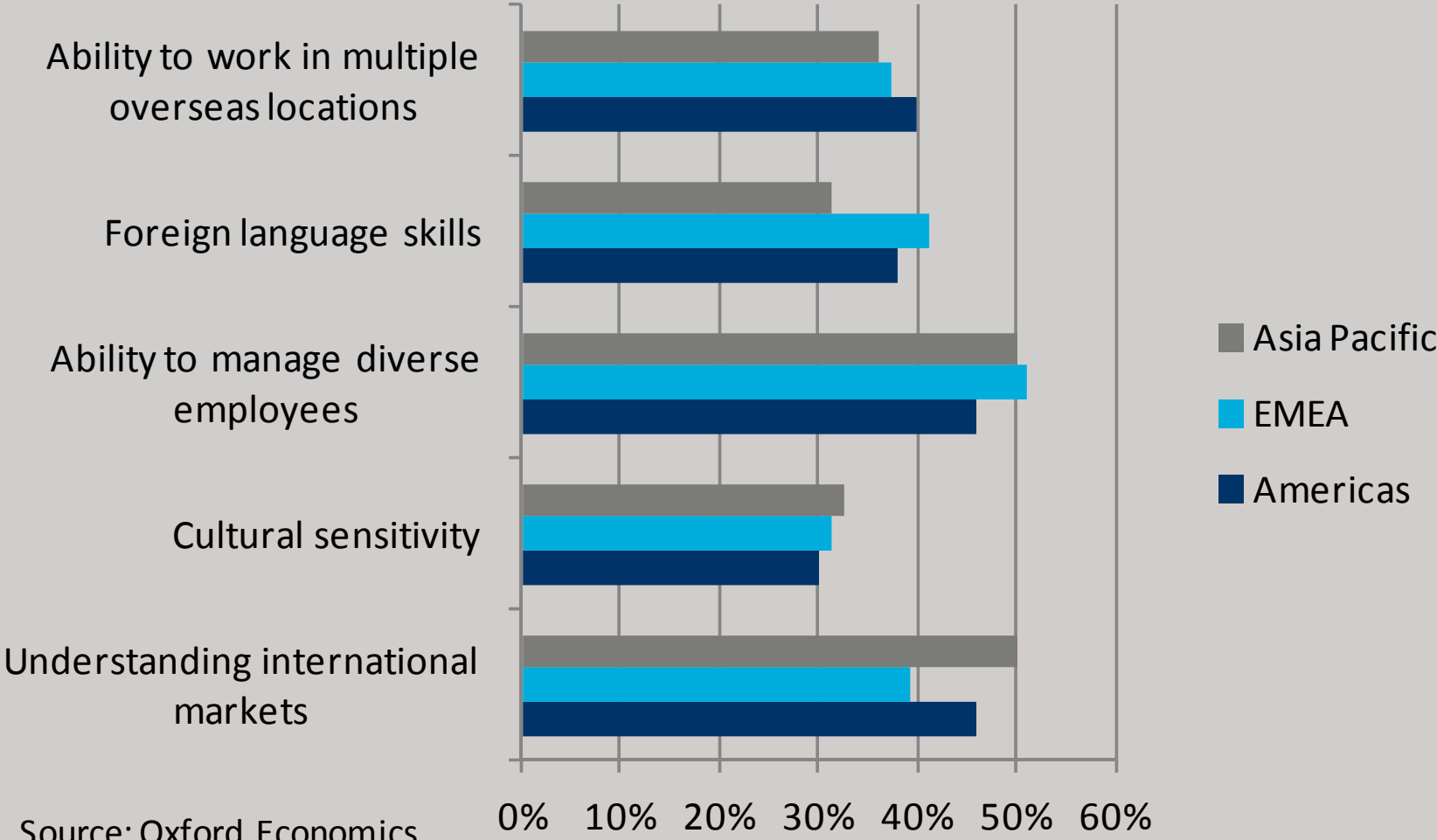
# Comunicación y destrezas interpersonales



Source: Oxford Economics



# Destrezas para trabajar a nivel global



Source: Oxford Economics

# Implicaciones de política

- Atender el desafío del talento va a requerir alianzas entre corporaciones, gobiernos y la academia a nivel nacional e internacional – deben establecerse foros apropiados para ello, especialmente a nivel de cada sector.
- Todos los gobiernos deberían adelantar evaluaciones y proyecciones de las destrezas requeridas por los sectores claves del crecimiento, con el fin de orientar políticas de desarrollo de talento. Y las compañías deberían adelantar encuestas entre su personal para identificar brechas de destrezas y necesidades de capacitación.
- Muy pocos empleadores están brindando capacitación – se deben identificar las barreras y brindar los incentivos y apoyos requeridos.
- De igual forma, los trabajadores deben ser motivados a vincularse activamente con procesos de aprendizaje a lo largo de la vida.
- La política debería orientarse a mejorar la participación laboral de, por ejemplo, las mujeres y los trabajadores adultos mayores (e.g., mejorar guarderías, facilitar trabajo virtual, formar regulaciones de retiro)
- Las fronteras nacionales deben abrirse para permitir el movimiento de trabajadores calificados – apoyado por un código internacional que facilite la migración.

**Gracias**