



Nutrir la agilidad y
adaptabilidad.



www.pwc.com/people

1

Ayudar a los colaboradores a comprender que el cambio es una constante.

Los trabajadores deberán capacitarse y volver a capacitarse a lo largo de sus vidas, al igual que las organizaciones deberán transformarse y transformarse nuevamente. En Singapur, por ejemplo, el Gobierno otorga subvenciones a los trabajadores para ayudarlos a volver a capacitarse a lo largo de su vida laboral.

Las organizaciones también deben hacer más para ayudar a sus trabajadores a comprender que el cambio será continuo, exigente y, a veces, acelerado. Pero de acuerdo con nuestra investigación, aunque las organizaciones comprenden la importancia de gestionar el cambio, no están tomando medidas suficientes para ayudar a sus empleados a adaptarse.

73%

De las empresas dicen que es importante identificar y desarrollar las **habilidades futuras** creadas por el **impacto de la tecnología**.



2

Proporcione aprendizaje “suficientemente justo, justo a tiempo y justo para mí”.

52 % Tomando acción



78 % Importante

Nuestras prácticas y procesos de talento (rotaciones, asignaciones, oportunidades de aprendizaje y desarrollo) están diseñadas para fomentar la agilidad y adaptabilidad de los empleados.



La gente ahora está acostumbrada a obtener información en tiempo real, en tiempo breve y a través de plataformas en línea. El énfasis está en el contenido personalizado y conciso al que se puede acceder cuando sea necesario y en todos los dispositivos.

Para las organizaciones, significa pasar de ser un proveedor de aprendizaje a ser un facilitador del aprendizaje. Las empresas deben crear el espacio para que las personas desaceleren, reflexionen y aprendan de sus compañeros. Las organizaciones deben proporcionar las herramientas y el espacio para que los empleados compartan y sean reconocidos por cualquier aprendizaje, tanto interno como externo (credenciales digitales).

Las organizaciones pueden aprovechar las nuevas herramientas tecnológicas para hacer del aprendizaje una parte de la cultura, a través del micro-aprendizaje auto-dirigido, realidad virtual o aumentada. Las personas necesitan oportunidades para evaluar qué trabajos pueden estar en riesgo e identificar las nuevas tareas y trabajos que se están creando.

3

Fomentar la movilidad interna.

Nos hemos alejado de un modelo de carrera "hacia arriba o hacia afuera" hacia múltiples trayectorias profesionales que satisfacen las diversas necesidades y aspiraciones de los empleados:

Las diversas experiencias y conjuntos de habilidades serán fundamentales para las personas si desean transformarse con éxito a lo largo de su vida laboral. Las rotaciones de cargo y las asignaciones, amplían el conjunto de habilidades de un individuo, lo que las hace más resilientes al cambio futuro, creando también agilidad dentro de la organización.

Una mayor movilidad interna permite a las organizaciones combinar múltiples disciplinas y conjuntos de habilidades para innovar nuevos productos, servicios y formas de trabajo. Una forma es reunir a las personas para resolver un problema específico y luego disolver este equipo suelto.

46 % Tomando acción



71% Importante



4

Ofrecer personalización de carrera

El modelo tradicional de tres etapas: educación, empleo y jubilación tiene una dirección lineal clara para el avance profesional. Sin embargo, cada vez más las personas pasan de la vida en tres etapas a múltiples etapas. Han aumentado las personas de todas las edades que desean desarrollar una carrera que combine trabajos corporativos, retos independientes y tiempo personal invertido en la recuperación, educación y exploración.

Dicha "multidireccionalidad" no solo afecta las trayectorias profesionales; tiene implicaciones para la evaluación del éxito profesional. Las personas a menudo están dispuestas a realizar un movimiento lateral hacia una posición con un grado salarial similar para obtener una mayor satisfacción personal o para seguir una carrera completamente nueva.

Los empleados desean permanecer con su empleador actual, antes que buscar otras oportunidades, pero solo si tienen la oportunidad de personalizar sus carreras. Las organizaciones no deben hacer suposiciones sobre las motivaciones de las personas según el género o la etapa de la vida; deberán habilitar a los empleados para establecer sus propios objetivos y expectativas en términos de velocidad y dirección de la progresión profesional, incluyendo el reintegro de personas que pueden decidir abandonar la vida corporativa en varios puntos de su carrera.

Si quieres más información ponte en contacto con:

Martha Rosa Quiñones, martha.rosa.quinones@co.pwc.com
Katia Zuluaga, katia.zuluaga@co.pwc.com

www.pwc.com

PwC ayuda a las organizaciones y personas a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas presente en 158 países, con más de 250.000 personas comprometidas a entregar calidad en los servicios de Auditoría, Impuestos y Consultoría. Cuéntanos lo que te importa y encuentra más información visitando nuestra web: www.pwc.com.

© 2019 PricewaterhouseCoopers. PwC se refiere a las Firmas colombianas que hacen parte de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Todos los derechos reservados