

MONDRAGON



GIZATASUNA
LANEAN

Finantzak
Industria
Banaketa
Ezagutza

El futuro del trabajo y la empleabilidad

Una experiencia y varios aprendizajes



El futuro del trabajo: tendencias relevantes

Evolución del contexto mundial

- En los países desarrollados crece la desigualdad y la clase media sufre los efectos de la automatización, la deslocalización y los desequilibrios en el mercado del trabajo.

Las claves de competitividad se están modificando

- Las ventajas competitivas no van a venir determinadas por tener recursos difíciles de imitar sino por las “capacidades dinámicas” de las organizaciones.

La automatización

- No es una opción sino un requerimiento de competitividad.

La persona como factor diferencial

- El trabajo se refugiará en actividades a las que no llegan las máquinas, trabajos complejos donde contar con los mejores marca más la diferencia y donde entran en juego otras capacidades: creatividad, iniciativa, habilidades interpersonales, etc.

Polarización del mundo del trabajo

- Convivencia de dos colectivos: personas de alta cualificación que podrán elegir dónde trabajar, junto a personas con empleos precarios, bolsas de desempleo, etc.

Del empleo a la empleabilidad

- Para un profesional lo más importante no es ni será poseer capacidades concretas sino ciertos atributos que le permitan reinventarse y evolucionar ante cambios del entorno difíciles de prever.

¿Cómo deben responder las empresas?

- Selección para la Industria 4.0.
- Re-cualificar a los trabajadores actuales.
- Adoptar nuevas formas de organización y trabajo.
- Planificación Estratégica de Personas.

Del empleo a la empleabilidad

Desde...

Suficiente la formación de
entrada

Formación clásica

Puesto de Trabajo

Hacia...

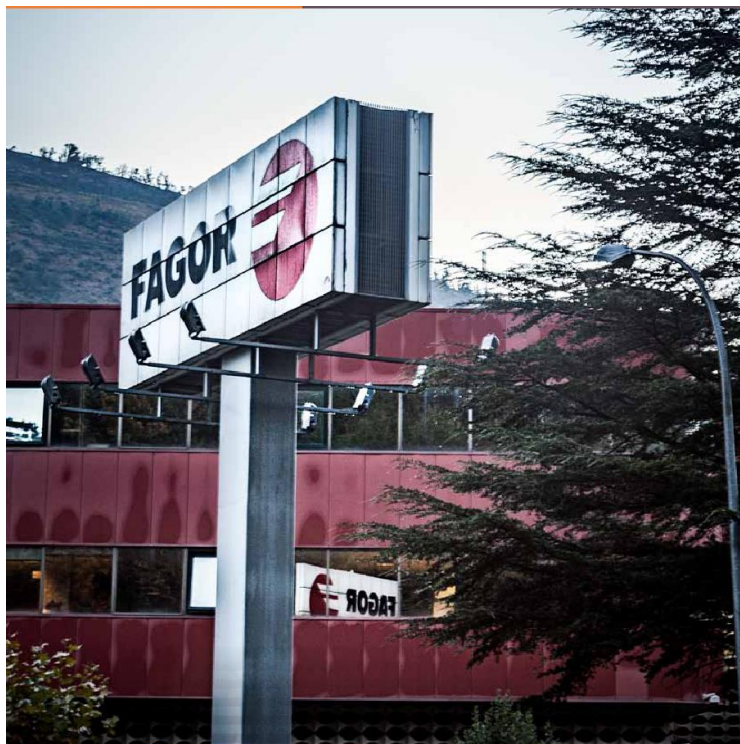
Aprendizaje a lo largo de la
vida profesional

70-20-10*

Empleabilidad

¿Quién está a salvo de la obsolescencia profesional?

*70% práctica en el puesto de trabajo, 20% transferencia de compañeros/expertos, 10% cursos estructurados



400 personas con baja
cualificación

**Experiencia muy rica ... pero
con claros y oscuros**

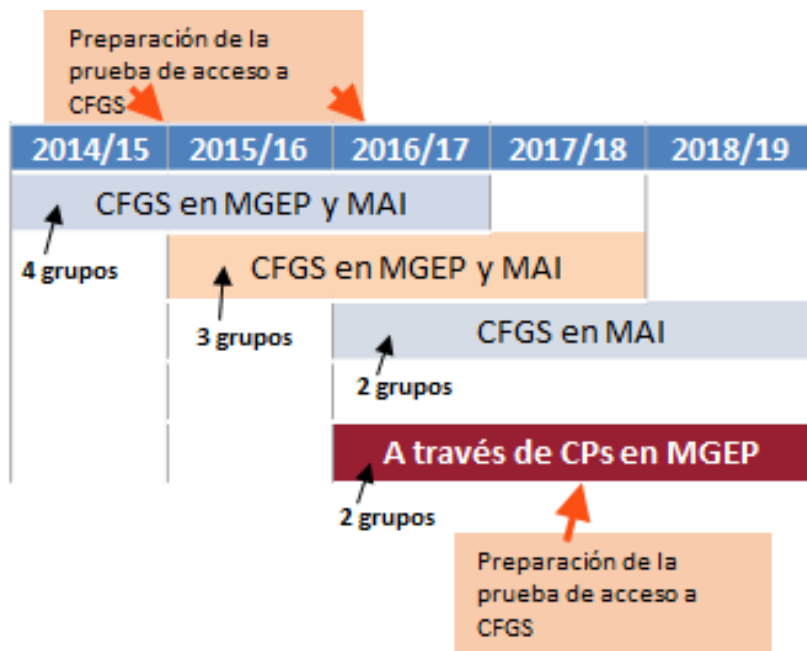
Tiempo
de solidaridad

Una experiencia de empleabilidad

En 2014 se puso en marcha un plan formativo en **Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS)** en los dos títulos oficiales con más empleabilidad en la Corporación:

1. “Mecatrónica Industrial”

2. “Programación de la producción en fabricación mecánica”



En 3 años se ponen en marcha **12 grupos con 180 personas.**

En clave Persona

- **Conciencia de protagonismo: es una cuestión relevante para mí.**
- **Visión que imprime energía: por no pérdida o por ganancia.**
- **Autoconfianza: puedo hacerlo.**
- **Nadie da un salto al vacío: progresividad.**
- **Principio de realidad: apoyarse en los talentos y capacidades naturales.**
- **Paradoja de la adaptación: esfuerzo, incomodidad / autoestima, crecimiento.**

Insatisfacción x Visión x Próximos pasos > Inercia o Resistencia

En clave Organización

- **¿Es algo verdaderamente relevante o un discurso más?**
- **La norma puede ayudar... pero la obligación no es la vía.**
- **Corresponsabilidad.**
- **Apoyo personalizado y visión de sistema.**
- **No echar balones fuera: paciencia y tenacidad.**
- **Flexibilización y adaptación de métodos de aprendizaje: aprender haciendo.**
- **Trabajar y aprender: conceptos inseparables.**
- **La empleabilidad de las personas debe ser un elemento más del compromiso de las organizaciones con la sociedad.**

- **¿Somos conscientes de los cambios estructurales que impactan en el empleo, ahora y en el futuro? (personas, organizaciones, administración, agentes educativos, etc.)**
- **¿Cómo logramos que nuestras personas cuiden su empleabilidad de forma proactiva?**
- **¿Vamos a ser capaces de recualificar a nuestras personas con la velocidad requerida?**
- **Desde el punto de vista de la empresa ¿entendemos la empleabilidad como ámbito en el que invertir dentro del marco del compromiso con la sociedad?**

El futuro del trabajo y la empleabilidad

Una experiencia y varios aprendizajes

