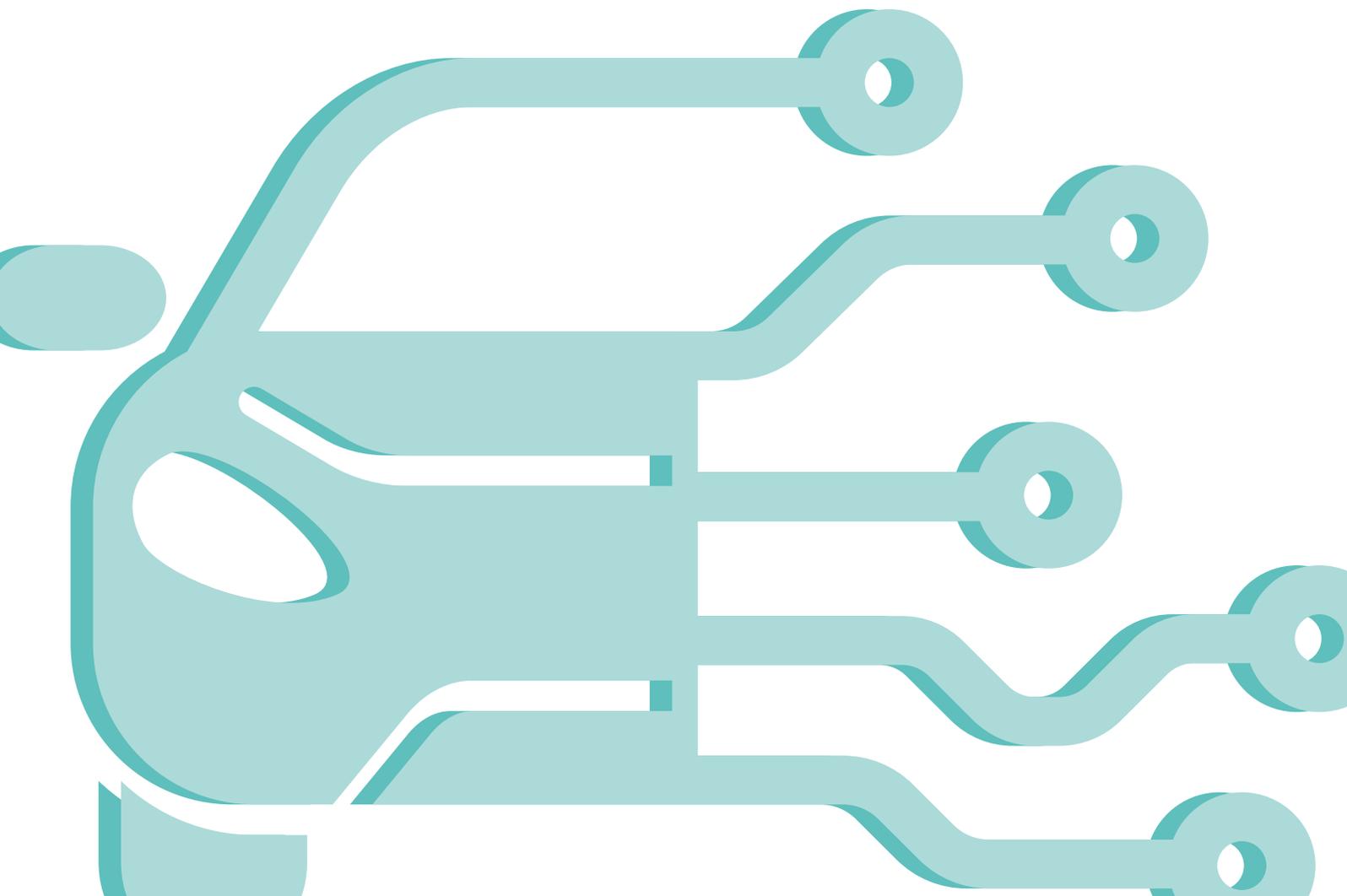


El Futuro del Talento en La Industria Automotriz y de Movilidad

Implicaciones del Talento
e Impulsando la Transformación

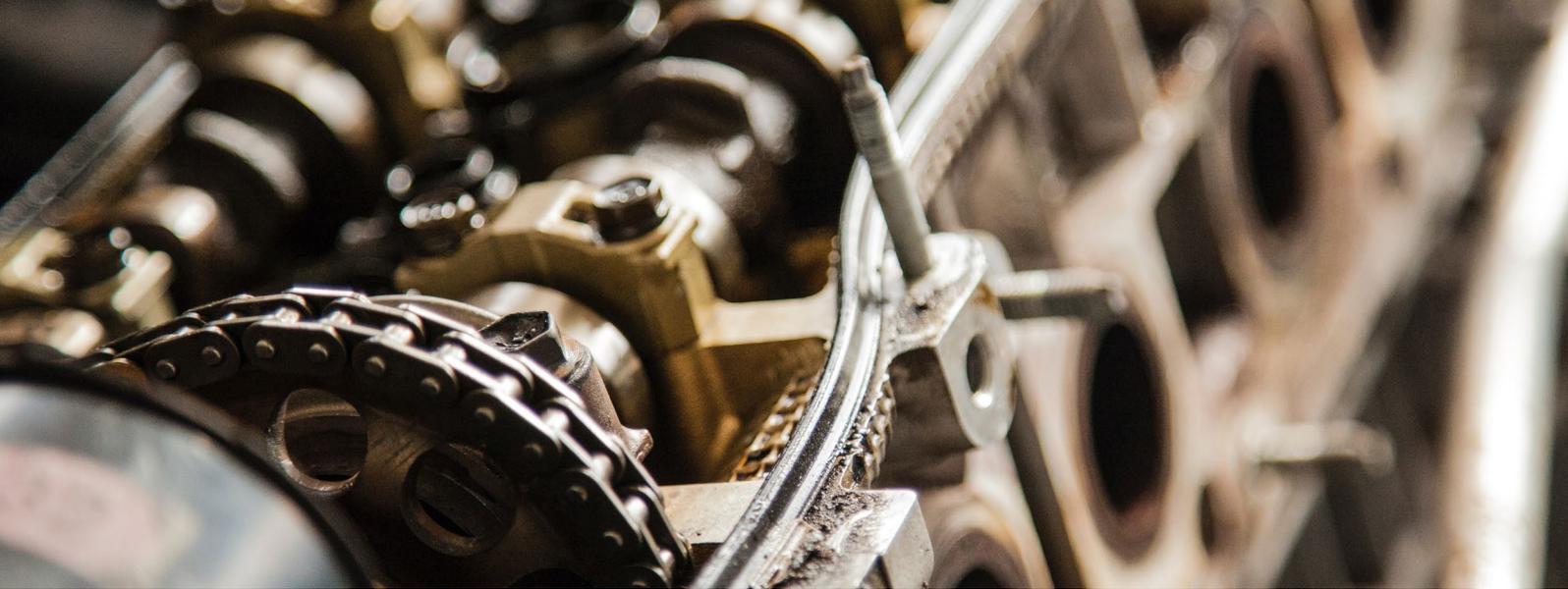


A large teal graphic element on the right side of the page, resembling a stylized profile of a human head facing right. The shape is solid teal and has a rounded top and a pointed chin. The text is positioned to the left of this graphic, within the teal area.

“Cuando las Industrias Automotrices y de Movilidad comienzan a recalibrar sus hojas de ruta para un nuevo futuro impulsado por la tecnología, encontrar el socio adecuado para sus necesidades de talento será crucial.”

Contenidos

Prefacio	4
Resumen Ejecutivo	5
Sección 1: Análisis de la industria	
• El impacto del COVID-19 en la Industria Automotriz y de Movilidad.	6
• Probando el futuro de la fuerza laboral Automotriz y de Movilidad.	10
Sección 2: Oportunidades de Crecimiento Futuro	
• 10 tendencias en la industria Automotriz y de Movilidad.	11
Conclusión	23
Abreviaciones	24
Referencias	24



Prefacio

Faris Becirovic, VPS & Líder de Industria de Movilidad Global del Grupo Adecco

La fuerza laboral y los lugares de trabajo evolucionan constantemente en respuesta a los avances tecnológicos. El COVID-19 ha acelerado este ritmo de cambio.

Por un lado, la pandemia motivará a las organizaciones a adoptar una serie de medidas de mitigación de riesgos para protegerse de choques similares en el futuro. Por otro lado, empujará a capitalizar las oportunidades de crecimiento emergentes. Esto, a su vez, tendrá implicaciones para las estrategias de gestión del talento.

A medida que la industria se adapta a la nueva normalidad moldeada por la crisis COVID-19, las interacciones hombre-máquina están configuradas para aumentar. Mientras tanto, las tecnologías innovadoras redefinirán las prácticas laborales.

En consecuencia, repensar la adquisición de talento, la retención y la gestión, se ha convertido en un imperativo urgente para Organizaciones. Elementos principales en las cadenas de suministro, procesos de fabricación y sistemas operativos, ahora requieren mejoramiento, reevaluación y capacitación cruzada para fortalecer la agilidad organizacional general.

“A medida que se profundizan las incertidumbres, las empresas buscan asociarse con experimentados proveedores de gestión de talento, aprovechando sus grupos de especialistas en el dominio y profesionales capacitados.”

La industria automotor y de la nueva movilidad se encuentra en un período de profunda transformación. La disrupción impulsada por la tecnología, está remodelando los principios fundamentales del diseño de vehículos, la creación de valor, el posicionamiento competitivo, la participación del cliente y la generación de ingresos. En el proceso, está obligando a la industria automotriz a revisar los modelos comerciales y las estructuras organizativas tradicionales.

“Mientras que los fabricantes de automóviles se alistan para prepararse y evolucionar con esta nueva era marcada por un cambio tecnológico espectacular, un área central del enfoque será tender un puente hacia la brecha del talento de la tecnología.”

En la actualidad, la industria automotriz está trabajando horas extras para realinearse con los avances en Internet de las cosas (IdC), vehículo a comunicación del vehículo y vehículo a la comunicación de la infraestructura. Todo el rumor tiene que ver con las habilidades digitales y cognitivas mientras las fuerzas laborales interactúan cada vez más con inteligencia artificial, análisis de datos, aprendizaje automático, automatizado, conectado y tecnologías autónomas.

A medida que las empresas automotores y de movilidad comienzan a volver a calibrar sus hojas de ruta para un nuevo futuro impulsado por la tecnología, encontrar el socio adecuado para sus necesidades de talento será crucial.

Resumen Ejecutivo

La industria automotriz, que ya se encuentra en las garras de una disrupción masiva impulsada por la tecnología, se ha visto transformada aún más bajo el impacto del COVID-19. Este reporte presenta un examen en profundidad del impacto y las implicaciones de la tecnología y la pandemia de COVID-19 en la industria automotriz y de la movilidad, y la importancia crítica de seleccionar el talento óptimo y las estrategias de gestión del cambio.

La dinámica cambiante del mercado

La industria automotriz y de la movilidad se ha sumergido de lleno en una nueva normalidad, sin plantillas preexistentes sobre cómo comprometerse con un cambio tan dinámico.

A medida que la industria comienza a reinventarse, sus preocupaciones centrales, como siempre, serán responder a las expectativas cambiantes de los clientes y mantener un crecimiento sostenible.

La innovación se perfila como el barómetro del éxito. Y a medida que la pandemia reformula las reglas tradicionales de compromiso, el éxito también se basa en la capacidad de la industria automotriz y empresas de movilidad para responder eficazmente a la crisis, recuperarse de los reveses relacionados y prosperar en su secuela.

Necesidad imperiosa de cambio a medida que la industria se adapta al avance de la tecnología

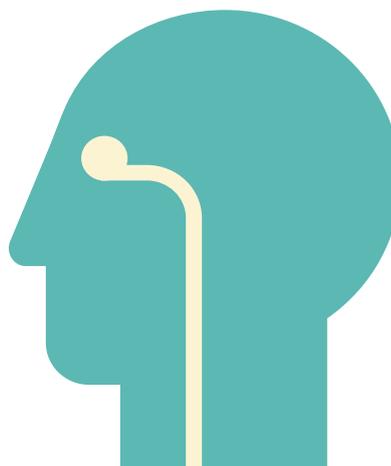
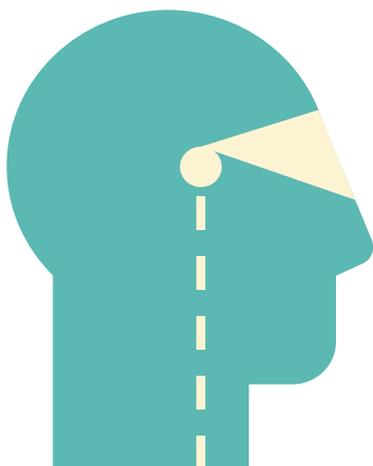
En este contexto, es cada vez más claro que la tecnología catalizará un cambio fundamental a lo largo de toda la cadena de valor de la industria automotriz. Las tecnologías conectadas, autónomas, compartidas y eléctricas (CACE) ya han cambiado todo, desde el diseño de automóviles hasta el desarrollo, y de estrategias competitivas a enfoques de ventas y marketing.

Mientras la industria se adapta a los seis pilares de la transformación digital: Venta minorista digital, Movilidad como servicio, Automóviles conectados y autónomos, Industria 4.0, Cadena de suministro conectada y Empresa digital, estas tendencias en evolución están creando nuevas oportunidades de crecimiento, desafíos, modelos de negocio, competidores y redefiniendo actitudes hacia los productos, el personal, los procesos y el desempeño.

El Talento: Impulsando la Transformación

Con la mirada puesta en el futuro, los principales fabricantes de automóviles del mundo ya están enfocados en funcionar de manera eficiente, flexible, innovadora y colaborativa. Uno de los factores habilitadores más importantes en este contexto será el talento.

La intensificación de la digitalización en la industria de la automoción y la movilidad, ha subrayado la necesidad constante de importancia de la experiencia técnica, la gestión del cambio, la mejora, la capacitación y el apoyo a la transformación profesional dentro de las organizaciones. Invariablemente, la transformación tecnológica de la industria tendrá un impacto en la adquisición de talento y las estrategias de gestión de sus partes interesadas.



El impacto del COVID-19 en la Industria Automotriz y de Movilidad

La pandemia de COVID-19 ha intensificado en curso incertidumbres en la industria de la movilidad. Bloqueos, cierres de plantas, escasez de mano de obra y shocks de oferta y demanda están redefiniendo la nueva normalidad, creando un ecosistema empresarial extremadamente volátil. A medida que las partes interesadas lancen su regreso después de la pandemia, una preocupación clave será el cambio y la gestión del talento.

La pandemia ha creado oportunidades sin precedentes para el crecimiento disruptivo, pero aprovecharlas requerirá del talento adecuado con las habilidades adecuadas, la estructura organizacional adecuada con las herramientas correctas y el liderazgo acertado con las estrategias

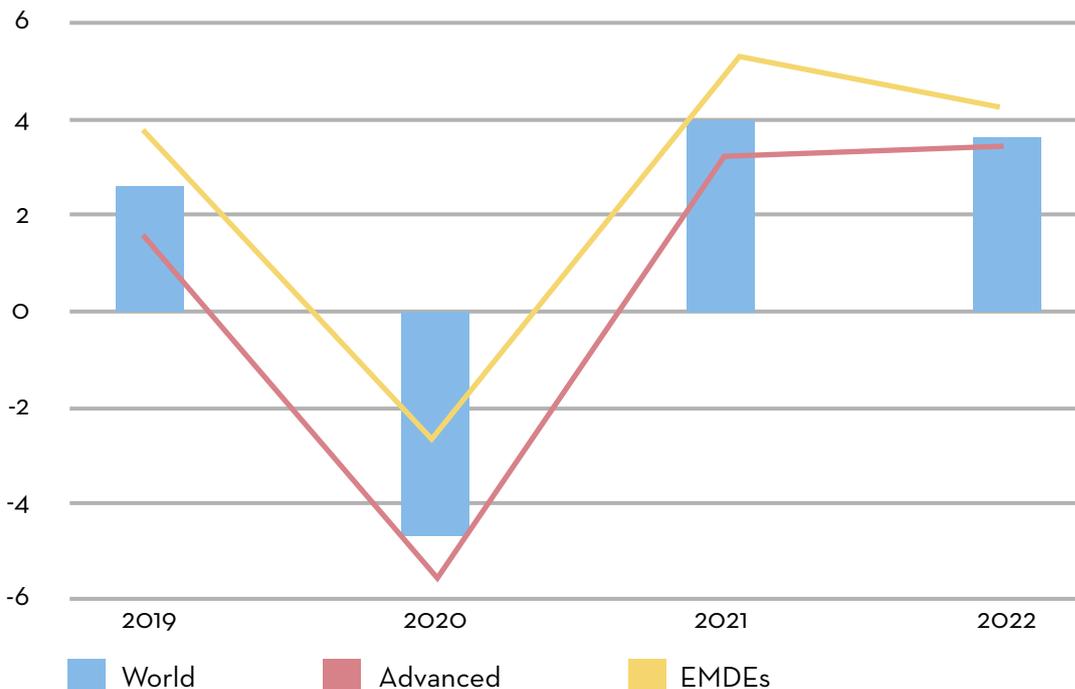
adecuadas para impulsar el cambio transformacional. El Banco Mundial indica que el PIB mundial cayó a un mínimo del -4,3% para fines de 2020, con una recuperación moderada proyectada en 2022 y que se mantendrá más de un 5% por debajo de las proyecciones pandémicas.

A medida que las industrias reabren gradualmente con el aflojamiento de restricciones en todo el mundo, un aumento del 4% en la producción económica se espera en 2021. Esta tendencia se observa más debido al efecto base en los datos, en contraposición a una indicación de crecimiento robusto en una economía.



El PIB mundial cayó al -4,3% a finales de 2020. Se espera un fuerte repunte en 2021 a medida que las industrias se adaptan gradualmente a la nueva normalidad de hacer negocios.

Figura 1: COVID-19 Impacto del Crecimiento del PIB, 2019-2021



Fuente: Banco Mundial.

Note: EMDEs = mercados emergentes y economías en desarrollo. El área sombreada indica las predicciones. Los Datos para el 2020 son estimados. Tasas de crecimiento agregadas calculadas utilizando ponderaciones del PIB a precios de 2010 y tipos de cambio de mercado.

Uno de los mayores impactos de esta crisis se ha sentido en la forma en que las personas interactúan entre sí y realizan negocios.

Los entornos de trabajo se están transformando rápidamente para adaptarse a la nueva normalidad creada por la pandemia y con interacciones físicas minimizadas como resultado de imperativos de distanciamiento social. Esto ha tenido implicaciones directas para los establecimientos de fabricación que dependen en gran medida de la productividad laboral. Como resultado, el COVID-19 está preparado para remodelar el futuro de las prácticas comerciales y, de hecho, todo el ecosistema empresarial.

La siguiente matriz de impacto muestra las tendencias actuales en torno a la nueva normalidad con una muestra de las industrias clave:

<p>Industrias Expuestas</p> 	<p>Las Industrias / Sectores que serán severamente afectados por la crisis del COVID-19, registrarán un agudo descenso del crecimiento de 20-30% en el pico de la crisis y anunciarán una lenta recuperación en el período post-pandémico.</p>
<p>Industrias en Declive</p> 	<p>Industrias / Sectores que se verán afectados por una caída cercana al 50% durante la fase de crisis, tendrán una recuperación tardía y muy lenta en la era post-pandémica.</p>
<p>Industrias Nirvana</p> 	<p>Modelos de Sectores e Industrias que verán un crecimiento exponencial durante la crisis del COVID-19, fortalecerán y sostendrán su crecimiento en el período post-pandémico.</p>
<p>Industrias Inmortales</p> 	<p>Los modelos de negocios y tecnologías resilientes que permanecerán relativamente aislados del impacto de la pandemia del COVID-19, registrando alto crecimiento de ganancia durante y después de la pandemia.</p>

Fuente: Frost & Sullivan

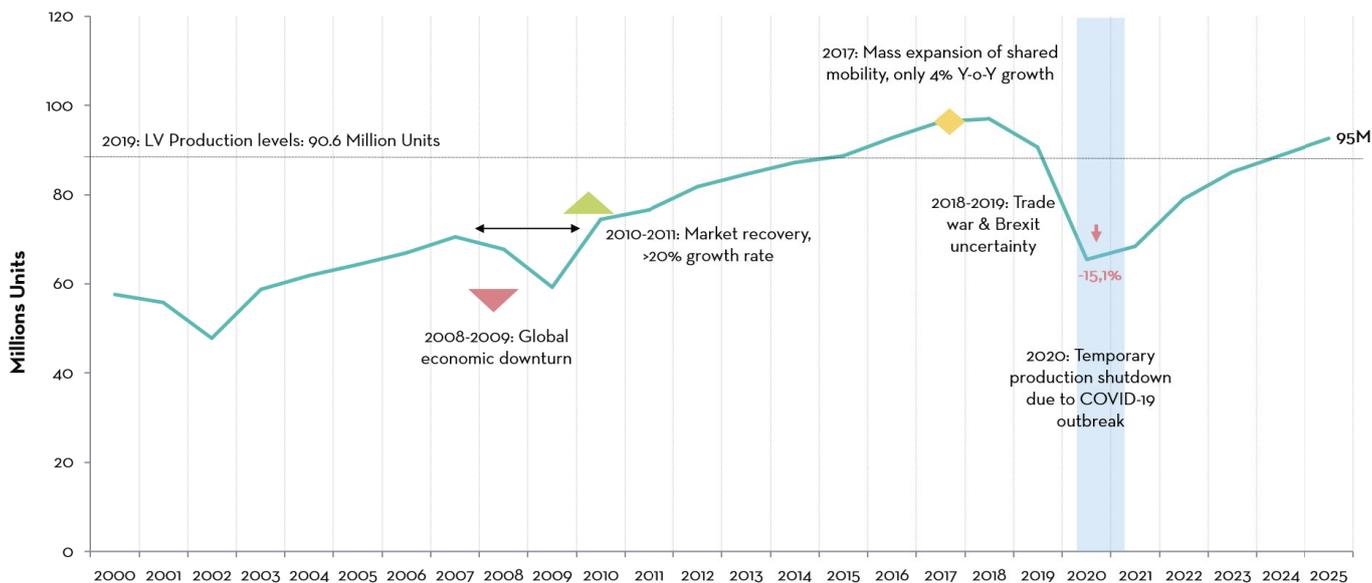
Figura 2: COVID-19 Matrix de Impacto de la Industria Global



Fuente: Frost & Sullivan

En el cuadro a continuación, queda claro que la industria automotriz se ha visto muy afectada por el brote de COVID-19. Los cierres han tenido un impacto en la industria tanto directamente en términos de cierres de plantas y mayores tiempos de entrega, como indirectamente en términos de escasez de mano de obra e interrupciones logísticas. Frost & Sullivan proyecta que se espera un repunte gradual de los mínimos de 2020 y que los niveles anteriores a COVID-19 se alcancen en 2023.

Figura 3: Es probable que las ventas de Global LV superen los niveles de 2019 para 2023



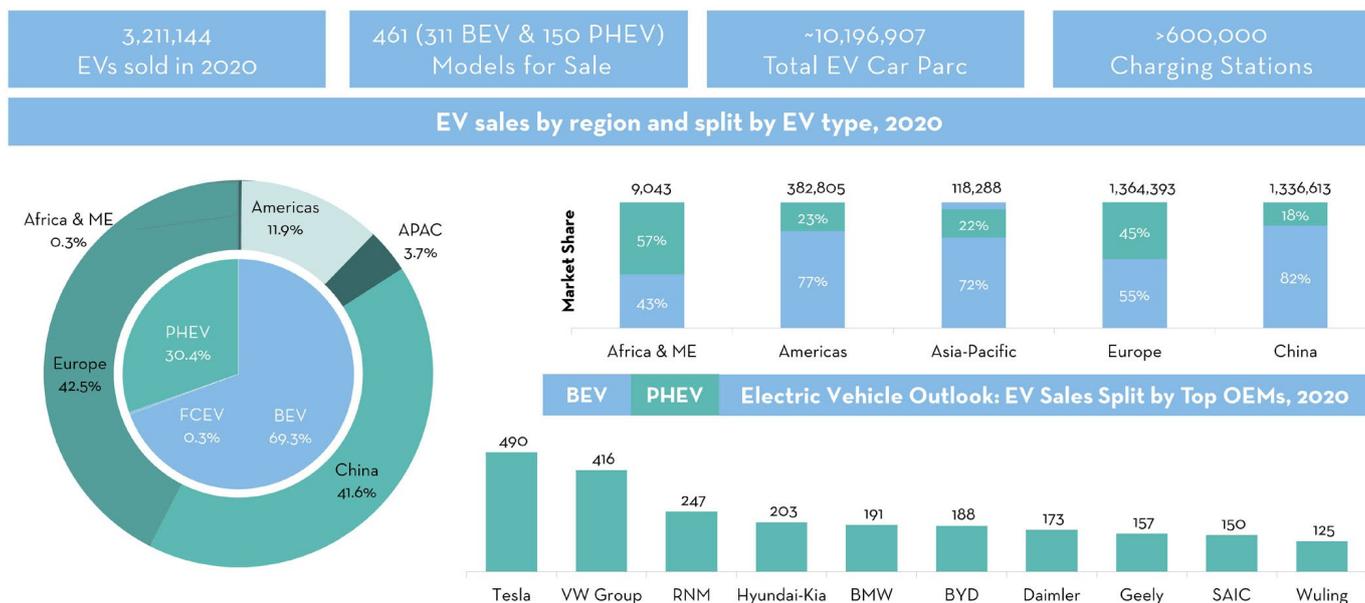
Nota: Los vehículos ligeros incluyen vehículos de pasajeros y vehículos comerciales ligeros con GVWR de hasta 7,5 TN

Fuente: Frost & Sullivan

Se prevé que los volúmenes anuales de producción de vehículos ligeros disminuyan en aproximadamente un 21% con respecto a los niveles de 2019, antes de acelerarse para superar estos niveles para 2022-2023 y alcanzar cerca de 100 millones de unidades para fines de 2025.

De manera prometedora para la industria automotriz, el sólido desempeño de los vehículos eléctricos (EV) está compensando la caída en las ventas de vehículos livianos. Frost & Sullivan proyecta que es probable que se vendan más de 4,1 millones de vehículos eléctricos en 2021, y Europa representa el 43,4% de las ventas totales. Además, 4 de los 10 principales fabricantes de equipos originales serán europeos y PSA figurará en la lista.

Figura 4: Perspectiva de Mercado Global EV 2021



Nota: APAC excluye a China puesto que está representada de forma separada.
 Nota: Las Ventas de diciembre 2019 son estimadas.

Fuente: Frost & Sullivan



Probando el futuro de la fuerza laboral Automotriz y de Movilidad

Incluso cuando la industria automotriz se encamina hacia un nuevo ecosistema empresarial, los cambios acelerados han hecho que sea necesario estar mejor preparado para diseñar estrategias, desarrollar e implementar las prácticas de talento necesarias para mantener la ventaja competitiva. La pandemia ha acentuado la necesidad de fluidez e ideas innovadoras para mejorar la capacidad, la competencia y la agilidad de todas las fuentes de talento en una organización. A medida que las empresas reanudan sus operaciones, es fundamental reforzar esta cadena de suministro de talento. Y mientras se prepara para el salto en los avances con respecto a la adopción de tecnología, el enfoque organizacional se está moviendo hacia la motivación de la fuerza laboral y la preparación de recursos humanos.

Experiencia en Talento

Asociándose con expertos en soluciones de fuerza de trabajo para navegar los patrones de trabajo en evolución.

Talento a Tiempo

Acceso rápido y eficiente a las capacidades y habilidades, si la empresa pierde talento crítico.

Liderazgo de Innovación

Incrementar las fuentes del talento a través del continuo aprendizaje (mejorar y volver a capacitar) para acelerar la innovación y satisfacer las necesidades futuras.

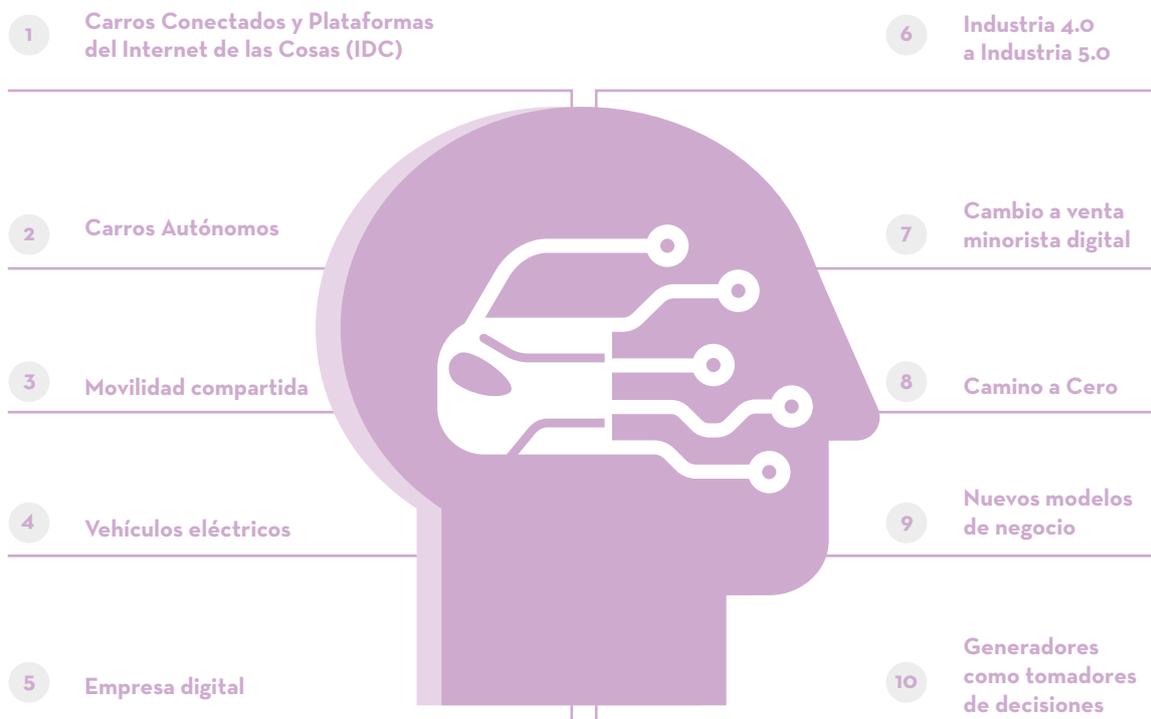
Priorizando Habilidades

Conjunto de habilidades de ingeniería tecnológica y digital, las mentalidades necesarias para seguir funcionando, crecer y prosperar durante la disrupción.

10 tendencias en la Industria Automotriz y de Movilidad

La pandemia de COVID-19 ha intensificado las incertidumbres actuales con respecto al cierre de plantas, la escasez de mano de obra, las interrupciones logísticas y el enfoque acelerado en la digitalización en la industria automotriz y de la movilidad. A medida que la industria se reinventa a sí misma en respuesta a cambios generalizados, cada variación ejercerá su propia impronta específica en la Gestión del Talento, produciendo nuevas estrategias, enfoques y paradigmas.

Entre las múltiples oportunidades de crecimiento que surgen en el espacio de la automoción y la movilidad, el Grupo Adecco ha filtrado 10 tendencias que darán forma a la trayectoria de la industria. Estas tendencias, de naturaleza disruptiva, marcarán el comienzo de una serie de cambios, no solo en el sector automotriz, sino también en la industria de Gestión del Talento.



Tendencia 1: Carros Conectados & Las Plataformas del Internet de las Cosas (IDC)

Los fabricantes de equipos originales (FEO) automotrices, planean ofrecer más de 100 vehículos servicios digitales, incluidos entre 20 y 30 servicios nuevos creados alrededor de análisis predictivo, salud, bienestar y bienestar (HWW), vida conectada, Internet de las Cosas (IdC) e información Servicios tecnológicos para 2025.

La industria automotriz está aumentando las inversiones en el desarrollo interno de plataformas de IdC para beneficiarse directamente de las oportunidades de monetización relacionadas. Se espera que todos los fabricantes de equipos originales lancen plataformas IdC en el futuro.

Estas nuevas plataformas de IdC impulsarán la próxima generación de servicios para vehículos, al tiempo que requieren el desarrollo de Arquitecturas eléctricas / electrónicas completamente nuevas con la capacidad de soportar actualizaciones de Software Over-the-Air (SOTA), que cubren 15 paquetes de servicios de mercado y personalización extrema. Mientras esto sucede, un enfoque de plataforma de software unificado en todas las marcas será crucial para desarrollar e implementar un ecosistema conectado, similar al "vw.SO" de Volkswagen.

EL IMPACTO EN LA GERENCIA DE TALENTO



Esta nueva área de enfoque para los fabricantes de automóviles tradicionales pondrá un mayor énfasis en la red de contratación ingenieros, ingenieros electrónicos e ingenieros de software como parte del equipo principal de I + D.

La tendencia anterior de subcontratar el desarrollo de software está siendo reemplazada gradualmente por los fabricantes de equipos originales que intentan desarrollar sus propias arquitecturas de plataforma específicas y crear características a largo plazo a su alrededor.

Tales competencias requieren un mejoramiento y actualización frecuente de los recursos para garantizar la alineación con los últimos avances tecnológicos.



Tendencia 2: Carros Autónomos

Se estima que alrededor de 18 millones de vehículos altamente autónomos (AV) estarán operativos en todo el mundo para 2030. Esto incluyen los AV L3 donde las condiciones preestablecidas definirán las operaciones de conducción, y los AV L4 y L5 más avanzados que funcionan con parámetros de funcionamiento incondicionales. Cerca de ocho millones de vehículos L4 en movilidad compartida, impulsarán nuevos modelos de negocio en movilidad AV. Todos los principales fabricantes de equipos originales se centrarán en una participación específica de L3 y L4 en su cartera de productos. Esto dará lugar a que los fabricantes de equipos originales y los proveedores de servicios ofrezcan servicios de conducción autónoma (SCA) relacionados, con SCA configurados para generar más de USD 200 mil millones en ingresos para 2030.

“ Con los AVs y SCA listos para tomar los principales fabricantes de equipos originales, están listos para asignar fondos sustanciales para construir equipos de investigación sólidos para automóviles autónomos y crear campañas de marca impactantes. ”

EL IMPACTO EN LA GESTIÓN DE TALENTO



La tecnología de vehículos autónomos requerirá un conjunto de habilidades en aprendizaje automático, visión por computadora, sensor procesamiento y fusión, junto con competencias en diseñar la “inteligencia guía” de los vehículos autónomos. Estos conocimientos técnicos pueden adquirirse al contratar nuevos ingenieros o capacitar a los ingenieros existentes en estos avances técnicos.

La mayoría de los fabricantes de equipos originales recurrirán a las plataformas de aprendizaje digital enfocadas en aprendizaje automático, IdC, visión por computadora e ingeniería autónoma para complementar su Esfuerzos de I + D. Una solución alternativa para acelerar la curva de crecimiento implica la subcontratación de tales iniciativas a un experto con un historial establecido en implementación de soluciones para clientes globales y el cambio a un modelo de Centro de Excelencia (CdE) centrado en el desarrollo técnico.

Figura 9: Las 12 nuevas fuentes de ingresos principales para los Fabricantes de Equipos Originales y proveedores de servicios en servicios de conducción autónoma.



Tendencia 3: Movilidad compartida

Ingresos de soluciones de movilidad nuevas y compartidas como coche compartido, alquiler y arrendamiento, servicios de tránsito receptivo y el transporte público, se esperan que se dupliquen para alcanzar USD 2 billones para 2030 (teniendo en cuenta una ligera interrupción de esta tendencia de crecimiento durante la pandemia). La expansión de los ingresos estará acompañada por la aparición de empresas con valoraciones de más de 100.000 millones de dólares. El uso compartido de vehículos ya es un cambio de juego en la mayoría de las economías y está programado para recuperarse una vez que disminuya la crisis del COVID-19, aunque en un nuevo avatar modificado.

Las nuevas empresas de movilidad son ágiles, flexibles y desinteresadas en la gestión de activos. En cambio, se están enfocando en asociaciones y contratos a corto plazo que van más allá de los servicios de movilidad, como proporcionar balanceo de flotas, reparación de vehículos, administración de flotas, administración de combustible dentro de la flota y carga eléctrica de flotas. Esta ambición está programada para crear un nuevo campo de servicios compartidos entre diferentes empresas que ofrecen servicios similares.

EL IMPACTO EN LA GESTIÓN DE TALENTO



Los cambios en el espacio de movilidad compartida generarán una variedad de perfiles de trabajo emergentes, que van desde los técnicos de reparación de automóviles y conductores de conciertos, al personal repostaje y recarga del vehículo.

Al subcontratar actividades de campo, los proveedores de servicios de movilidad recurrirán a empresas con probadas capacidades en la gestión de la fuerza laboral y la formación en el campo.

La gestión de estos cambios en el espacio de la movilidad compartida, destacará aún más la gran necesidad de formación y apoyo en habilidades (en las esferas técnica, digital y de liderazgo) entre los emprendedores del futuro.

“ Se espera que las bicicletas compartidas, la reutilización de flotas y McS se recuperen rápidamente durante la pandemia. ”

Compartir bicicletas se incrementa en el corto plazo



Flotas a ser reutilizadas para maximizar la utilización de activos



Modos de movilidad de ocupación individual para una recuperación rápida



Evolución de aplicaciones únicas de movilidad compartida a mega aplicaciones



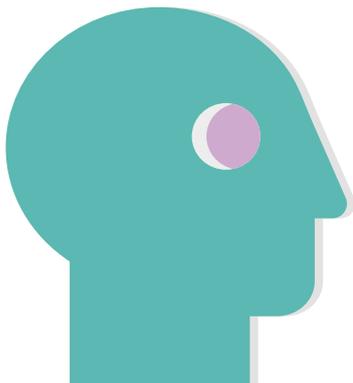
Tendencia 4: Vehículos eléctricos

Según diferentes escenarios, se estima que entre el 25% y el 35% de todos los automóviles vendidos para 2025 serán híbridos, enchufables o vehículos totalmente eléctricos (VE).

Similar a la nueva plataforma MEB del Grupo VW, se espera que otros líderes de fabricantes de equipos originales inviertan en una nueva patineta dedicada a plataformas y arquitecturas de vehículos eléctricos. Esto requerirá enormes inversiones en tecnologías avanzadas de asistencia al conductor y recursos.

Se espera que alrededor de 13 de las marcas globales de fabricantes de equipos originales, lancen vehículos eléctricos con baterías (BEV) en las plataformas de patinetas.

“Empresas aumentan la inversión en plataformas y arquitecturas de patineta de vehículos eléctricos, lo que lleva a colaboraciones en la industria.”



EL IMPACTO EN LA GESTIÓN DE TALENTO



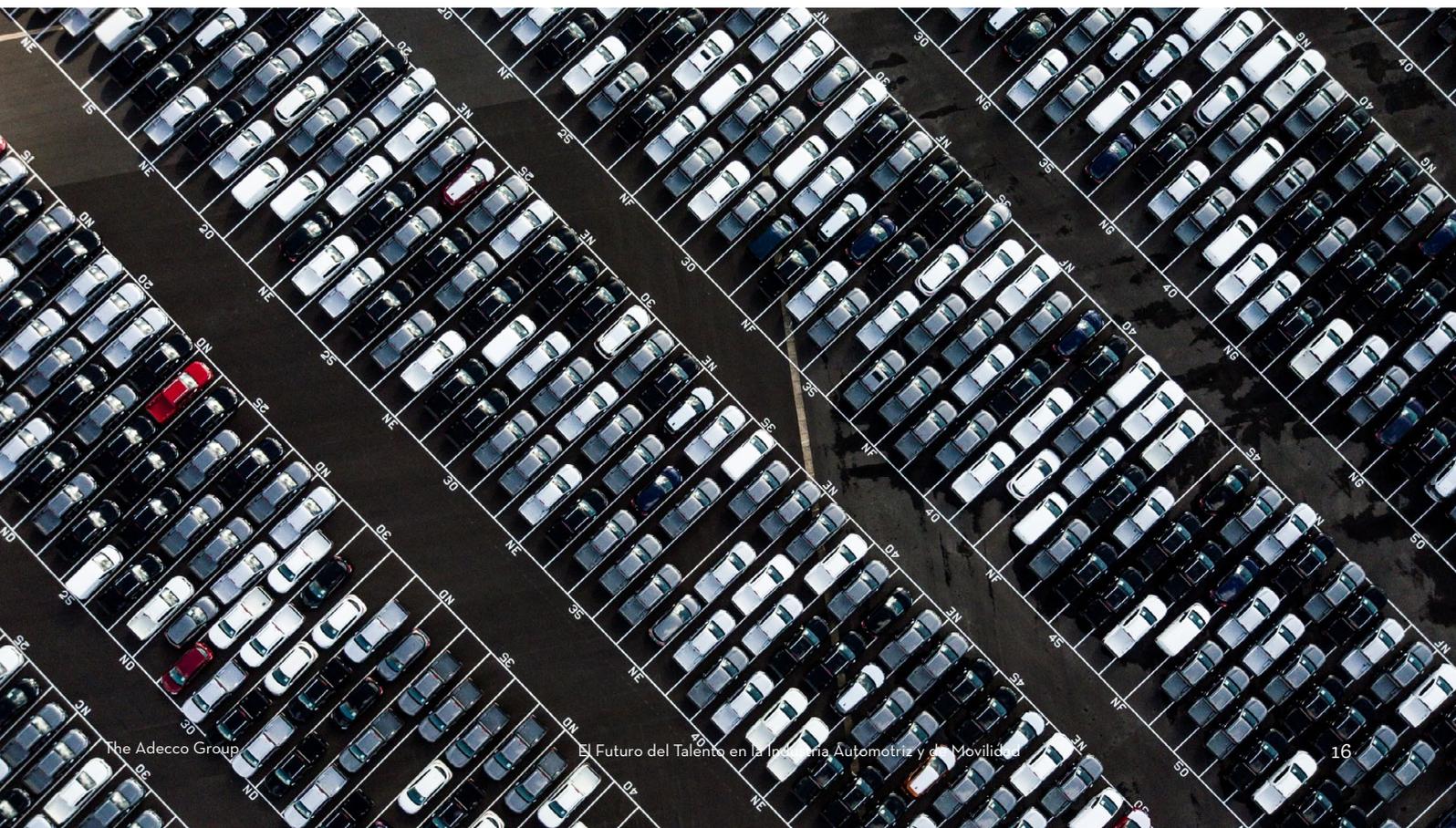
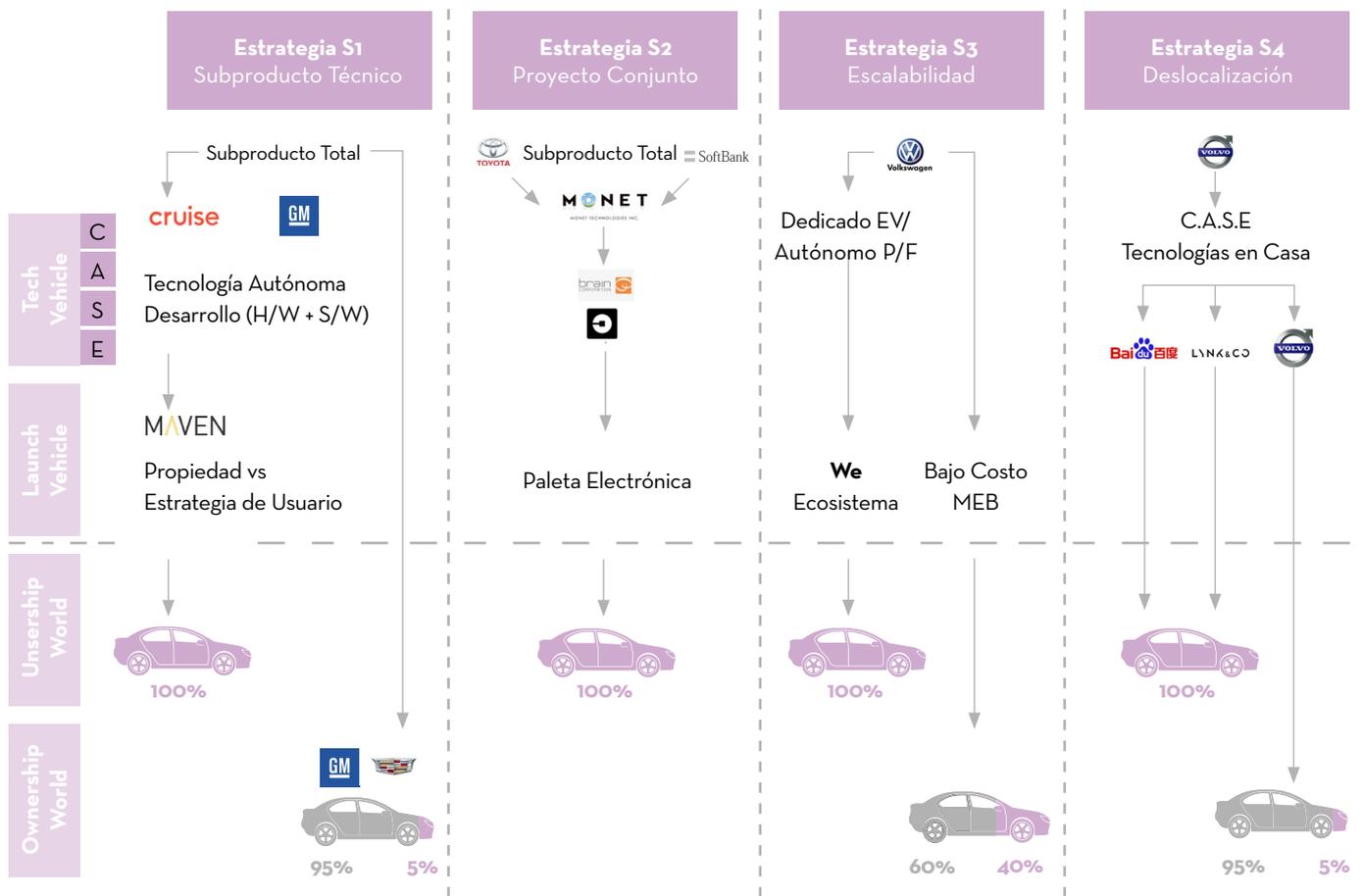
Construyendo nuevas arquitecturas de plataforma para soportar las tecnologías de conducción avanzadas, requerirán más ingenieros de redes neuronales, científicos de materiales, especialistas en software, desarrolladores de aplicaciones para sistemas de infoentretenimiento, especialistas en ciberseguridad, radar, ILDA y especialistas en comunicaciones.

Además, también se necesitarán nuevos equipos de servicio con un profundo conocimiento de la carga, reparación y mantenimiento de vehículos eléctricos. Del mismo modo, los equipos de ventas y fabricación se transformarán en adaptación a las tecnologías de vehículos emergentes. Debido a que las iniciativas de desarrollo de vehículos eléctricos están muy dispersas, los equipos que colaboran en tales iniciativas también tienden a estar geográficamente dispersos.

El desarrollo de la plataforma de subcontratación a expertos reconocidos, permitirá a los fabricantes de equipos originales acelerar los esfuerzos de I + D y acelerar el tiempo de comercialización. Alinearse con proveedores de servicios externos en términos de carga rápida, carga móvil y otras infraestructuras de soporte de vehículos eléctricos, permitirá a las empresas automotrices enfocar sus recursos en sus competencias centrales.

El cambio en la tecnología de los vehículos impulsará aún más un cambio hacia tecnologías de fabricación más avanzadas. La evolución de los procesos requerirá una inversión significativa en la Industria 4.0 y nuevos conjuntos de habilidades digitales en la fabricación avanzada.

Figura 10: Modelos de negocios en la plataforma de Vehículos Eléctricos / Estrategias de Arquitectura



Tendencia 5: Empresa digital

Debido a la creciente digitalización y los avances en la tecnología, se espera que la industria automotriz global invierta una cantidad significativa en iniciativas de transformación digital.

Se espera que más de 2.100 nuevas empresas digitales interrumpan la cadena de suministro de la industria automotriz.

Las cadenas de suministro conectadas, la fabricación digital, el comercio minorista digital, los servicios y el mantenimiento conectados y la monetización de datos son algunos de los aspectos clave de la empresa digital que están ganando una alta penetración en la industria automotriz.

Los OEM automotrices definen la transformación digital colocando gran énfasis en la estrategia de datos y el ecosistema del cliente.

“ El Grupo Volkswagen define su Unidad de Digitalización en 5 pilares básicos – los cuales se enfocan en la experiencia del cliente digital y en la compañía digital para que otorgue tales experiencias.

Al aprovechar el análisis de datos, la Inteligencia Artificial y plataformas digitales relacionadas, el Grupo intenta atar al cliente firmemente con el futuro digital de la compañía. ”

EL IMPACTO EN LA GESTIÓN DE TALENTO



La rápida digitación producirá demanda masiva de expertos en cadenas de suministros digitales, comercio electrónico, fabricación digital, monetización de datos y servicios de post-mercadeo digitales.

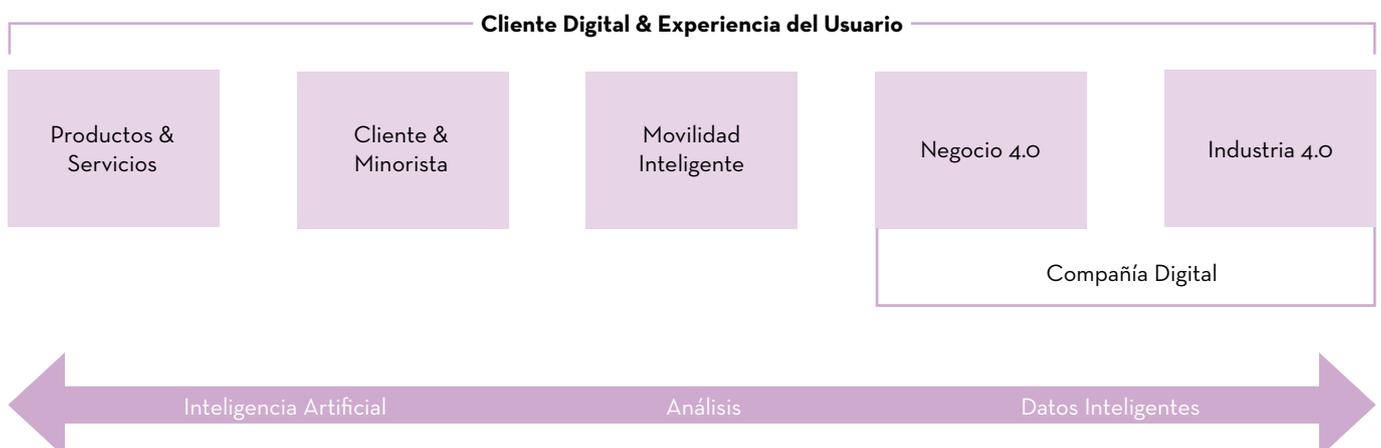
Las herramientas digitales aumentarán la productividad y los niveles de habilidades de los empleados existentes, sin la necesidad de contratar talento adicional.

Los fabricantes de equipos originales también están reconociendo la necesidad de establecer Laboratorios de Innovación enfocados en el desarrollo de soluciones digitales.

El creciente énfasis en la digitación, simultáneamente creará la necesidad para nuevos KPI digitales que miden el desempeño y los resultados de los nuevos modelos de negocio digitalmente impulsados.

Entretanto, la existente fuerza laboral necesitará llevar a cabo una renovación completa y estar familiarizada con las últimas tecnologías vía plataformas de entrenamientos digitales.

VW Unidad de Digitación del grupo



Tendencia 6: Industria 4.0 a Industria 5.0

La necesidad de automatización, robótica e inteligencia artificial (AI), se ha disparado debido a la crisis del COVID-19. El gasto de las empresas automotrices en Industria 4.0 IdC se espera que aumente de USD 15 mil millones en 2017 a USD 40 mil millones en 2025.

El camino hacia la industria 4.0 estará pavimentado con inversiones en modelado de simulación, plataformas IdC basadas en la nube, fabricación cognitiva, robótica en línea, aprendizaje automático e inteligencia contextual.

Los robots industriales, que requieren un mantenimiento mínimo, han sido los impulsores clave en la adopción de tecnologías robóticas en toda la cadena de valor de la producción automotriz. El uso de análisis de datos avanzados y tecnologías de inteligencia artificial en el diseño de productos, forjará interacciones más profundas entre humanos y máquinas en la búsqueda de productos y servicios altamente personalizados.

EL IMPACTO EN LA GESTIÓN DE TALENTO



El aumento de los niveles de interacción hombre-máquina, es cambiar el enfoque hacia empleados altamente calificados especializados en desarrollo y mantenimiento robótico.

Operar en tales entornos requerirá formación adecuada en programación, manipulación y mantenimiento de máquinas.

La futura fábrica digital y conectada, está configurada para interrumpir las redes de la cadena de suministro existente, lo que conducirá a un movimiento masivo hacia la adquisición de habilidades digitales.

Durante este período de transición, la mejora de las competencias laborales, capacitación en gestión de cambio, dirigir las ansiedades de los empleados por posibles pérdidas de puestos de trabajo debido al aumento de la automatización y el liderazgo transformacional, serán áreas claves de la gestión del talento en las cuales centrarse.

Figura 11: Las Cuatro Facetas Funcionales de la Industria 4.0 & la Cadena de Suministro Conectada.

Convergencia de la Industria: IT-OT

La polinización cruzada de ideas, tecnologías y procesos entre los mundos de la información. La tecnología y la tecnología de operaciones formarán el meollo de la cuarta revolución industrial.

Servicios 2.0

Explorar nuevas vías de innovación de servicios, como plataformas de servicios basadas en la nube, y evaluar el potencial de nuevos centros de beneficio. Análisis de oportunidades para la tecnología TIC en servicios.

Evolución de la Cadena de Suministro

El amanecer de la futura fábrica está destinado a interrumpir las redes de la cadena de suministro existente. La digitalización y el aumento de la conectividad van a interrumpir y realinear las redes de cadenas de valor existentes en el futuro.

La Industria 4.0 Ecosistema de Negocio

El advenimiento de las tecnologías TIC avanzadas promoverá nuevas interrelaciones e interdependencias, dando paso a colaboraciones comerciales inesperadas y asociaciones en el futuro.

Tendencia 7: Cambio a la venta minorista digital

Se prevé que los ingresos globales de la venta de vehículos en línea y los servicios y partes del mercado secundario, aumenten desde los 120 mil millones a 650 mil millones de dólares para 2025. Las ventas de vehículos nuevos se espera que contribuyan al 40% - 50% de los ingresos de la actividad global online, creando una necesidad urgente de plataformas de ventas en línea.

Los concesionarios conectados interactúan sin problemas en línea con sus clientes, lo que les permite comprar un automóvil en línea y recibir entrega sin contacto de vehículos nuevos. Las herramientas digitales están habilitando la personalización de la experiencia del cliente, tanto online como desconectado.

Para compensar la reducción de visitas en las salas de exhibición físicas, la mayoría de los fabricantes de equipos originales están recurriendo a las salas de exhibición virtuales y las experiencias de los usuarios virtuales como elementos centrales de sus estrategias de ventas.

El comercio minorista y las ofertas geo-cercados serán rastreados y administrados por equipos de ventas, o subcontratado a proveedores de servicios, ayudando a las marcas de vehículos globales a lograr una diferenciación competitiva. Todo el cambio de los procesos de ventas a las plataformas digitales, requerirá la inclusión de ingenieros de software, desarrolladores e ingenieros de mantenimiento en el ciclo de ventas, mientras que el personal de servicio también deberá estar capacitado para optimizar el uso de herramientas en línea. Mientras tanto, los servicios de ubicación del cliente, incluidas las pruebas de manejo en el hogar, requerirán que los concesionarios de vehículos contraten más conductores.

“ Los fabricantes de equipos originales recurren a herramientas digitales como aplicaciones de seguimiento, chatbots, directorios de preguntas frecuentes y garaje sin contacto para permitir que los concesionarios de vehículos operen con una mínima intervención humana. ”

Las entregas y los procesos sin contacto se diseñarán para limitar las interacciones físicas, específicamente en el lado logístico del negocio.

Los proveedores de comestibles y entrega de alimentos como Postmates y DoorDash, se han unido a restaurantes agregadores como Grubhub y UBER Eats para ofrecer opciones sin contacto y de entrega, como dejar las compras en la puerta y recoger en la acera.

También están surgiendo servicios como el garaje de contacto cero, ofrecido por Halfords en el Reino Unido. En este caso, el equipamiento y las reparaciones del automóvil se realizan en el camino de entrada o fuera de la casa del cliente, mientras que el cliente permanece dentro.

EL IMPACTO EN LA GESTIÓN DE TALENTO



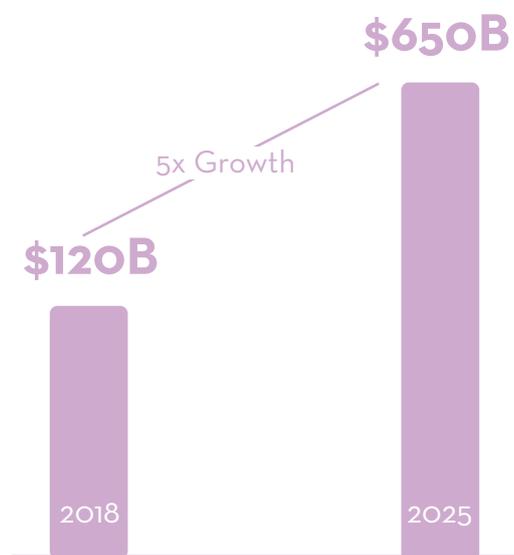
El cambio a la venta minorista digital, creará la necesidad de especialistas en la cadena de valor digital capaces de aprovechar todo el potencial de las plataformas en línea.

Habrà una gran demanda de expertos en TI y TIC que puedan diseñar y gestionar experiencias de salas de exhibición virtuales, expertos en redes sociales, configuradores web y desarrolladores de plataformas de comercio electrónico.

Los Fabricantes de Equipos Originales deberán centrarse en desarrollar interacciones digitales más significativas con los clientes e integrar múltiples puntos de contacto con el cliente para influir en su decisión de compra.

La atención se centrará en que los especialistas en marketing de redes sociales generen el tipo correcto de rumores en las plataformas de redes sociales, mientras que se requerirán analistas de datos para analizar y destilar la información generada a partir de huellas electrónicas.

Figura 12: Venta Minorista Digital Automotriz Global



Tendencia 8: Camino a Cero

Un mundo de concepto cero es uno informado por la visión de innovando hasta cero, involucrando vehículos de cero emisiones, cero residuos, cero accidentes, cero defectos, cero violaciones de seguridad, cero emisiones de carbono (edificios y ciudades neutrales en carbono) e incluso cero enfermedades.

A su vez, esta visión reunirá más colaboración cruzada de la industria e incorporará diversos conjuntos de habilidades, al mismo tiempo que se modifica la forma en que la industria ve el diseño de productos.

Por ejemplo, la estrategia Visión Zero de Continental Automotive Systems, un proveedor líder de sistemas automotrices, está impulsada por tecnologías de seguridad vehicular pasivas y activas que previenen accidentes antes de que ocurran. Por lo tanto, conduce a cero accidentes. La visión holística de Volvo y Mercedes-Benz de cero accidentes automovilísticos reúne a los desarrolladores de tecnología, los planificadores de infraestructura y los responsables del gobierno y las políticas para mejorar la seguridad de los vehículos, las carreteras y los conductores.

Innovando a Cero en la Industria Automotriz incluye:

- Cero accidentes
 - Cero emisiones
 - Cero congestión
-

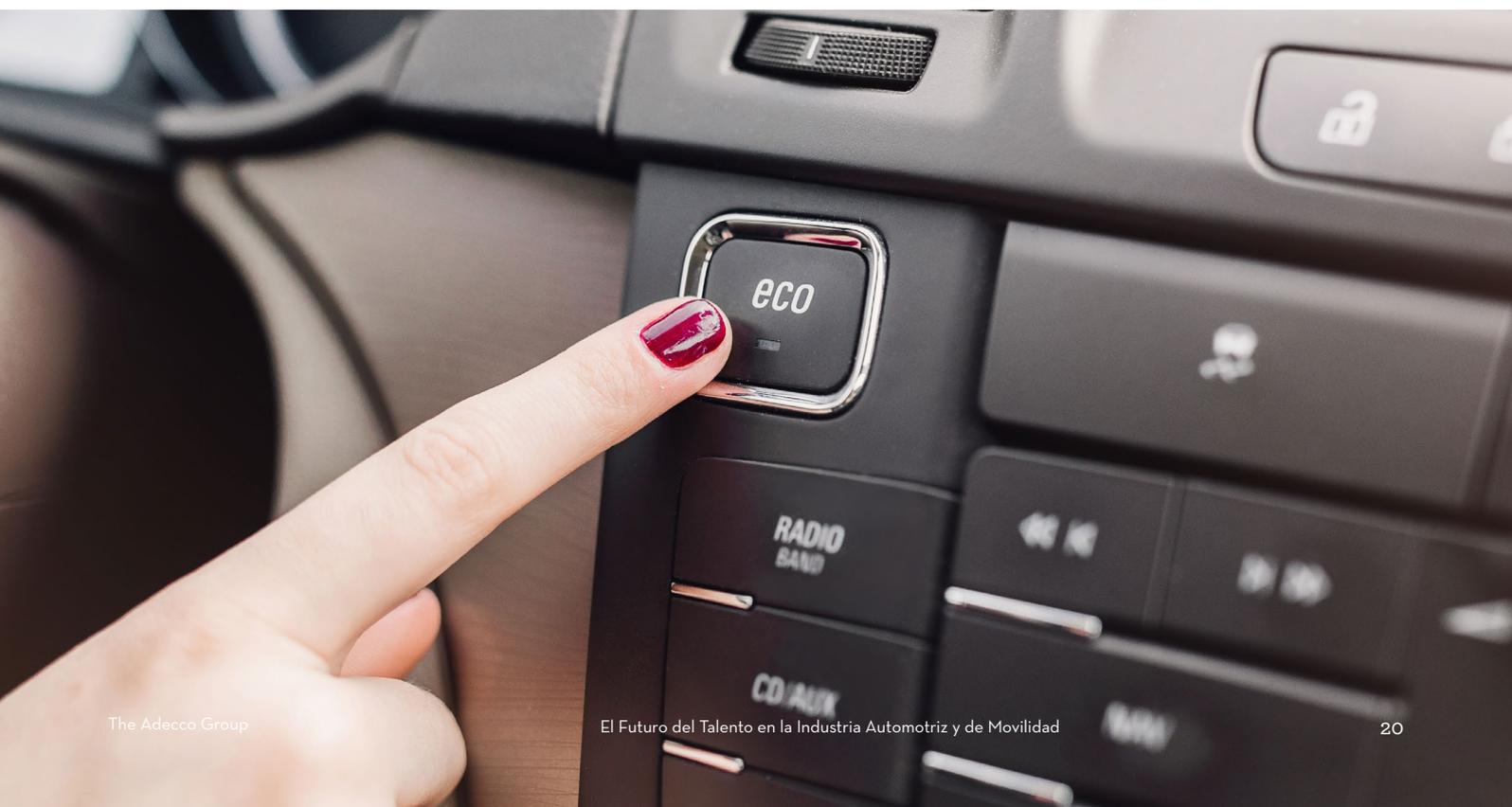
EL IMPACTO EN LA GESTIÓN DE TALENTO



El Camino a Cero destacará la necesidad de nuevos roles organizacionales con capacidades multifuncionales, encargados de profundizar los vínculos productivos entre ingenieros, planificadores de infraestructura y gobiernos en todos los países para impulsar las agendas de cero emisiones y cero accidentes.

Desde una perspectiva de I + D, los ingenieros con competencias en electrónica y redes de comunicación serán necesarios para programar vehículos / sensores / dispositivos externos, para garantizar un entorno de conducción más seguro.

También se espera que la optimización del valor a través de las estrategias Camino a Cero genere cambios en la mentalidad cultural de la fuerza laboral. Al ser intrínsecamente de naturaleza que ahorra esfuerzo, estas estrategias permitirán a las organizaciones ser más sostenibles al inculcar economías circulares y respaldar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a una escala más amplia.



Tendencia 9: Nuevos modelos de negocio

Los proveedores de soluciones de movilidad y los fabricantes de equipos originales, están adoptando nuevos modelos de negocio y plataformas de software en toda su cadena de valor para mantener el ritmo del cambio impulsado con la tecnología dinámica.

Las empresas están otorgando licencias de tecnología a fin de diseñar soluciones de productos para vehículos eléctricos y autónomos, desarrollando nuevos activos de movilidad compartida y modelos de negocio más ligeros, mientras se construyen plataformas para conectar a los clientes y las partes interesadas en la cadena de valor. Hoy, el foco de cada nuevo modelo de negocio es jugar con las fortalezas de los socios y crear ofertas de clientes.

Daimler y BMW firmaron a USD 1.13 una asociación de movilidad por 1.13 billones de dólares para establecer nuevas entidades comerciales destinadas a explorar soluciones futuristas a través de 5 empresas conjuntas: Reach Now, Charge Now, Park Now, Free Now y Share Now.

EL IMPACTO EN LA GESTIÓN DE TALENTO

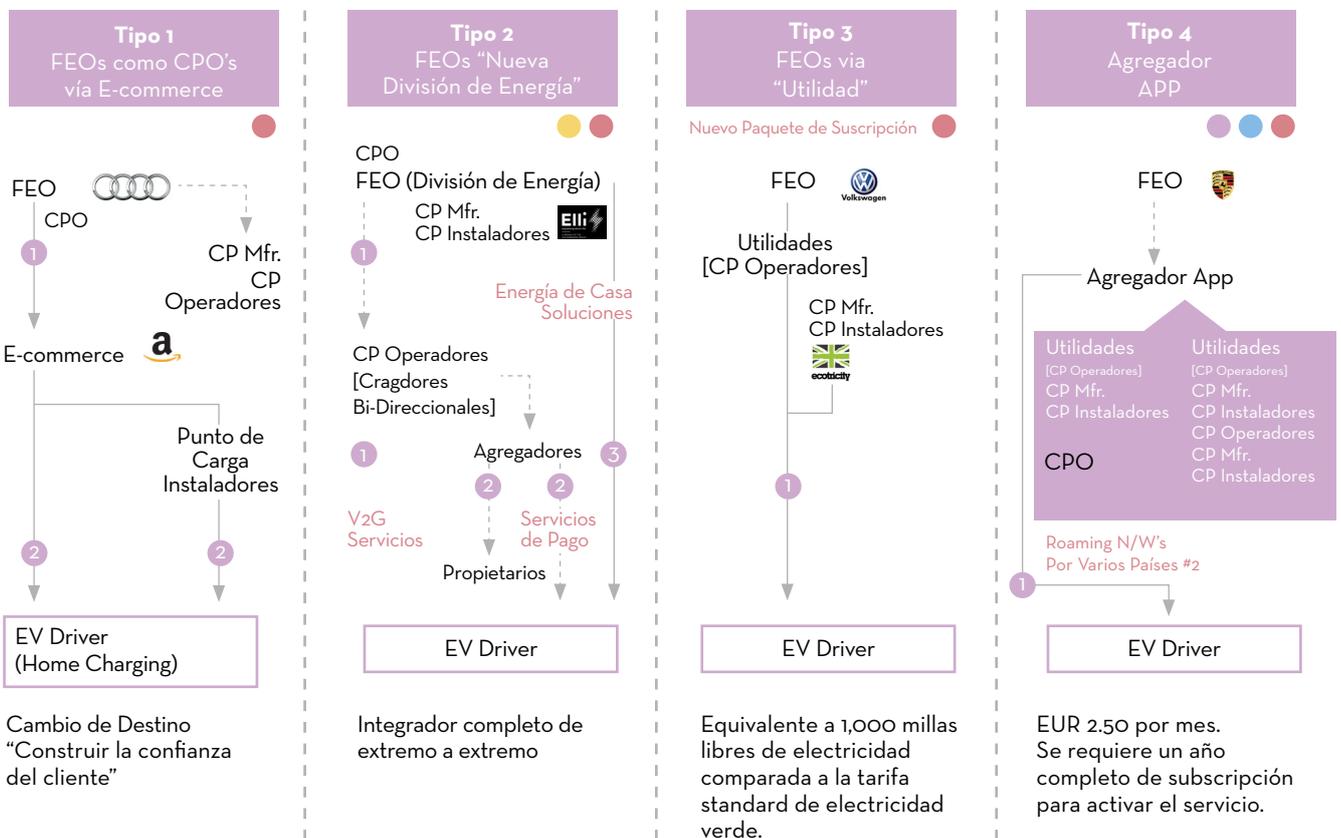


Tales fusiones y empresas conjuntas darán lugar a múltiples despidos y reasignación de recursos. Esto necesitará ser gestionado de manera eficiente por equipos de Gestión del Talento.

A medida que los requisitos de la organización se actualizan y surgen roles, la movilidad profesional y roles de transición se convertirán en áreas cruciales de enfoque para la mayoría de los profesionales de la gestión.

El manejo eficaz de los nuevos roles y la dinámica de la relación de gestión será fundamental para el éxito de nuevas entidades. La naturaleza global de estas empresas subrayará aún más la importancia de la formación intercultural.

Figura 14: Tipos de Modelos de Negocio de Fabricantes de Equipos Originales para la Energía & Ecosistema de Carga.



Modelos adecuados para

- Cambio de Residencia
- Trabajo/Destino
- Carga Pública
- Autopista

Tendencia 10: Generadores como tomadores de decisiones

A medida que la industria automotriz mundial avanza hacia un futuro más digitalizado, la generación Z (la cohorte de población nacida entre 1993 y 2007) están emergiendo como tomadores de decisiones clave en todo el mundo, alterando patrones en el uso del consumidor y comportamiento.

A nivel mundial, alrededor del 34% de la generación Z reside en Asia, y se espera que los productos dirigidos a este grupo demográfico proporcionen un crecimiento sólido en todos los sectores. Los miembros de la generación Z son nativos digitales y utilizan más de cinco dispositivos conectados digitalmente a diario.

“ Sus preferencias básicas de vehículos son distintas: más centradas en la forma que en la función, más inclinadas hacia vehículos verdes en lugar de devoradores de gasolina, mayor preferencia por un alto grado de funcionalidades, y más interesados en las funcionalidades que en la cuestión de desempeño mecánico. ”

EL IMPACTO EN LA GESTIÓN DE TALENTO



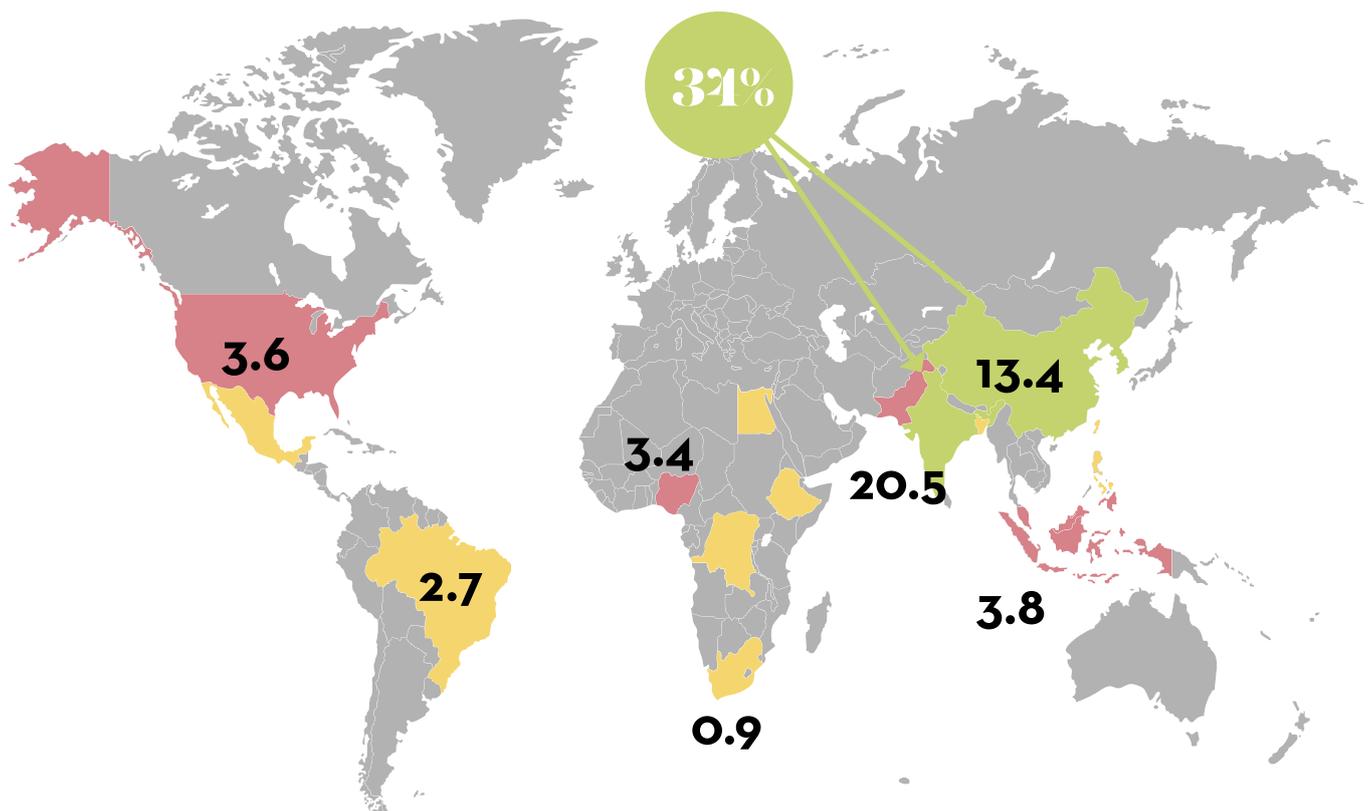
Atraer la cohorte de la población de la Generación Z implicará fomentar el talento más joven capaz de analizar las tendencias y traducirlas en características de diseño. Esto será acompañado de un énfasis cada vez mayor en los expertos en redes sociales y los analistas de medios.

Con respecto a la transformación de la fuerza laboral, los fabricantes de equipos originales necesitarán fomentar una mayor diversidad social, de género y racial - especialmente en términos de gestión de funciones básicas.

Será necesario capacitar a una fuerza laboral dispersa por todo el mundo para seguir estándares operativos comunes y fomentar una cultura de trabajo cohesiva y pan-organizacional.

En consecuencia, se espera que la demanda de los módulos de entrenamiento a campo atraviesa y las plataformas de incorporación aumenten en el futuro.

Figura 15: Composición de la Generación Z Global - 34% de la población global de la Generación Z está en India & China



Conclusión

La disrupción masiva impulsada por la tecnología, agravada por la pandemia de COVID-19, ha acelerado el ritmo de la transformación en automoción y movilidad. A medida que la industria avanza para adoptar nuevos paradigmas, es cada vez más claro que construir la resiliencia interna y garantizar la continuidad del negocio requiere una evaluación más profunda, significativa y holística de las estrategias de talento de las empresas.

Desde la dotación de personal técnico altamente calificado hasta el apoyo organizacional estratégico totalmente subcontratado, y desde el reentrenamiento / mejoramiento de la fuerza laboral existente hasta la evaluación de las necesidades futuras de talento, las compañías automotrices líderes están recurriendo a expertos en recursos humanos para probar en el futuro su fuerza laboral y respaldar la continuidad completa de su talento y las estrategias de gestión del cambio.

- 1 Asociarse con expertos en talentos**
Al lidiar con una multitud de patrones de trabajo en evolución en el mercado de la automoción y la movilidad, y a medida que aumentan las demandas de los trabajadores en una sociedad interconectada 24 horas al día, 7 días a la semana, asociarse con expertos en soluciones para la fuerza laboral se está convirtiendo en un imperativo organizacional.
- 2 Capitalizar el talento justo a tiempo**
Una brecha cada vez mayor entre la oferta y la demanda, así como la necesidad de habilidades transdisciplinarias, están impulsando a las organizaciones a buscar soluciones de talento flexibles y bajo demanda para adaptar los productos y servicios a las necesidades cambiantes de los clientes.
- 3 Impulsar el liderazgo de innovación a través del aprendizaje continuo**
Preparar la empresa para el futuro a fin de acelerar la implementación de nuevas ideas, acelerar la innovación y llevar productos / servicios avanzados al mercado requiere una necesidad constante de mejorar y volver a capacitar para mantenerse al día con los últimos avances en la industria.
- 4 Priorizar las habilidades técnicas y digitales de la ingeniería**
La intensificación de la digitalización de las empresas automotrices está poniendo cada vez más énfasis en la transformación en la forma de experiencia técnica, gestión del cambio y aprendizaje continuo, lo que genera una necesidad destacada de talento con una combinación de habilidades de tecnología e ingeniería para mejorar la capacidad, la destreza y el potencial de innovación de las organizaciones.

Abreviaciones

Abreviación	Explicación
APP	Aplicación / Plataforma
CPOM	Construir, Poseer, Operar, Mantener
ECAC	Eléctrico Compartido Autónomo Conectado
CdE	Centro de Excelencia
COVID-19	Nuevo Coronavirus que causa enfermedad respiratoria de leve a severa. La epidemia del virus tiene un creciente impacto en la gente y en la economía desde comienzos del 2020.
OPC	Operadores de Punto de Carga
VE	Vehículo Eléctrico
PFH	Preguntas Frecuentemente Hechas
RH	Recursos Humanos
TCI	Tecnología de la Comunicación & Información
IdC	Internet de las Cosas
ILDA	Imágenes de Luz, Detección y Alcance
McS	Movilidad como servicio
FEO	Fabricante de Equipo Original
SPA	Software Por Aire
vw. SO	Volkswagen Sistema Operativo - Estrategia de Plataforma para desarrollo de software

Referencias

1. Grupo del Banco Mundial, 2021. **Prospectos Económicos Globales. Capítulo 1. Figura 1.1 Crecimiento Global (gráfico D).**
2. Frost & Sullivan, 2020. **Un informe de investigación sobre “Evaluación del impacto del crecimiento de COVID-19 para la industria automotriz”.**
3. Frost & Sullivan, 2021. **Un informe de investigación sobre “¿Qué impulsa la industria automotriz global en 2021?”. Gráficos de páginas 11 & 19.**

Información de Contacto

Para preguntas de los medios:
media@adecgroup.com

Para soluciones de negocio:
globalbusiness.development@adecgroup.com

<https://www.adecgroup.com>

Adecco

 Adia

BADENOCH
+ CLARK

 GENERAL
ASSEMBLY

LHH

modis

pontoon

Spring
Professional

Vettery 