

# Manpower Group

## Presenta



Tuesday, September 11, 2012



ManpowerGroup™

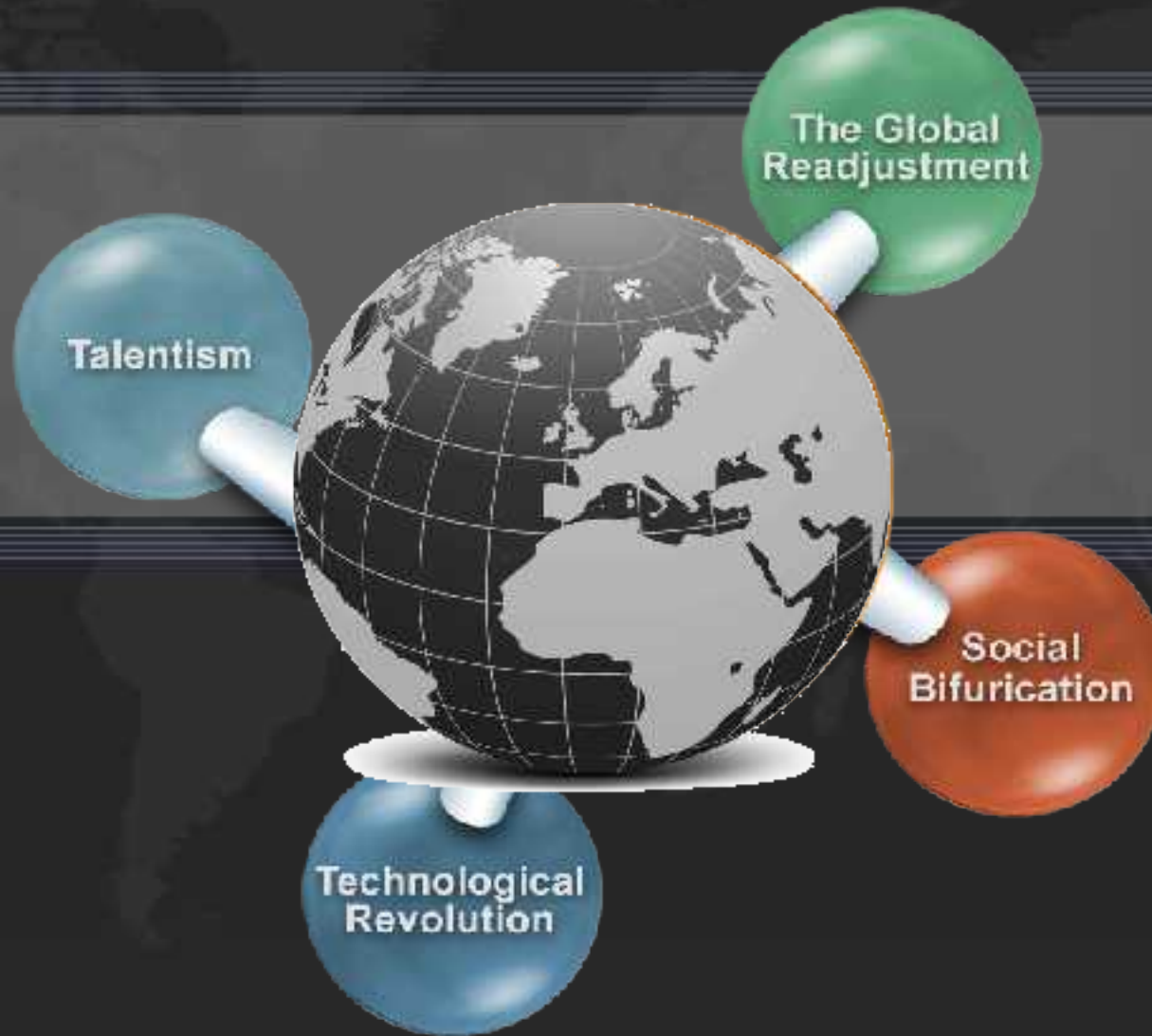
ENTRANDO EN LA  
**ERA**  
DEL POTENCIAL  
**HUMANO**  
Reflexiones de liderazgo visionario

# Agenda

- La “nueva realidad”
- Resultados Encuesta Foro Económico Mundial 2011
- Capitalismo vs Talentismo
- Cambios épicos hacia la Era del Potencial Humano
- Megatendencias del Mundo Laboral
- ¿Cómo liberar el Potencial Humano?



# Fuerzas macroeconómicas que inciden y cambian al mundo



# Los cambios estructurales provocan un cambio fundamental que exige:

- El rediseño de los modelos empresariales
- La redefinición de las propuestas de valor
- La reinvencción de los sistemas sociales

# Resultados de la Encuesta 2011 del Foro Económico Mundial

Preguntas que >80% de los encuestados considera importantes / muy importantes

¿Cómo pueden las organizaciones desarrollar emprendedores e innovadores internos?

¿Cómo podemos asegurar que aprovechamos con éxito el potencial humano?

¿Cómo pueden las compañías y países atraer a las mejores y más brillantes mentes?

¿Cómo evolucionarán los desequilibrios demográficos, macroeconómicos y cómo afectarán en el futuro a la globalización?

*El talento – acceder a, atraer, desarrollar –, se ubicó primero en la mente de los participantes del Foro Económico Mundial*

# Capitalismo ➤ ➤ ➤ Talentismo

La implicancia radica en que el talento – como alguna vez sucedió con el capital – se está convirtiendo en el recurso escaso del mundo económico. Y el diferenciador competitivo fundamental será la forma en que una nación o corporación capte, movilice y libere el talento.

El potencial humano será el principal agente de crecimiento económico, y cómo liberar y luego aprovechar ese potencial será una pregunta clave que las organizaciones tendrán que responder

*El talento está surgiendo como el  
“quid de la cuestión”*

# Nacimiento de la ERA DEL POTENCIAL HUMANO

A lo largo de la historia, el mundo cada tanto vive cambios transformadores y abarcadores que marcan una época. La humanidad ha pasado por la Edad de Piedra, la Era Industrial, la Era de la Información, y ahora estamos entrando en una nueva era: la ERA DEL POTENCIAL HUMANO en la que el verdadero poder del potencial humano se desarrollará completamente.

*Esto está generando complejidades y oportunidades en el mercado*



# 20 cambios épicos hacia la Era del Potencial Humano

AYER	MAÑANA
Era Industrial/ de la Información	La Era del Potencial Humano
Capitalismo	Talentismo
Acceso al capital como diferenciador	Acceso al talento como diferenciador
Conducido por propietarios y compañías	Conducido por individuos calificados
Trabajadores detrás de compañías	Compañías detrás de trabajadores
Compañías imponen condiciones	Empleados imponen condiciones
Trabajador vive cerca de lugar de trabajo	Trabajador vive en cualquier parte
Abundancia de talento	Escasez de talento
Desempleo por sobreoferta	Desempleo por demanda específica
Tecnología esclavizadora	Tecnología liberadora

## 20 cambios épicos hacia la Era del Potencial Humano (cont.)


AYER	MAÑANA
Fronteras cerradas	Fronteras abiertas
La migración es poco común	La migración es común
Trabajo de por vida	10 a 14 trabajos para los 38 años de edad
Falta de claridad corporativa; hermetismo	Transparencia corporativa; apertura, enfoque humano
Progreso y dominio de países de la OCDE	Progreso y dominio de países fuera de la OCDE: BRIC (Brasil, Rusia, India, China) – MIST (México, Indonesia, Corea del Sur, Turquía), en especial China, India, África
Trabajar para una organización	Trabajar con una organización
Ser estrecho e introspectivo	Ver hacia afuera, no para adentro
Importa el tamaño	Importa la agilidad
Contratar poder	Contratar entusiasmo
Manejo y control	Marcos flexibles

## Tendencias del Mundo Laboral (Manpower Group): Indicadores de la Era del Potencial Humano





**Los cambios demográficos y la falta de correspondencia del talento están aumentando la presión para conseguir las habilidades correctas, en el lugar apropiado, en el momento oportuno a medida que las poblaciones en edad de trabajar se encojen, las economías rebotan, surgen los mercados emergentes y cambia la naturaleza del trabajo.**

A dark, stylized world map is visible in the background, showing the outlines of continents in a slightly lighter shade than the dark background. The map is centered horizontally and vertically.

El **34%** de los empleadores de todo el mundo dijo que tiene problemas para cubrir puestos de trabajo debido a la falta de talento adecuado.

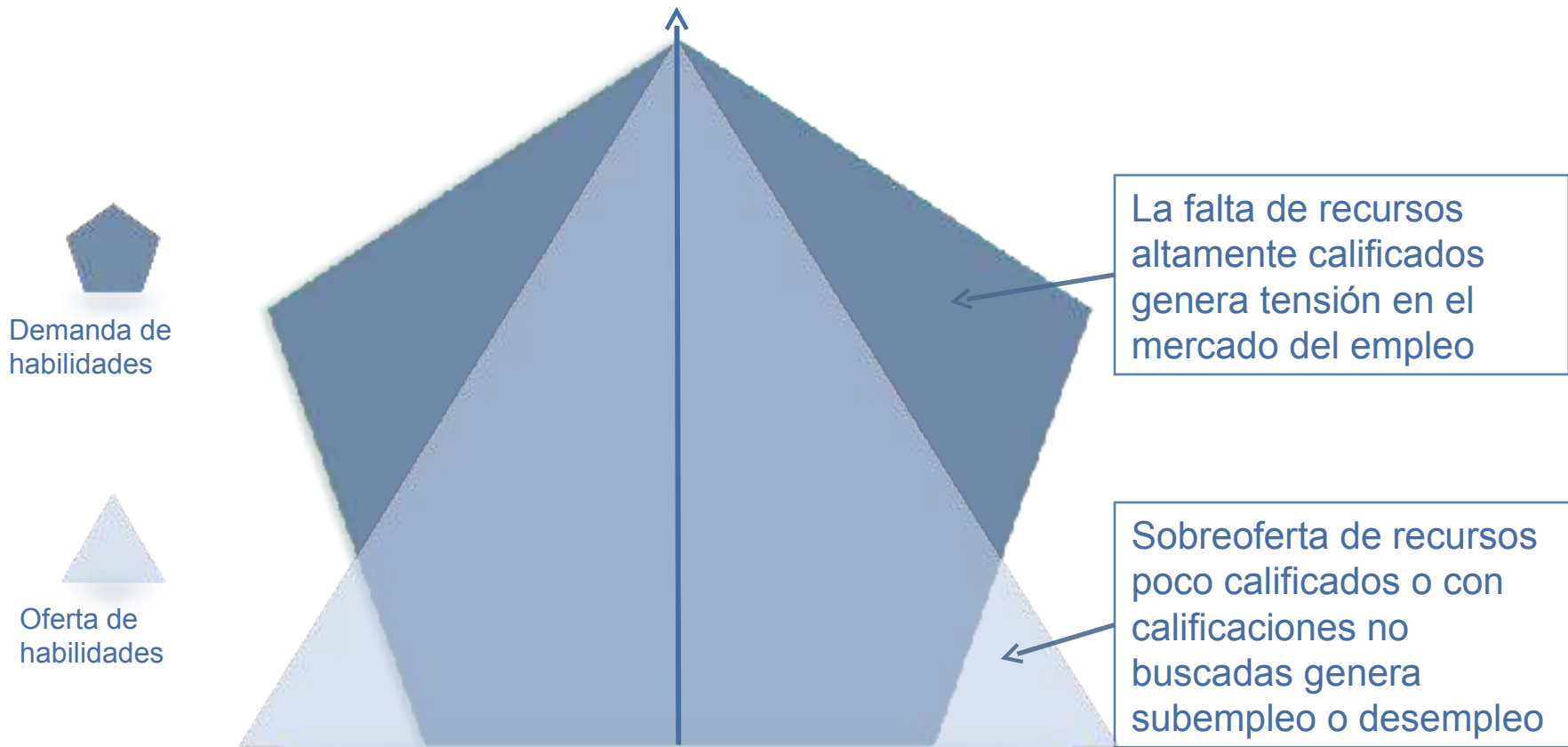
# Resultados mundiales de la Encuesta 2011 de Manpower sobre la Escasez de Talentos

## Mundial 2011

10 puestos que los empleadores tienen más problemas para cubrir  
(listados en orden):

1. Técnicos
2. Representantes de ventas
3. Oficios Calificados
4. Ingenieros
5. Obreros
6. Gerente / Ejecutivos
7. Personales Contable / Finanzas
8. Personal IT
9. Operarios de Producción
10. Secretarias / Asistentes Pers.  
Administrativos / Personal de  
Oficina

# La falta de concordancia del talento







**La elección del individuo está borrando el concepto de que una única receta sirve para todos y se presenta la necesidad de tener una receta para cada cual.**



# La receta única no sirve para todos

<p><b>Traditionalist</b></p>  <p>Nacido entre 1928-1945</p> <p><b>Jerárquico</b></p>	<p><b>Boomer</b></p>  <p>Nacido 1946-1964</p> <p><b>Idealista</b></p> <p>47-66</p>	<p><b>Generation X</b></p>  <p>Nacido 1965-1979</p> <p><b>Pragmático</b></p> <p>33-46</p>	<p><b>Generation Y</b></p>  <p>Nacido 1980-1995</p> <p><b>Inmediatez</b></p> <p>17-32</p>
---	---	--	--

**Cada generación aborda el trabajo de manera diferente, enmarcada por las fuerzas económicas, sociales y políticas de cada época.**

**Los clientes tienen más acceso a la información, a reflexiones de expertos y a canales de menor costo, lo que aumenta la visibilidad y la consecuente presión sobre las compañías para que brinden valor. Los empleadores se tornaron más sofisticados al evaluar a su fuerza laboral y buscan habilidades específicas para que sus compañías sean más eficientes y puedan cumplir con las crecientes necesidades de los consumidores**



La tecnología que cambia rápidamente y un mayor arbitraje mundial, aumentan las elecciones de individuos y organizaciones en cuanto a dónde, cuándo y cómo trabajar, y con quién.



**Tener éxito en el  
cambiante mundo  
del trabajo exige  
una Nueva Forma  
de pensar en  
cómo abordar el  
capital humano.**



# ¿Cómo liberar el potencial de la fuerza laboral?

## Modelos de trabajo

- ¿Cómo gestionar el ecosistema del talento para generar productividad?
- ¿Cómo gestionar una fuerza laboral diversa y virtual?
- ¿Cómo imprimir flexibilidad a una fuerza laboral diversa?

## Prácticas para personas

- Las prácticas actuales se crearon con presunciones antiguas – ¿entonces por qué las seguimos usando?
- ¿Qué prácticas nuevas necesitaremos para atraer, desarrollar y retener al talento?

## Fuentes de talento

- ¿Cómo mejorar el abastecimiento de talento?
- ¿Qué estrategias para el talento se necesitan para llegar a las reservas de talento subaprovechadas y desaprovechadas?

# La falta de correspondencia del talento no se puede arreglar de a un puesto por vez. Tenemos que cambiar nuestra concepción.

Los empleadores tienen que cambiar la concepción de búsqueda para tener en cuenta a candidatos que quizá no cuenten con todas las especificaciones del puesto, pero que las brechas en sus aptitudes se puedan cubrir de manera redituable y oportuna.



## El marco del “perfil educable”

Para cerrar la brecha entre los requisitos del empleador y las aptitudes de los candidatos y empleados, los empleadores tienen que responder cuatro preguntas:

- ¿Qué aptitudes son esenciales para realizar el trabajo ?
- ¿Cuáles de estas habilidades son enseñables de manera eficiente ?
- ¿Se cuenta con el tiempo y el dinero para desarrollar estas aptitudes en el candidato ?
- ¿Tienen los candidatos la capacidad (tanto motivación como aptitud) para desarrollarlas ?

# Los cuatro grupos de aptitudes del marco del “perfil educable”

- **Conocimiento:** comprensión de las disciplinas académicas o de la empresa o del sector.
- **Habilidades:** aptitudes y prácticas demostradas.
- **Valores y disposición:** actitudes y preferencias para el trabajo y la vida.
- **Personalidad e inteligencia:** características y rasgos básicos.



# ¿Cómo pesar las aptitudes laborales?

Luego de analizar estas cuatro áreas de aptitudes, el empleador entonces pesa cada una en dos escalas:

- **¿Es importante?**

¿Qué tan imprescindible es la aptitud requerida para realizar bien el trabajo?

- **¿Es enseñable?**

¿En qué medida y con qué nivel de dificultad se puede desarrollar la aptitud?

# Superar la ESCASEZ DE TALENTOS

- Alianzas estratégicas entre sectores empresariales y Gubernamentales/Educativos
- Brindar Capacitación y desarrollo al personal existente
- Cambio en su estrategia de Reclutamiento
- Designar personas que no contaban con las habilidades pero si con el potencial
- Esfuerzos para retener al personal existente mejorando remuneraciones o beneficios
- Asociarse con institutos de Enseñanza
- Planificar la estrategia de crecimiento
- Construir la marca de empleador de Países y Compañías

# Trabajar juntos para hacer frente a la crisis de talentos:

- Ajustar políticas inmigratorias para permitir el flujo de talento muy demandado
- Invertir en educación y capacitación del empleado
- Promover asociaciones entre actores
- Capacitación permanente de los miembros para mantener habilidades actualizadas
- Fomento de la rotación laboral y la capacitación cruzada



- Invertir en capacitación y desarrollo
- Rediseñar los puestos y facilitar la movilidad dentro de la organización
- Expandir las fuentes de recursos para reclutamiento
- Invertir tiempo en escuelas y universidades locales

- Hacer un esfuerzo concertado para seguir siendo empleable
- Conocer las fortalezas propias
- Permanecer flexible
- Estar alerta a tendencias y oportunidades en el mercado laboral
- Ser creativo para transferir sus habilidades a nuevos puestos de trabajo y nuevos sectores.

- Estar más involucrados en lo que suceden en el mercado
- Participar en asociaciones para la recapacitación del talento
- Incorporar planes de estudio nuevos en cursos regulares

Muchas Gracias!

Manpower Group



Tuesday, September 11, 2012



ManpowerGroup™