



Nuevas Perspectivas

Apreniendo a Aprender: Una forma de enfrentar la Escasez de Talento



Manpower®

El mundo del trabajo está cambiando...

Tecnología
“Reinventando”
el Trabajo

Brechas de habilidades

Consolidaciones laborales a gran escala
Administración de fuerza laboral multi generacional

Escasez Global de Talento

Migración por motivos de trabajo en aumento

Iniciativa “verde” para creación de empleos

Necesidad de adaptación a ambientes laborales diversos y flexibles

Redes sociales

Trabajadores envejeciendo

Tendencias del Mundo del Trabajo

Cuatro mega tendencias fundamentales para afrontar el cambiante mundo del trabajo:



Demografía / Escasez de Talento



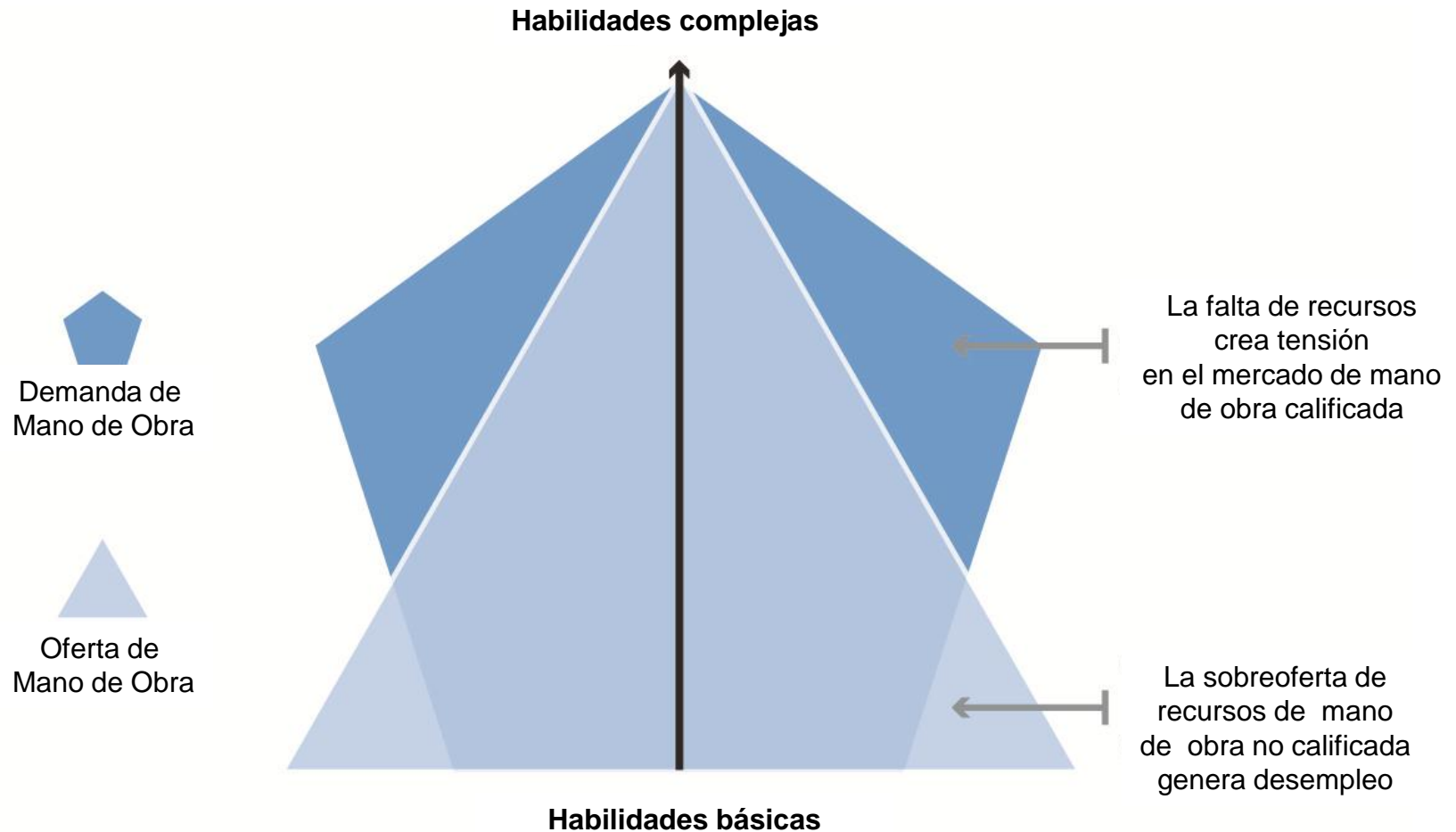
Tendencia#1: Demografía / escasez de Talento

Los cambios en la demografía y los cambios sociales se traducen en no contar con suficiente gente que cubra las vacantes disponibles.

Implicaciones:

- La fuerza de trabajo de mayor edad será más prevalente
- La migración por razones laborales aumentará
- Diferentes generaciones conviven en los lugares de trabajo
- Oferta y demanda desequilibradas

La Escasez de Talento: ¿Estás Listo?





¿Por qué cada vez es más difícil encontrar a las personas adecuadas?

A pesar de la reciente crisis, el

31%

de los empleadores a nivel mundial están enfrentando dificultades para encontrar el talento adecuado.

¿Por qué cada vez es más difícil encontrar a las personas adecuadas?

Los empleadores lo quieren todo.

- Siempre están buscando talento más calificado.
- Quieren candidatos con habilidades sociales que ayuden a la compañía a obtener óptimos resultados.

Pero no siempre pueden encontrar al candidato perfecto .

- La jubilación de los Baby Boomers y el número limitado de trabajadores = menos trabajadores disponibles.
- Industrias de bajo crecimiento: falta de trabajadores calificados.
- No se puede cubrir vacantes bajo un esquema individualizado.

Necesitamos un cambio de percepción.

Los empleadores deben modificar su percepción para tener en cuenta a candidatos que si bien no cubren el perfil de la vacante en su totalidad, la brecha de sus capacidades pueda cubrirse en forma oportuna y a un costo razonable.



La Capacitación es vital.

Es necesario un compromiso con la capacitación y el desarrollo para lograr construir una estrategia de talento sustentable y que los empleados se comprometan con su trabajo.





Manpower: “Aprendiendo a Aprender” para los individuos y para las empresas

“Aprendiendo a Aprender”

- 1 ¿Qué capacidades son esenciales para realizar el trabajo?
- 2 ¿Cuáles de ellas se pueden aprender de forma eficiente?
- 3 ¿Se cuenta con recursos económicos y de tiempo suficientes para desarrollar estas capacidades en el candidato?
- 4 ¿Los candidatos tienen la capacidad (motivación) de desarrollarlas?

Las Cuatro Capacidades para “Aprender a Aprender”

Conocimiento

Habilidades

Valores y Actitud

Rasgos de Personalidad

Equilibrar las Capacidades Laborales

Después de examinar las cuatro capacidades, el empleador tiene que calificar cada una en dos escalas:

- **¿Es importante?**
¿Qué tan esencial es la capacidad para el desarrollo adecuado del trabajo?
- **¿Es susceptible de ser enseñada?**
¿Hasta qué punto o qué grado puede desarrollarse la capacidad?



Aprovechando la oferta de Talento

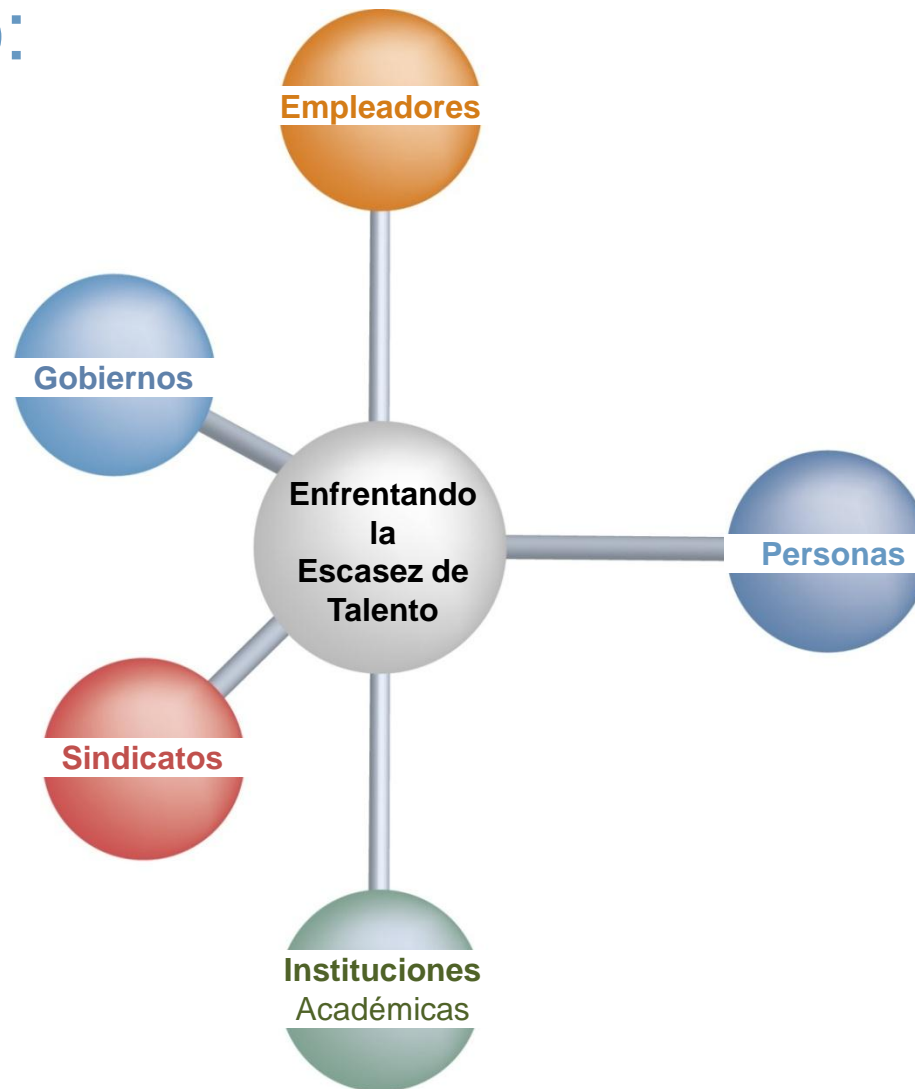
Aprovechando la oferta de Talento

- Para cubrir brechas de talento, hay cuatro grupos potenciales de trabajo que podemos aprovechar:
 - **Migrantes por ubicación** (nacional e internacional)
 - **Migrantes por industria**
 - **Rediseño de puestos / funciones**
 - **Personas que se incorporan a la fuerza de trabajo** (estudiantes / adultos mayores / mujeres / personas con discapacidad / horarios flexibles / trabajo remoto / PEA / PO / subocupados)

Trabajando Juntos para Enfrentar la Escasez de Talento



Trabajando juntos para enfrentar la escasez de talento:





Empleadores

- Invertir en capacitación y desarrollo
- Redefinir empleos y facilitar la movilidad dentro de las organizaciones
- Ampliar los grupos de reclutamiento para encontrar “candidatos con aptitudes para aprender”
- Mejorar la retención laboral, especialmente de los trabajadores con mayor antigüedad
- Vincularse con Instituciones Educativas para asegurar que los programas de estudio cubran las necesidades del mercado



Gobiernos

- Ajustar las políticas de inmigración conforme sea necesario para permitir el flujo del talento en demanda
- Coordinar las políticas entre naciones emisoras y receptoras de talento con el fin de promover un beneficio mutuo
- Usar métodos efectivos de pronóstico en los mercados laborales
- Invertir en la educación de los empleados para capacitación y transición
- Fomentar alianzas entre otras partes interesadas



Sindicatos

- Enfocarse en la capacitación continua y en el potencial de contratación de sus miembros para mantener al día sus habilidades
- Apertura para la rotación de actividades



Instituciones Académicas

- Trabajar en el mercado laboral con los empleadores para coordinar las alianzas de capacitación y mantener actualizado el contenido de los cursos
- Información
- Contenidos
- Programas de estudio
- Certificaciones



Personas

- Responsabilidad para administrar su carrera
- Flexibilidad y disposición para ejercer nuevas funciones
- Tener presente las tendencias y oportunidades laborales
- Ser creativo en la transferencia de habilidades de empleo a empleo e industria a industria

A faint, light gray world map is visible in the background, centered behind the text. The map shows the continents of North America, South America, Europe, Africa, and Australia.

Encuesta de Escasez de Talento 2010

Resultados de la Encuesta Global

Sobre la Encuesta Anual de Escasez de Talento de Manpower

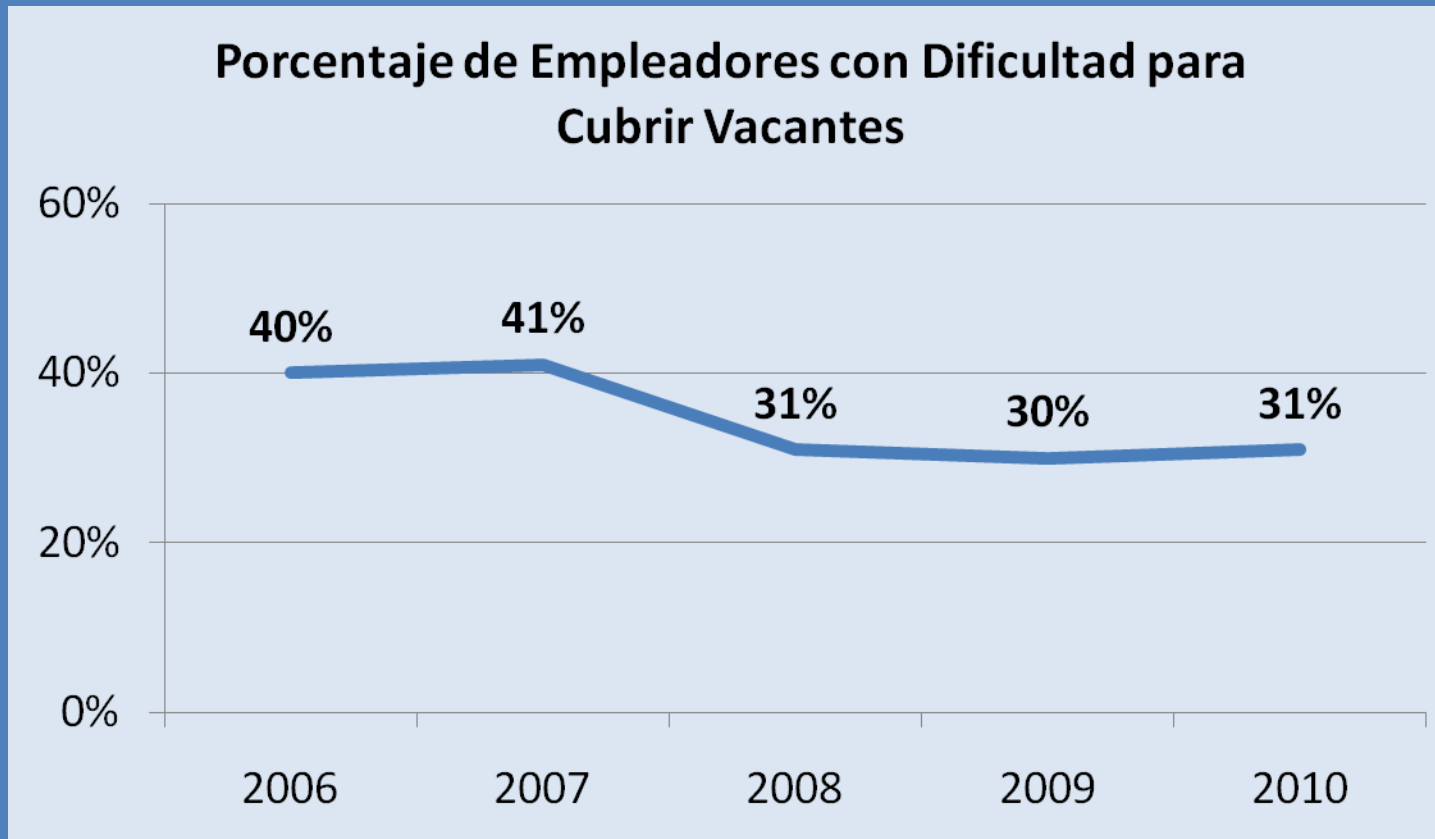
- 1 Quinto año
- 2 Casi 36,000 empleadores
- 3 36 países y territorios
- 4 Investigación realizada en el 1er. Trimestre del 2010

Las Preguntas

1. ¿Qué tan difícil ha sido para usted cubrir vacantes como resultado de la escasez de talento disponible?
2. ¿Cuál es el puesto con el que está teniendo más problemas para cubrir?



Resultados de la Encuesta Global



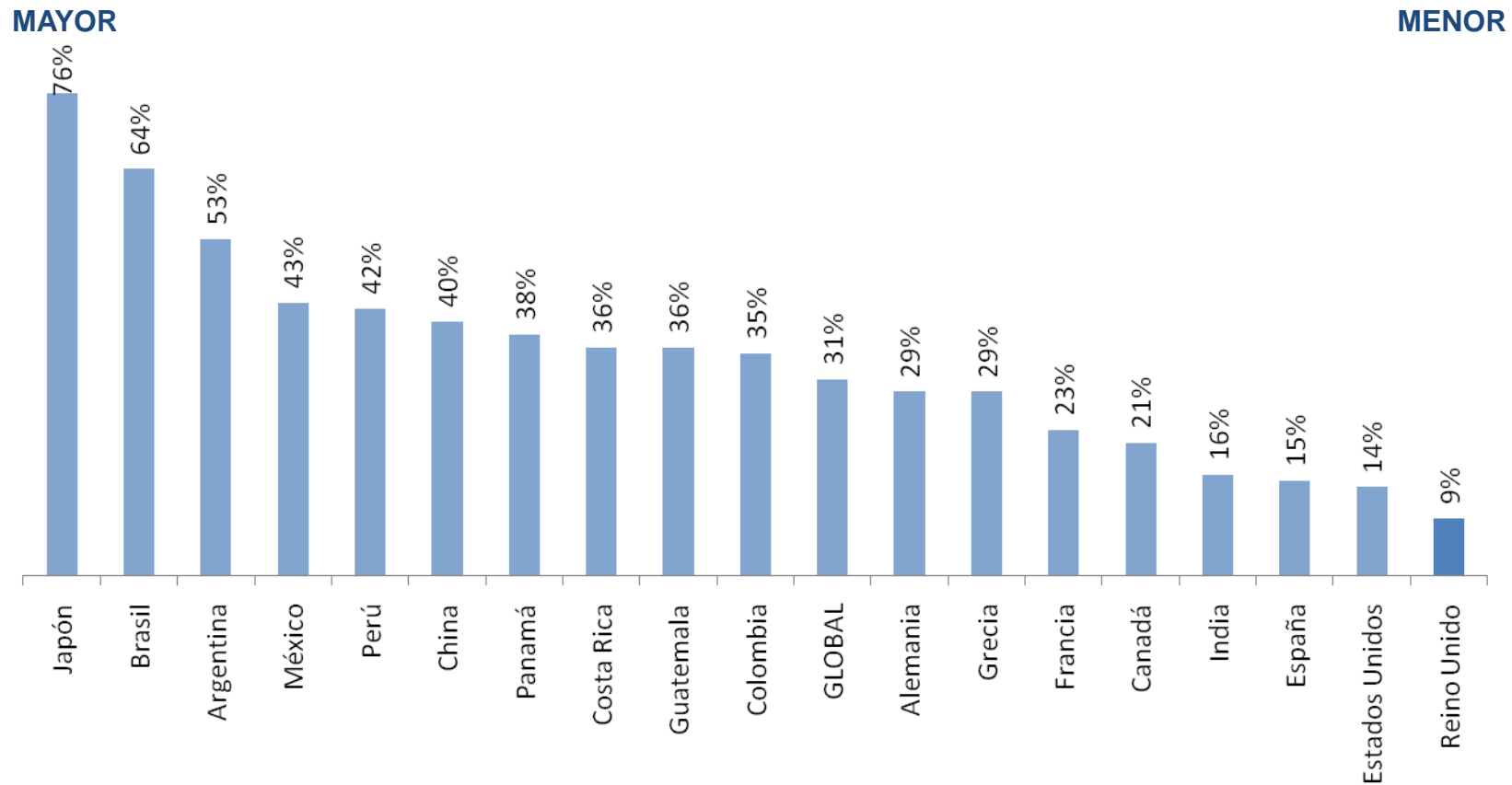
Los 10 Empleos Más Difíciles de Cubrir en el Mercado Global



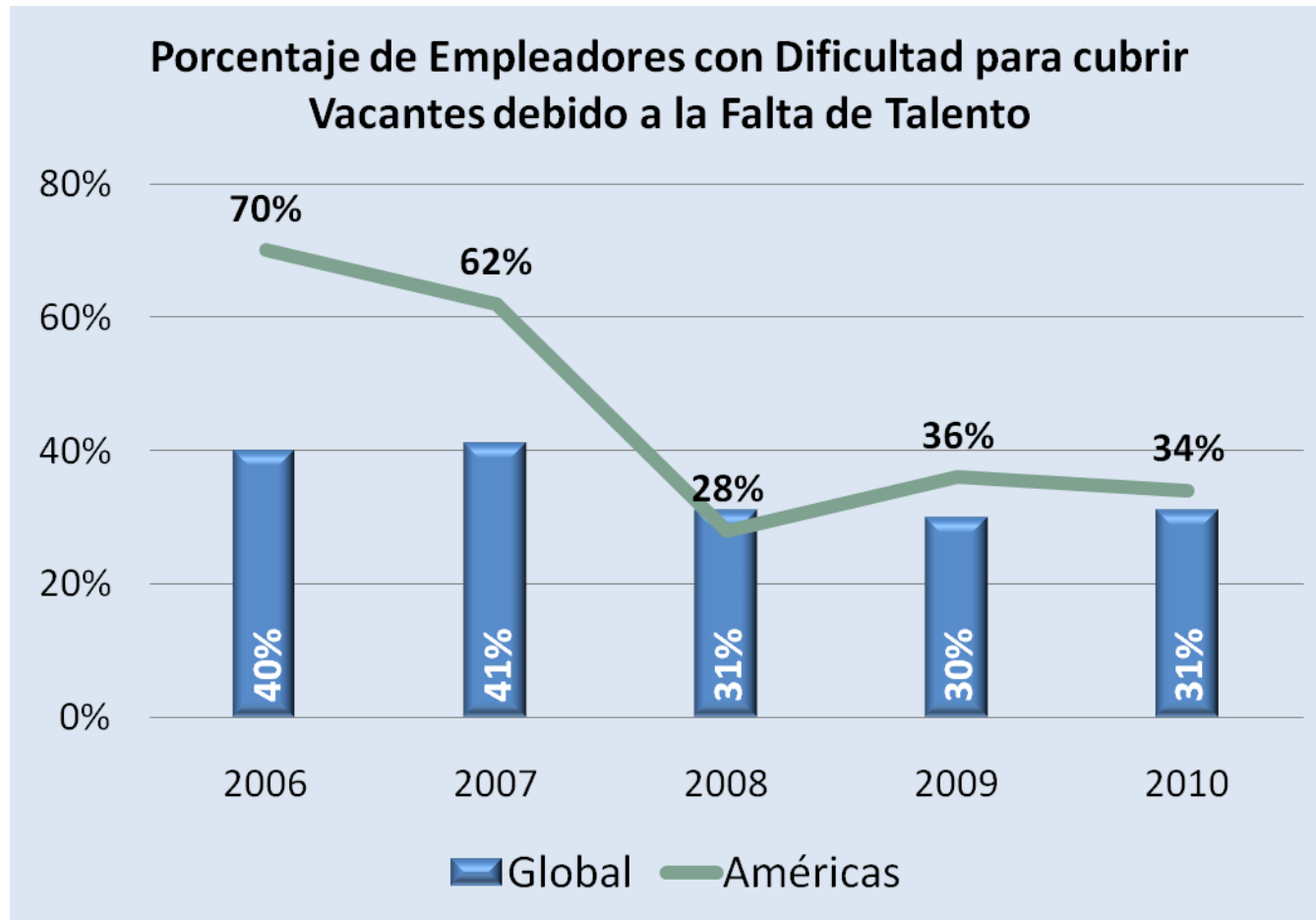
- 1| Oficios manuales calificados
- 2| Representantes de ventas
- 3| Técnicos
- 4| Ingenieros
- 5| Personal contable y de finanzas
- 6| Operadores de producción
- 7| Personal de apoyo administrativo
- 8| Gerentes/ Ejecutivos
- 9| Choferes
- 10| Obreros

Resultados de la Encuesta Global

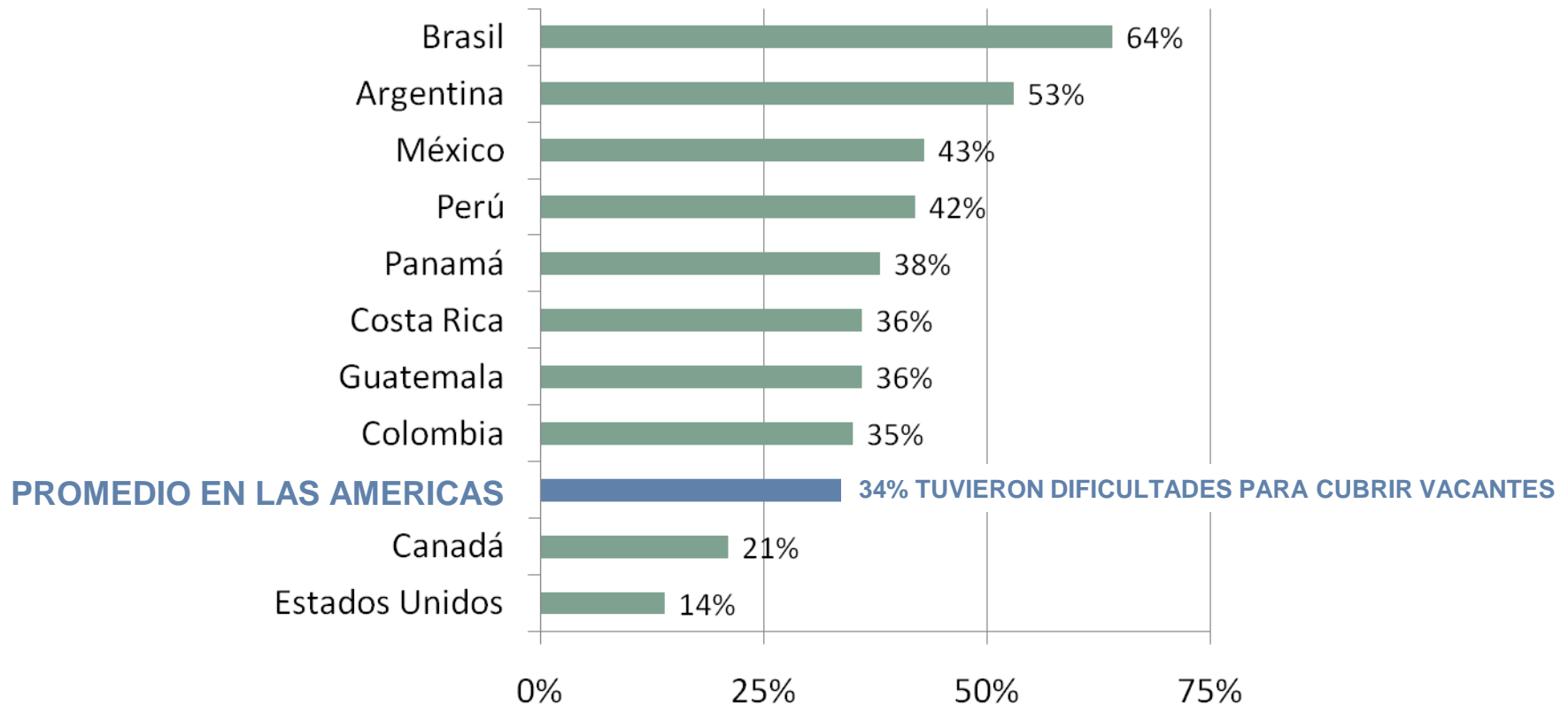
Empleadores con dificultad para encontrar talento



Resultados de la Encuesta en las Américas



Resultados de la Encuesta en las Américas



Los 10 Puestos Más Difíciles de Cubrir en Costa Rica

Costa Rica

1. Técnicos
2. Representantes de Ventas
3. Operadores de Producción
4. Secretarias, Asistentes Personales, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
5. Mano de Obra Calificada
6. Personal de Contabilidad y Finanzas
7. Obreros
8. Recepcionistas
9. Representantes de Servicio a Clientes y Personal de Apoyo a Clientes
10. Mecánicos

Los 10 Puestos Más Difíciles de Cubrir en Guatemala

Guatemala

1. Representantes de Ventas
2. Secretarias, Asistentes Personales, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
3. Técnicos
4. Operadores de Producción
5. Personal de Contabilidad y Finanzas
6. Gerentes/Ejecutivos
7. Mano de Obra Calificada
8. Choferes
9. Obreros
10. Recepcionistas

Los 10 Puestos Más Difíciles de Cubrir en Panamá

Panamá

1. Técnicos
2. Gerentes de Ventas
3. Secretarias, Asistentes Personales, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
4. Personal de Contabilidad y Finanzas
5. Mano de Obra Calificada
6. Operadores de Producción
7. Ingenieros
8. Obreros
9. Mecánicos
10. Representantes de Servicio a Clientes y Personal de Apoyo a Clientes



Luis Fernando González Preciado
Gerente Regional
Centroamérica & Rep. Dominicana
+ (507) 66 151501