

Gestión del Talento Humano



REALIDAD

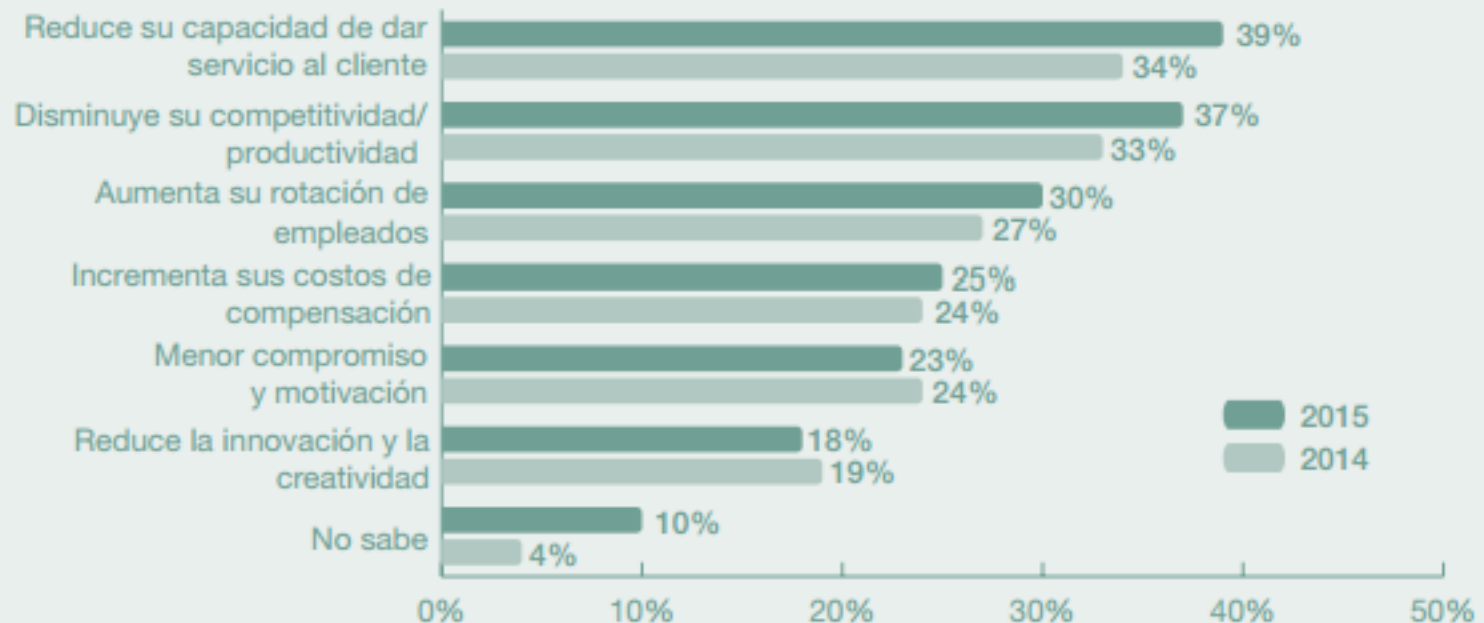
Nuevo Paradigma del Mercado Laboral



REALIDAD

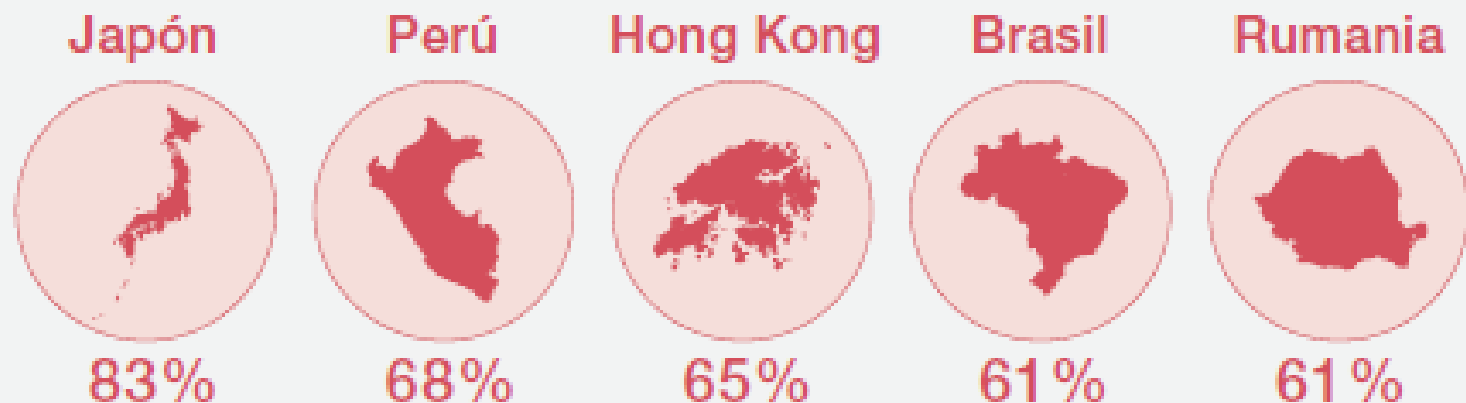
Escasez del Talento Humano

AMÉRICA: ¿CÓMO AFECTA LA ESCASEZ DE TALENTO A LA ORGANIZACIÓN?



PAÍSES CON MAYOR DIFICULTAD PARA CUBRIR SUS VACANTES EN 2015.

JAPÓN, PERÚ y BRASIL fueron tres de los cinco países donde los empleadores reportaron mayor dificultad para cubrir sus vacantes también durante 2014.



LOS PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR

Por cuarto año consecutivo, los puestos de **TRABAJADORES CERTIFICADOS EN DIFERENTES OFICIOS** continúan siendo los más difíciles de cubrir a nivel global, en segundo lugar se encuentran los **REPRESENTANTES DE VENTAS**, seguidos de **INGENIEROS, TÉCNICOS y CHOFERES**.

1	▶		Trabajadores Certificados en algún Oficio (especialmente mecánicos, electricistas y chefs/ reposteros/carniceros)
2	▲		Representantes de Ventas
3	▼		Ingenieros (especialmente ingenieros mecánicos, eléctricos y civiles)
4	▼		Técnicos
5	▲		Choferes (especialmente de camiones /transporte de carga/ transporte pesado, distribución/ entrega)

REALIDAD

Puestos mas difíciles de cubrir en Latinoamérica

ARGENTINA

LOS 10 PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR

- 1 | Técnicos
- 2 | Ingenieros
- 3 | Trabajadores Certificados en algún Oficio
- 4 | Gerentes de Ventas
- 5 | Choferes
- 6 | Secretarias, AP, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
- 7 | Personal de Tecnología de la Información (IT)
- 8 | Obreros
- 9 | Gerentes/Ejecutivos (Dirección/Corporativo)
- 10 | Representantes de Ventas

COLOMBIA

LOS 10 PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR

- 1 | Ingenieros
- 2 | Técnicos
- 3 | Secretarias, AP, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
- 4 | Trabajadores Certificados en algún Oficio
- 5 | Gerentes/Ejecutivos (Dirección/Corporativo)
- 6 | Operadores de Maquinaria/Producción
- 7 | Gerentes de Ventas
- 8 | Representantes de Ventas
- 9 | Obreros
- 10 | Personal de Contabilidad y Finanzas

BRASIL

LOS 10 PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR

- 1 | Técnicos
- 2 | Trabajadores Certificados en algún Oficio
- 3 | Operadores de Maquinaria/Producción
- 4 | Secretarias, AP, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
- 5 | Obreros
- 6 | Choferes
- 7 | Representantes de Ventas
- 8 | Ingenieros
- 9 | Personal de Contabilidad y Finanzas
- 10 | Personal de Tecnología de la Información (IT)

COSTA RICA

LOS 10 PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR

- 1 | Técnicos
- 2 | Gerentes/Ejecutivos (Dirección/Corporativo)
- 3 | Trabajadores Certificados en algún Oficio
- 4 | Representantes de Ventas
- 5 | Operadores de Maquinaria/Producción
- 6 | Ingenieros
- 7 | Secretarias, AP, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
- 8 | Obreros
- 9 | Personal de Contabilidad y Finanzas
- 10 | Choferes

REALIDAD

Puestos mas difíciles de cubrir en Latinoamérica

PERÚ

LOS 10 PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR

- 1 | Trabajadores Certificados en algún Oficio
- 2 | Secretarías, AP, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
- 3 | Técnicos
- 4 | Operadores de Maquinaria/Producción
- 5 | Representantes de Ventas
- 6 | Personal de Restaurantes y Hotelería
- 7 | Ingenieros
- 8 | Representantes de Servicio al Cliente
- 9 | Choferes
- 10 | Personal de Contabilidad y Finanzas

MÉXICO

LOS 10 PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR

- 1 | Representantes de Ventas
- 2 | Secretarías, AP, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
- 3 | Trabajadores Certificados en algún Oficio
- 4 | Ingenieros
- 5 | Operadores de Maquinaria/Producción
- 6 | Técnicos
- 7 | Personal de Contabilidad y Finanzas
- 8 | Gerentes de Ventas
- 9 | Gerentes/Ejecutivos (Dirección/Corporativo)
- 10 | Personal de Tecnología de la Información (IT)

GUATEMALA

LOS 10 PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR

- 1 | Representantes de Ventas
- 2 | Gerentes/Ejecutivos (Dirección/Corporativo)
- 3 | Técnicos
- 4 | Obreros
- 5 | Personal de Contabilidad y Finanzas
- 6 | Ingenieros
- 7 | Secretarías, AP, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
- 8 | Trabajadores Certificados en algún Oficio
- 9 | Operadores de Maquinaria/Producción
- 10 | Personal de Tecnología de la Información (IT)

PANAMÁ

LOS 10 PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR

- 1 | Secretarías, AP, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
- 2 | Técnicos
- 3 | Representantes de Ventas
- 4 | Trabajadores Certificados en algún Oficio
- 5 | Personal de Contabilidad y Finanzas
- 6 | Personal de Tecnología de la Información (IT)
- 7 | Ingenieros
- 8 | Choferes
- 9 | Gerentes de Ventas
- 10 | Gerentes/Ejecutivos (Dirección/Corporativo)

Información Estadística

LOS EMPLEADORES NO HACEN LO SUFICIENTE PARA ENFRENTAR LA ESCASEZ DE TALENTO.

Más de **1 de cada 5** empleadores no persigue ninguna estrategia para enfrentar la escasez de talento.



Sólo **1 de cada 10** empleadores está adoptando estrategias de reclutamiento para acceder a fuentes de talento sin explotar.



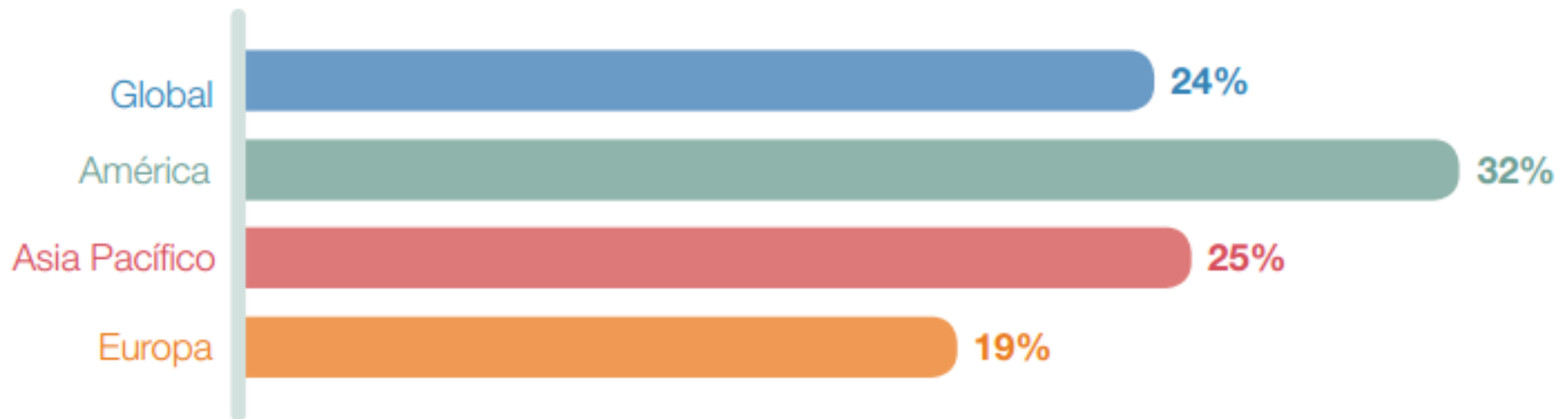
Sólo 1 de cada 20 empleadores está buscando mejorar sus prestaciones o incrementar sus salarios.

5% de los empleadores están redefiniendo sus criterios para incluir a individuos que presenten "aptitud de aprendizaje".






Sólo 1 de cada 5 empleadores está proporcionando desarrollo y entrenamiento adicional al personal existente.

Información Estadística

Porcentaje de Empleadores que Usan Talento Extranjero para Cubrir Escasez de Habilidades.



Casos de éxito del enfoque de la educación (vinculación empleador-instituciones de educación superior)

País	Casos de éxito
Colombia 	<p>Con el objetivo de promover y desarrollar proyectos de investigación aplicada que respondan a las crecientes necesidades y requerimientos del sector productivo colombiano, en la capital del país ha empezado a trabajar el Comité Universidad Empresa, una alianza estratégica para el desarrollo de Bogotá. Bajo la coordinación de la Universidad Nacional de Colombia, el Comité se convierte en un espacio de trabajo y diálogo directo entre las instituciones de educación superior y las empresas con miras a resolver necesidades tecnológicas reales en electrónica, telecomunicaciones, informática, ingeniería automotriz, metalmecánica, autopartes, plástico, química, farmacéutica, agroindustria, alimentos, biotecnología, servicios públicos y transporte.</p>
Costa Rica 	<p>Cerca de seis universidades han ofrecido la opción profesional de Turismo con diverso énfasis, pero todos con aplicación a la práctica (Universidad Hispanoamericana, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad Autónoma de Centroamérica y la Universidad de Costa Rica) en cooperación con el Instituto Costarricense de Turismo.</p>
México 	<p>La industria aeronáutica concluyó en 2007 y en vinculación con la Universidad Tecnológica de Querétaro (UTEQ) la formación de 1,000 técnicos operativos básicos para completar la plantilla de uno de los principales empleadores de ese giro.</p> <p>En 2008 se ha iniciado la capacitación del personal de una aerolínea, siguiendo las prácticas de vinculación desarrolladas y se comenzará en breve con la formación de 200 alumnos especializados en el ramo de fabricación de ensamblajes estructurales (partes de aeronáutica), en la que los estudios tendrán una duración de 4 meses.</p> <p>Instituciones educativas del Estado de Nuevo León se acercaron a uno de los empleadores más importantes de la industria de las TIC con lo que se ha llevado a cabo la renovación de las herramientas para mantener actualizados los programas académicos relacionados con estas tecnologías. Actualmente, se implementan planes de estudio diseñados alrededor de las nuevas plataformas tecnológicas ofertadas por el empleador. Los programas relacionados con informática tienen que contar con el equipo y el software más innovador para seguir generando profesionales capacitados a la vanguardia tecnológica.</p>
Panamá 	<p>La iniciativa Estado-Centro (Consejo del Sector Privado para la Asistencia a la Educación) se ha basado en la ley de formación dual: las instituciones educativas y formadoras de Talento se han encargado de capacitar y desarrollar, los empleadores, por su parte, se han abocado a dirigir y evaluar la práctica.</p>
Argentina 	<p>En Argentina, La Universidad de Belgrano ha lanzado su proyecto "Programa de Proyección Profesional" a sus alumnos. Sus objetivos son identificar los requerimientos profesionales de los empleadores y capacitar a los estudiantes para que armen su propio proyecto, ya sea al interior de grandes organizaciones, PyMES o como emprendedores independientes.</p>

Diseñar nuevas estrategias de personal – Las estrategias tradicionales de reclutamiento no producirán resultados distintos, por ejemplo: redefinir criterios de evaluación.

Fomentar **una cultura de aprendizaje y motivar a los empleados** para que sean dueños de su propio crecimiento profesional.



Explorar nuevas fuentes de talento – Explorando estrategias para explotar nuevas fuentes de talento

Promover como empresa una **propuesta de valor única para los empleados** convirtiéndote en un destino para el talento.

Solución Integral a la etapa de

SELECCIÓN

An abstract graphic of a fish, possibly a salmon, rendered in shades of blue and green, swimming towards the right. The fish is positioned in the lower right quadrant of the slide, partially overlapping the word 'SELECCIÓN'.

Solución TI



GESTOR



**TELEFONÍA
IP**



**SMS
INTERACTIVO**

Entorno del Sistema

Acceso al sistema



Complete los datos e inicie sesion.

jvargas



.....



Ingresar



Entorno del Sistema



Alexander Pierce



Alexander Pierce

Online

PANEL DE CONTROL

Requerimiento

Candidatos

Usuarios

Clientes

Mensajes

Reportes

Maestros

Panel de Control

Inicio > Panel de Control



TOTAL REQUERIMIEN...

82

Ver Detalle



EN PROGRESO

12

Ver Detalle



SHORT LIST

3

Ver Detalle



MENSAJES

12

Ver Detalle

Filtro de Requerimientos

RQ Id

Cliente

[Todos]

Estado de Requerimiento

[Todos]

Fecha de Requerimiento

Tipo de Proceso

[Todos]

Filtrar

Limpiar

Listado de Requerimientos

Nuevo

	RQ	E	V	SL	Tipo de Proceso	Etap	Progreso	Dias	N.C	Fecha	Puesto Requerido	Categoria	Proyecto	Area Funcional
1	1				Seleccion RCS	Confirmado	75%	1	2	28/09/2015	P0018	Asistente	PY0007	A004
2	2				Seleccion MEP	Inducción	75%	1	1	28/09/2015	P0002	Asistente	PY0004	A005
3	3				Seleccion RCS	Publicado	0%	1	0	28/09/2015	P0001	AnalistaRRHH	PY0004	A003

Entorno del Sistema

The image shows a web application interface for a KPI dashboard. The top navigation bar is blue and contains a hamburger menu, notification icons (4, 10, 9), and a user profile for Alexander Pierce. The left sidebar is dark grey and lists navigation options: Dashboard, Layout Options, Widgets (marked as 'new'), Charts, UI Elements, Forms, Tables, Calendar (3), Mailbox (12), and Examples. The main content area is titled 'KPIs' and 'Widgets'. It displays a grid of 16 widget cards. The first row shows Messages (1,410), Bookmarks (410), Uploads (13,648), and Likes (93,139). The second row shows Bookmarks (41,410) with a 70% increase in 30 days, Likes (41,410) with a 70% increase in 30 days, Events (41,410) with a 70% increase in 30 days, and Comments (41,410) with a 70% increase in 30 days. The third row shows New Orders (150), Bounce Rate (53%), User Registrations (44), and Unique Visitors (65). The bottom section shows four widget states: Expandable, Removable, Collapsible, and Loading state, each with a plus or minus icon and a refresh icon.

KPIs

Alexander Pierce
Online

Search...

MAIN NAVIGATION

- Dashboard
- Layout Options
- Widgets **new**
- Charts
- UI Elements
- Forms
- Tables
- Calendar 3
- Mailbox 12
- Examples

Widgets [Preview page](#)

Home > Widgets

Icon	Category	Value
Envelope	MESSAGES	1,410
Flag	BOOKMARKS	410
Document	UPLOADS	13,648
Star	LIKES	93,139
Bookmark	BOOKMARKS	41,410
Thumbs Up	LIKES	41,410
Calendar	EVENTS	41,410
Speech Bubble	COMMENTS	41,410
Shopping Cart	New Orders	150
Bar Chart	Bounce Rate	53%
Person	User Registrations	44
Pie Chart	Unique Visitors	65

More info ⓘ

Expandable +

Removable ×

Collapsible -

Loading state ↺

The body of the box

Solución TI



**La tecnología debe estar
al servicio de los recursos**

“Sólo las empresas que hoy consiguen atraer y retener el talento que necesitan para cumplir con sus negocios, pueden ser más rentables y crecer más rápido”

¡GRACIAS!

MELODY DURAND SILVA
Móvil (51) 991-610-070
melody.durand.silva@gmail.com