

La gestión de personas en 2020*

El futuro del mercado laboral



Universidad de Murcia, 26 de junio de 2008

*connectedthinking

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Contenido

¿Estamos listos para el mundo de mañana?

Modelos empresariales 2020 tres mundos que conviven

- o Empresa Azul
- o Empresa Naranja
- o Empresa Verde

Conclusiones del estudio

La Universidad y la Empresa

¿Estamos listos para el mundo de mañana?



¿Estamos listos para el mundo de mañana?

El viaje hacia 2020....

... supone que:

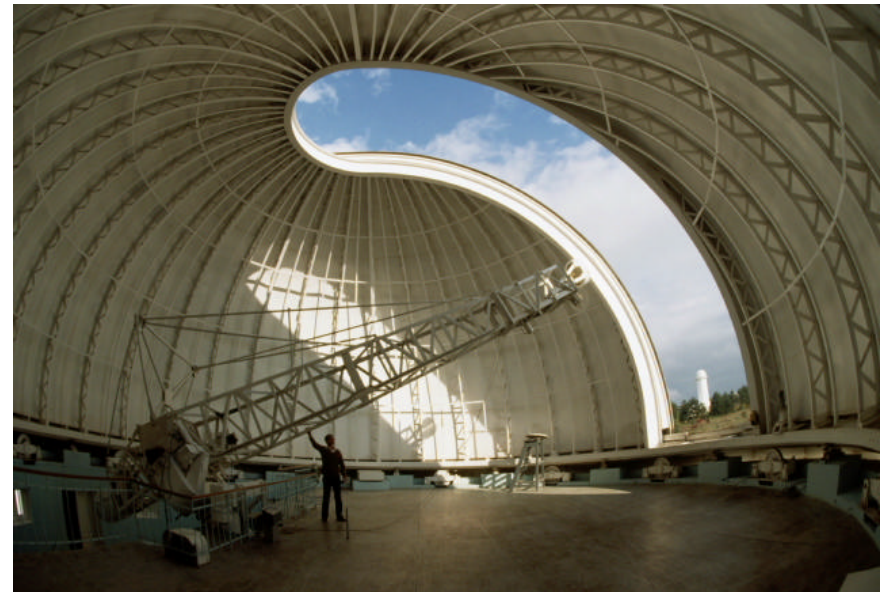
- ❖ Los **modelos empresariales** cambiarán de un modo radical
- ❖ La **gestión de los recursos humanos** se convertirá en uno de los retos más importantes para las empresas
- ❖ **RRHH se someterá a cambios muy importantes**

¿Estamos listos para el mundo de mañana?

El viaje hacia 2020....

... factores que influyen:

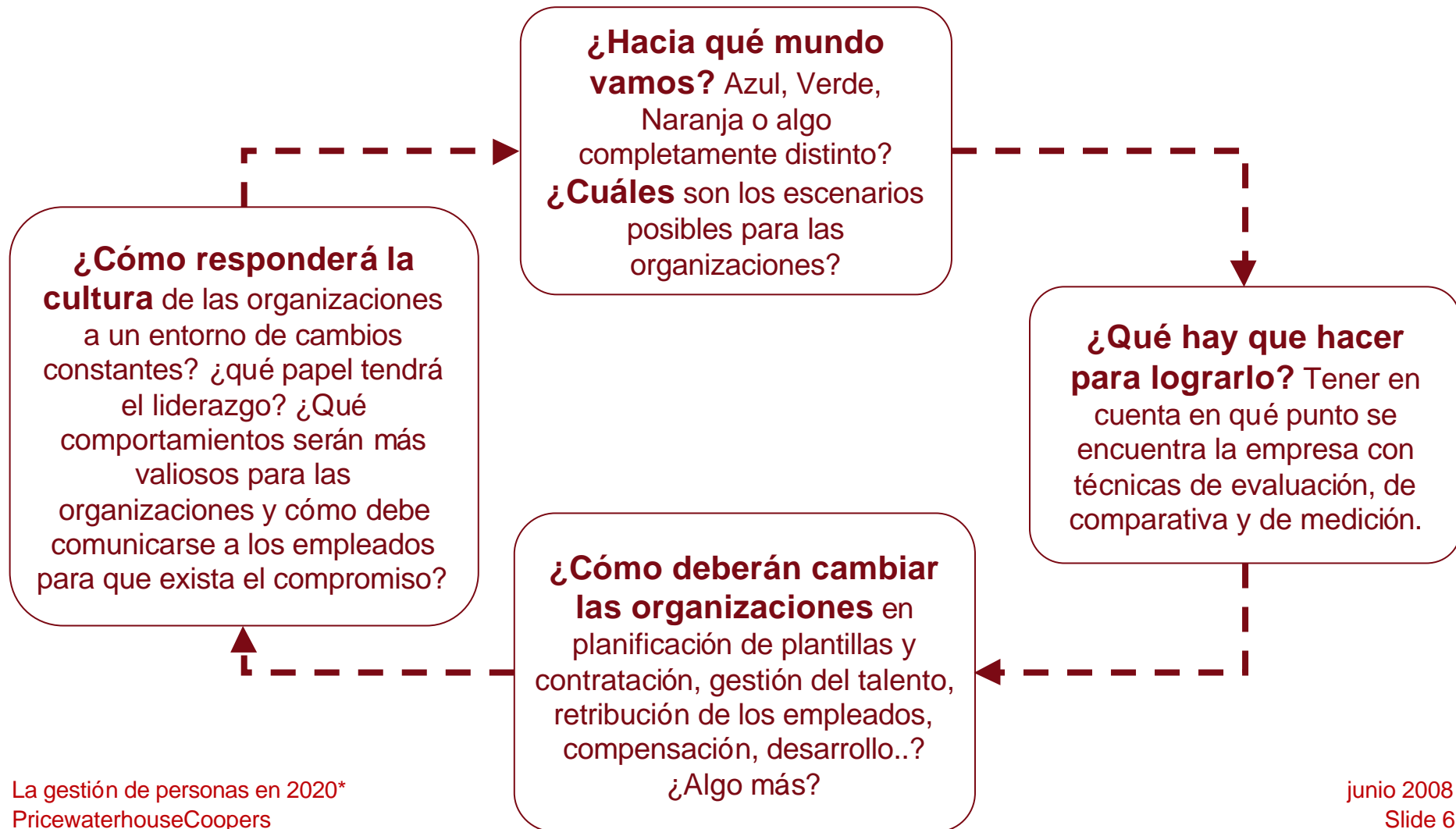
- Fuerte ritmo de cambio
- Tecnología
- Demografía
- 3 modelos empresariales



¿Estamos listos para el mundo de mañana?

El viaje hacia 2020

¿Cómo puede planear la empresa el futuro en la gestión de personas?



Modelos empresariales 2020 tres mundos que conviven



Creemos que es posible que tres mundos convivan de algún modo, quizá, siendo diferentes dependiendo de la zona geográfica o del sector.

- o **Empresa Azul:** grandes empresas convertidas en mini estados papel predominante de la empresa en la sociedad
- o **Empresa Verde:** agenda medioambiental cambios en la estrategia empresarial
- o **Empresa Naranja:** gran especialización – redes de colaboración

Modelos 2020



La Empresa, reina y señora: el mundo azul

- o Cuando las grandes corporaciones tengan una gran capacidad de influencia, a veces hegemónica.
- o Las empresas globales se apropian del escenario principal, dominan las preferencias de los consumidores, la carrera corporativa marca la diferencia entre los que tienen y los que no

- ✓ Un 90% de los jóvenes encuestados en China cree que no hablará su lengua materna en el trabajo
- ✓ Un 75% de los encuestados cree que la flexibilidad en el trabajo no existirá y trabajará en horario de oficina.

El modelo de rendimiento y de personas se acerca a lo que aspiran hoy en día muchas compañías líderes: relacionar acciones de RRHH con mejoras en el rendimiento de las empresas y, mediante actos de capital humano más sofisticados, evaluar la actividad corporativa.

Empresas preocupadas: el mundo verde

- o Cuando los consumidores y empleados provocan los cambios
- o Las empresas desarrollan una fuerte conciencia social y un sentimiento de responsabilidad medioambiental. Los consumidores exigen credenciales éticas y medioambientales. La sociedad y las empresas ven que sus prioridades van a la par.

- ✓ Un 94% de los encuestados cree que trabajará con más frecuencia que sus padres en el extranjero.
- ✓ Un 90% de los encuestados en EEUU intentará trabajar en empresas con una responsabilidad corporativa con la que se sienta identificado.

La responsabilidad social corporativa es positiva, su agenda se fusiona con la de la gestión de personas. Como el movimiento por la vida sostenible es importante para la sociedad, RRHH se ve forzado a tener en cuenta la sostenibilidad como parte de la gestión de personal y gestión de talento.

Lo pequeño es bonito: el mundo naranja

- o Cuando lo grande no es lo mejor para las empresas, las personas y el medio ambiente
- o Las empresas globales se fragmentan, prevalece el localismo, la tecnología capacita un modelo de negocio basado en la alta tecnología y en un bajo impacto. Las redes prosperan y las grandes compañías caen

- ✓ Sólo un 0,6% de los encuestados británicos cree que trabajará principalmente desde casa.
- ✓ Un 11,5% de las mujeres chinas encuestadas creen que trabajará para más de diez empleadores durante su carrera.

En este mundo, el más radical, las economías están compuestas básicamente por un intenso mercado, lleno de pequeñas compañías, contratistas y trabajadores “de portfolio”. La gestión de personas intenta garantizar que estas pequeñas empresas cuenten con el personal que necesiten para desarrollarse de manera competitiva. RRHH función estratégica o externalizada.

	Mundo Azul	Mundo Verde	Mundo Naranja
Contratación y sucesión	Carreras largas y planificación profesional. Planes de sucesión los mejores resultados	Enfoque holístico de la compañía para la planificación de los recursos humanos.	Carrera a corto plazo. Muchos contratos de RRHH se centran en cubrir vacantes por plazos determinados.
Gestión de profesionales con talento	Cobra importancia el rendimiento a todos los niveles. Los mejores tienen coaches personales.	Amplia la definición de talento. Hincapié en las competencias.	Pocas personas clave sólo en el "núcleo" central, pero los contactos con los agentes externos son básicos.
Compromiso de los empleados	Compromisos con el rendimiento y las métricas de rendimiento. Fuerte promoción de los atributos y la cultura corporativa.	Compromiso con el equilibrio entre la vida laboral y profesional y responsabilidad social.	Compromiso a corto plazo con los proyectos.
Retribución y rendimiento	Fuerte relación con el rendimiento. Pago por resultados. Muy estructurado según la segmentación por puestos.	Importancia de la compensación total durante toda la carrera profesional.	Pago por contrato y proyecto concreto. Participación personal en proyectos como incentivo para contratistas.
Aprendizaje y desarrollo	Empieza en la escuela. Se hace hincapié en las habilidades para el puesto de trabajo. Las métricas son importantes.	Enfoque holístico del aprendizaje, proporcionado sobretodo internamente. Son habituales las misiones y los períodos sabáticos no remunerados por causas nobles.	Mínima provisión interna. La formación se lleva a cabo a través de los gremios.

Conclusiones del estudio



Conclusiones del estudio

2.739 representantes de la generación del milenio(*) USA, China y UK nos dieron a conocer sus expectativas sobre el futuro del trabajo.

Todos ellos iban a comenzar a trabajar en PwC pero aún no se habían incorporado a sus puestos.

PwC es una de las firmas que más recién titulados contrata a nivel mundial.

(*) Nos referimos a los que entraron en la población activa a partir de 1 de julio de 2000.

Conclusiones del estudio

RRHH seguirá alineándose con la empresa, con una mayor responsabilidad para lograr los objetivos corporativos concretos.

RRHH experimentará una mayor necesidad de medir su aportación a a cuenta de resultados.

Mayor complicación de mundo laboral.

Deseo de estabilidad y regularidad en el colectivo encuestado.

Horario fijo, despacho o sobre el terreno, trabajo en 2 ó 5 empresas en su vida laboral.

Conclusiones del estudio



Conclusiones del estudio



Universidad y empresa



- ✓ Oportunidad ante el nuevo cambio del Espacio Educativo Europeo: modelo competencial, habilidades
- ✓ Dimensión transnacional de la educación universitaria y las oportunidades de primer empleo
- ✓ Selección global, no local únicamente
- ✓ Impulso de actividades extra-universitarias
- ✓ Educación en valores
- ✓ Combinación de los 3 mundos en la universidad

¡Gracias!

kutaa*

aksunai*
hello*
bonjour*
hi*
hi*
hi*
hola*
wha'hapin*
bon jou*
buenos dias*

aloha*

oi*
ola*
como vai*

oi*

hola*
buen dia*

hola*

hall*
hallo*
hei*
goddag*
hej*
tere*
sveiki*
vitayu*
guten tag*
gamardzjobat*
hello*
goede dag*
bonjour*
dzien dobry*
hola*
ciao*
merhaba*
ni hao*
kon-nichiwa*
oi*
gia'sou*
a salaam aleikom*
an-nyong ha-se-yo*
ahlen*
bonjour*
shalom*
adaab*
nameste*
li ho*
ahalan*
hegiddira*
sa-wat-dee*
senga yai*
xin ch o*
maqayu*
foyena*
obusi*
teanastellen*
wayumbe*
nilyeria*
mbote*
bonjour*
muli bwanji*
sawubona*
dumela*
guten tag*
hello*

dzhiechbur*

zdravstvuyte*

privet*

ni hao*

nameste*
li ho*
senga yai*
xin ch o*
maqayu*

g'day*

kia ora*

*connectedthinking

PRICEWATERHOUSECOOPERS 