

RR.HH. PREPARADO PARA EL FUTURO: REDUCIENDO LAS DIFERENCIAS ENTRE EMPLEADORES Y EMPLEADOS EN AMÉRICA LATINA



El **Estudio de Mercer sobre Tendencias Globales de Talento 2016** (*2016 Global Talent Trends Study*) analiza cómo impacta el panorama cambiante en la fuerza laboral actual y cómo están respondiendo las organizaciones. Le consultamos a empleadores y empleados qué es lo realmente importante en el lugar de trabajo, qué habilidades se requieren y cómo están desarrollando sus capacidades (tanto a nivel individual como organizacional) para asumir futuros retos.

TRES TENDENCIAS RELACIONADAS CON LA FUERZA LABORAL



LA COMPETENCIA DESDE LA REGIÓN ESTÁ AUMENTANDO

La principal preocupación para las compañías en América Latina este año es la creciente competencia por el talento, especialmente desde la región. Esto afectará la capacidad de las compañías para atraer y retener el talento adecuado para impulsar el crecimiento futuro.



LOS TRABAJADORES EVENTUALES E INDEPENDIENTES ESTÁN CONFORMANDO LA FUERZA LABORAL

El crecimiento de la fuerza laboral eventual está produciendo el mayor impacto en América Latina, tanto en términos de retos como oportunidades, en comparación con cualquier otra región a nivel global.



LAS ORGANIZACIONES ESTÁN UTILIZANDO LAS ASIGNACIONES GLOBALES PARA IMPULSAR EL DESARROLLO

Las organizaciones están buscando enfoques cada vez más innovadores en torno a la movilidad, no sólo para cubrir roles críticos, sino también como un mecanismo para aumentar la retención e impulsar el desarrollo.



5 PRIORIDADES CLAVE

¿Cómo podemos acelerar el motor de talento?

85% de las organizaciones indica que sus programas y políticas de gestión del talento necesitan una transformación.

6% de los profesionales de RR.HH. informan que RR.HH. es considerado como un socio estratégico en sus organizaciones.

El Estudio de Mercer sobre Tendencias Globales de Talento identificó cinco prioridades clave en las que deben enfocarse las organizaciones este año a medida que analizan cómo sus prácticas de talento responden a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral actual.

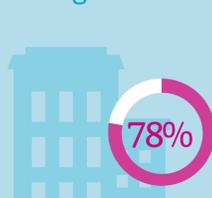


1 Desarrollar pools de talento diverso

Ante la evidente falta de coherencia entre las percepciones de empleadores y empleados, está claro que los empleadores necesitan poner más empeño en desarrollar sus pipelines de talento si desean asegurar una ventaja con respecto al talento.

“Estamos enfocados en la creación de equipos de liderazgo diverso”.

“Mi compañía cuenta con programas eficaces para desarrollar líderes diversos”.



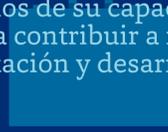
Conozca los flujos laborales internos, enfóquese en los segmentos clave de la fuerza laboral y desarrolle intencionalmente las habilidades requeridas.

2 Adoptar la nueva ecuación laboral

21% de los empleados sostiene que tener un gerente que brinde apoyo mejoraría significativamente su situación laboral. Sin embargo, la mayoría indica que necesita más recursos para lograr un mejor desempeño.

“La capacidad de coaching es una de las habilidades requeridas para los gerentes en los próximos 12 meses”.

“Le asignaría a mi gerente un grado “C” o menos en términos de su capacidad para contribuir a mi capacitación y desarrollo”.



Los gerentes se encuentran en el centro de la ecuación; sin embargo, asegúrese de que los cambios propuestos en el proceso atiendan verdaderamente las necesidades de los empleados, no sólo las preferencias de los gerentes.

3 Diseñar carreras atractivas

Las organizaciones confían en sus pipelines de talento interno, aunque una parte sorprendente de empleados satisfechos aún tienen pensado irse de la compañía debido a que no ven oportunidades de carrera interesantes.

“Confiamos en que podemos cubrir nuestros roles críticos con candidatos internos”.

“A pesar de que estoy satisfecho con mi organización, planeo renunciar en los próximos 12 meses”.



Busque maneras de ofrecer a los empleados las experiencias de desarrollo de carrera que desean.

4 Simplificar los procesos de talento

Finalmente, los empleadores y empleados coinciden en algo: Los procesos de talento podrían simplificarse.

“Nuestros procesos de talento no pasan la prueba de ser simples y eficientes”.

“Los procesos de talento de mi compañía dejan mucho que desear”.



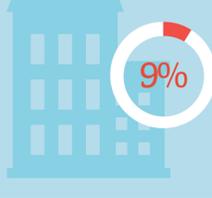
Realice una auditoría de los procesos y tecnologías existentes que están obstaculizando el trabajo.

5 Redefinir el valor de RR.HH.

En los últimos años se ha registrado un mayor escepticismo acerca del impacto de la función de RR.HH. Es el momento de redefinir el valor de RR.HH. en una economía donde el talento está a la orden del día.

“Contamos con un programa sistemático para el desarrollo de profesionales de RR.HH.”

“Me resulta difícil obtener buenas respuestas e información de RR.HH.”



Manifieste claramente las habilidades y herramientas que necesitan los profesionales de RR.HH. para tener éxito en el nuevo ecosistema de talento.