

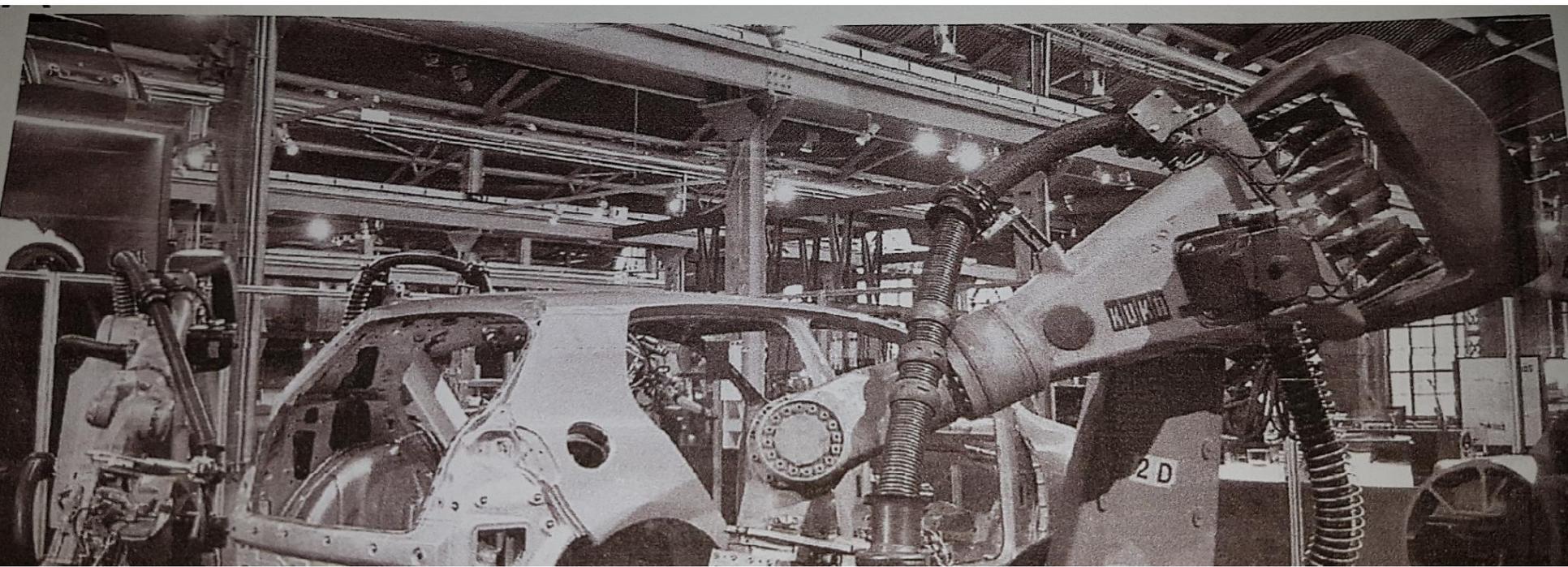


El problema está fuera,
la solución está dentro

Pilar Gómez-Acebo

Chinese factory replaces 90% of human workers with robots. Production rises by 250% defects drop by 80%

After factory in Dongguan, China, replaced most of its workers with robots, it witnessed a spectacular rise in productivity



El Futuro del Empleo, Empleo del Futuro

Profesiones en declive	Profesiones siempre con trabajo	Profesiones del futuro
<ul style="list-style-type: none">▪ Agentes de viaje▪ Teleoperador▪ Bancario▪ Maquinista de tren▪ Cajero de supermercado	<ul style="list-style-type: none">▪ Medicina▪ Ingenierías: Electrónica Industrial y Automática Aeronáutica Informáticos Telecomunicaciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Científico de datos▪ Director de conocimientos▪ Consumer manager▪ Vigilante online▪ Broker online▪ Arqueólogo de basura espacial

Por falta de 'talento' y competencias adecuadas

Más de la cuarta parte de las ofertas de trabajo no puede cubrirse

Por qué las empresas se quejan de no encontrar los profesionales adecuados a sus necesidades? ¿Qué explica el elevado nivel de paro juvenil en España? ¿Cuál es el papel que ha de jugar la Universidad para cubrir estas carencias? ¿Y las administraciones? En Educa2020 nos hemos planteado todas estas y muchas más preguntas a la hora de elaborar esta publicación que el lector tiene en sus manos. Especialistas como los de ManpowerGroup, entre otros varios, nos han ayudado a encontrar respuestas, si no definitivas, sí, al menos, parciales.

Así, ManpowerGroup ha entrevistado a cerca de 42.000 directivos de recursos humanos de 43 países para identificar el porcentaje de directivos que tiene dificultades para encontrar el Talento adecuado a sus organizaciones, aquellos perfiles más difíciles de encontrar y el por qué. También se preguntó a los directivos sobre las es-

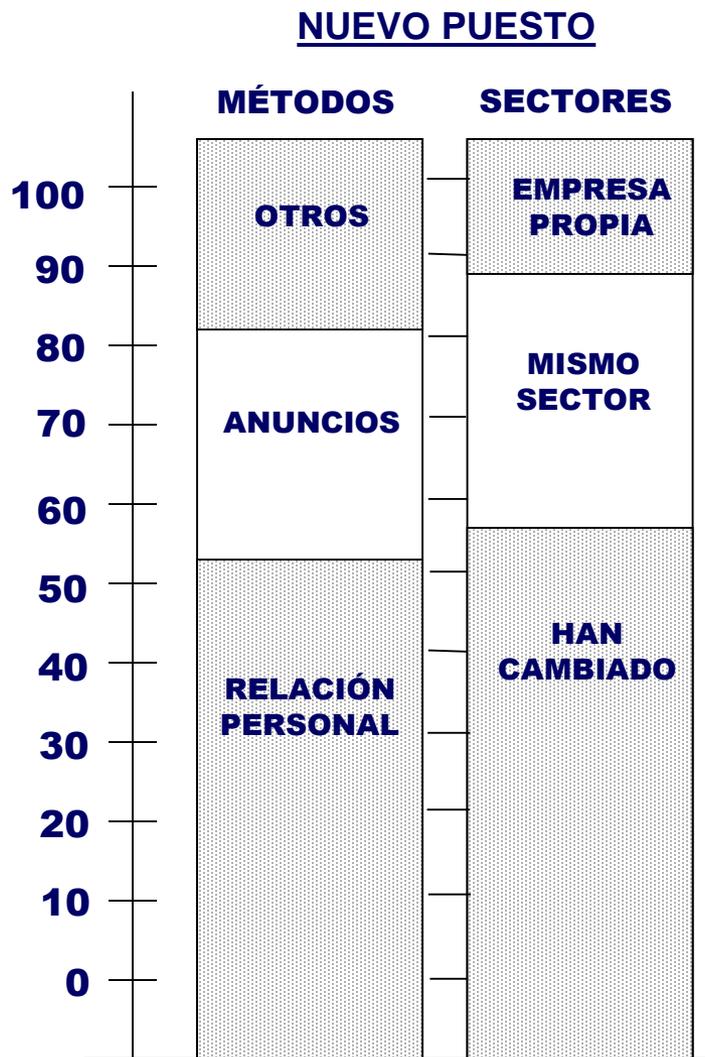
per centos declara tener dificultades para encontrar a los profesionales adecuados a su organización. Esta cifra ha crecido considerablemente con respecto al año anterior, cuando el porcentaje era de un 14 por ciento, y se sitúa en su nivel más alto desde el año 2008 (27 por ciento). Aunque, dice Raúl Grijalba, presidente ejecutivo de ManpowerGroup España, "probablemente pasemos al treinta y pico antes de terminar el año".

¿CUÁL ES EL PERFIL MÁS DIFÍCIL DE ENCONTRAR?

Los comerciales especializados, los profesionales más demandados por las empresas.

Por primera vez desde que se inició el estudio en 2006, los directivos españoles destacan los Directores Comerciales como unos de los perfiles más difíciles de encontrar en nuestro país. Esta categoría sólo había

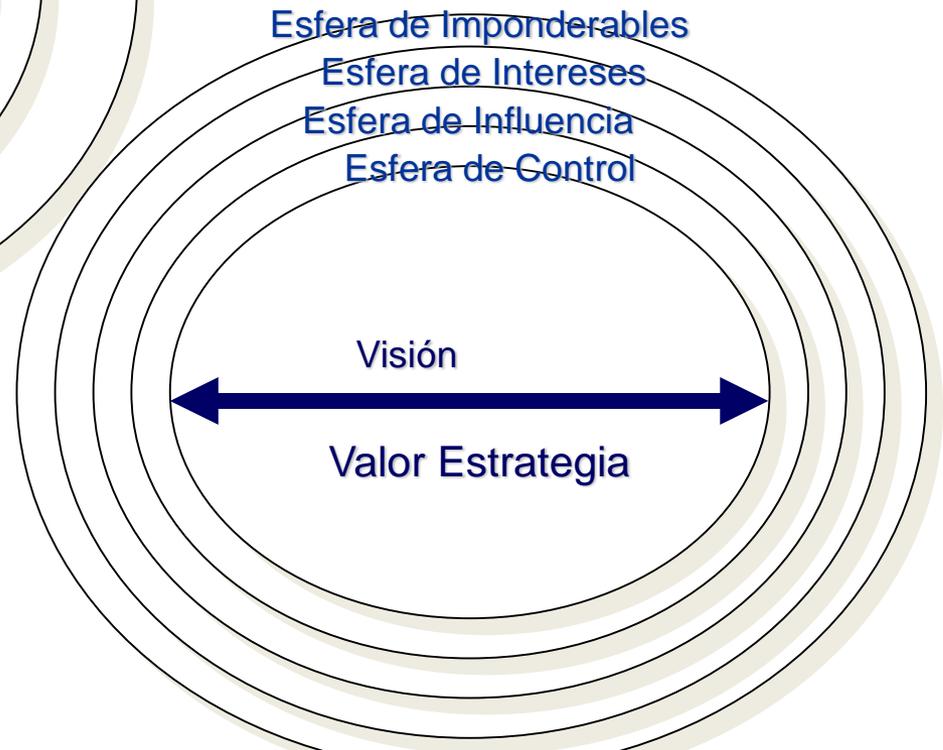
RESULTADOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO



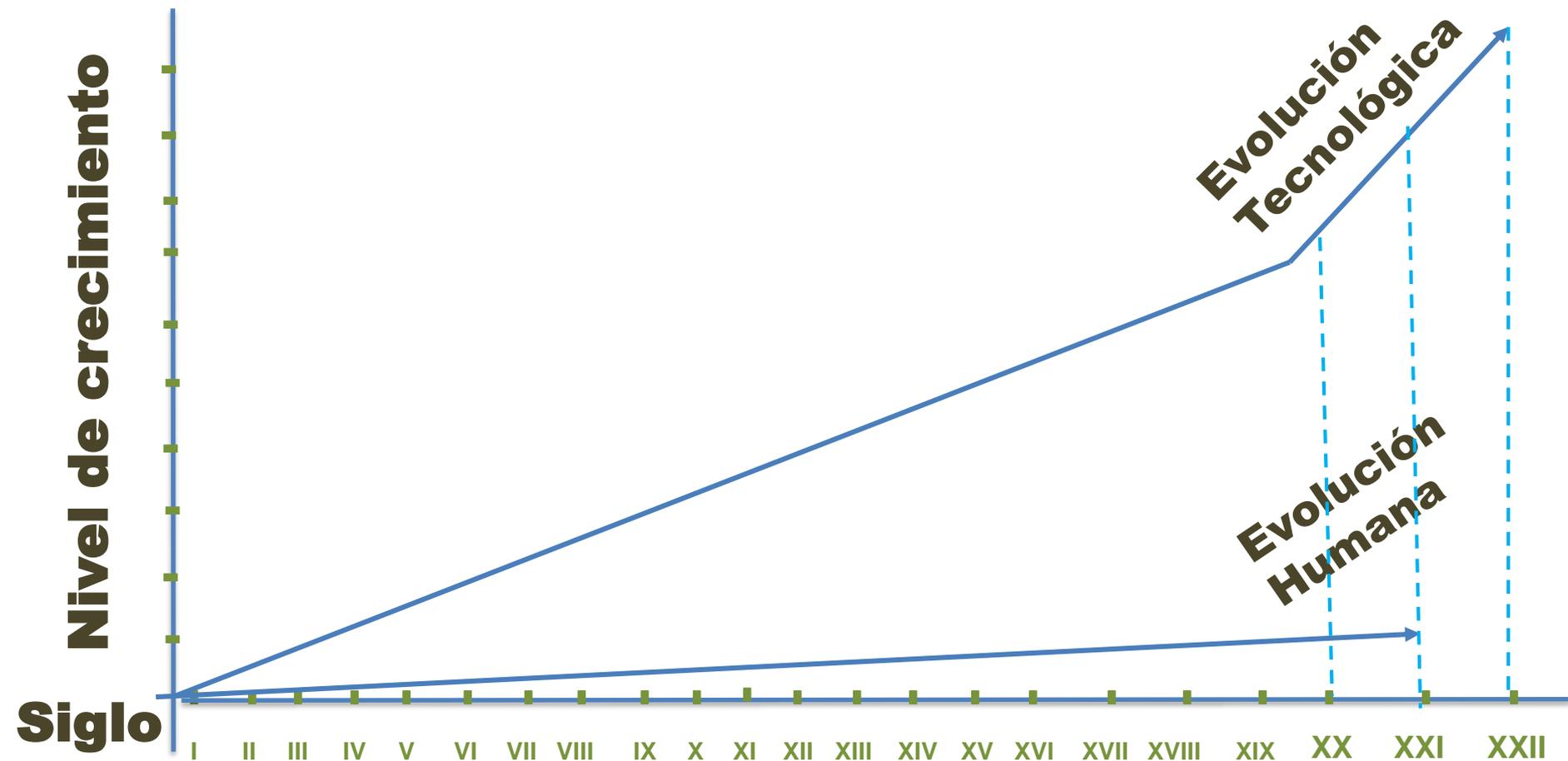
ASIGNATURA PENDIENTE



Modelo:
Diane Hanson y Jerry Napst, 1997

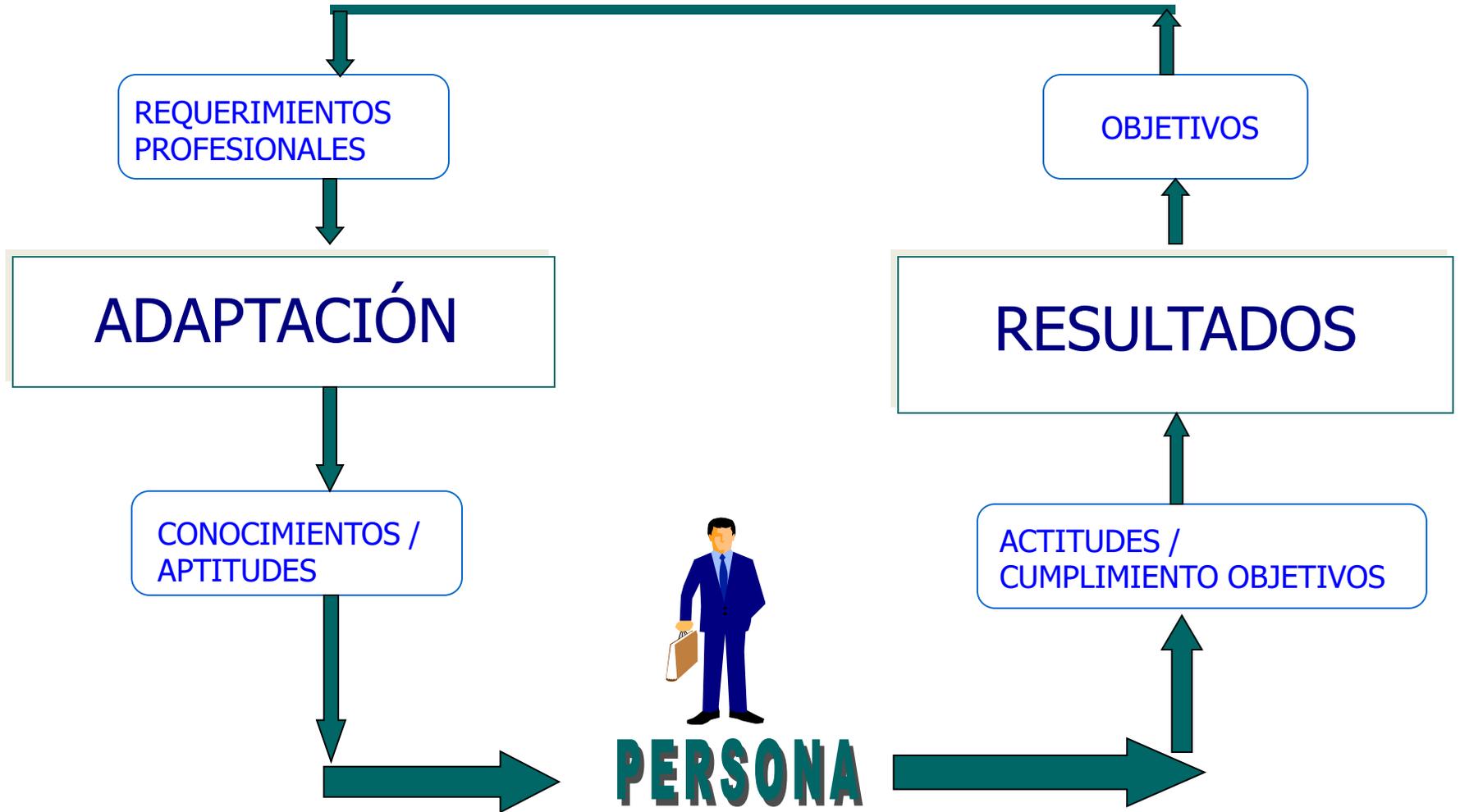


ESCALA COMPARATIVA DEL NIVEL DE DESARROLLO HUMANO y TECNOLÓGICO



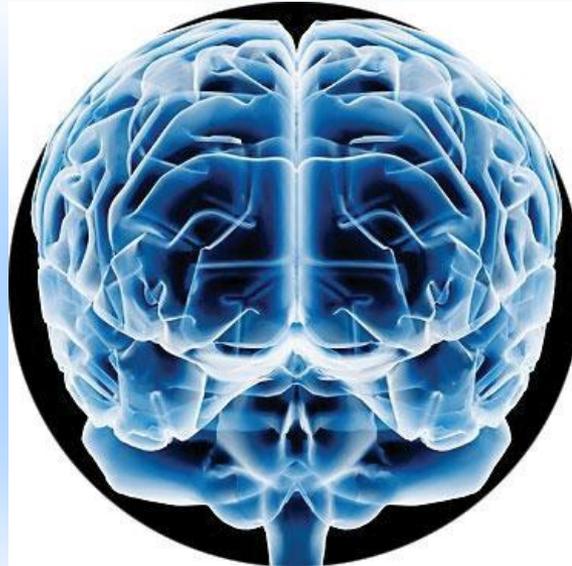


PUESTO DE TRABAJO



TOMA DE DECISIONES

80%
EMOCIONAL



20%
RACIONAL

TAREAS PRINCIPALES, ROLES BASICOS Y ESTADO DE MOTIVACIÓN SUBYACENTES EN CADA ETAPA

	ETAPA I Se depende de otros	ETAPA II Se contribuye de forma independiente	ETAPA III Se contribuye a través de otros	ETAPA IV Se dirige generando una visión
TAREAS PRINCIPALES	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudar • Aprender • Desarrollar Habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el Area Funcional del Desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Guiar • Desarrollar, • Hacer de Enlace 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar Forma a la Dirección de la Organización
ROL BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendiz 	<ul style="list-style-type: none"> • Aportador Individual 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentor 	<ul style="list-style-type: none"> • Sponsor
ESTADO DE MOTIVACION SUBYACENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Independencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir la Responsabilidad por otros 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer el poder

CLAVES DE ÉXITO

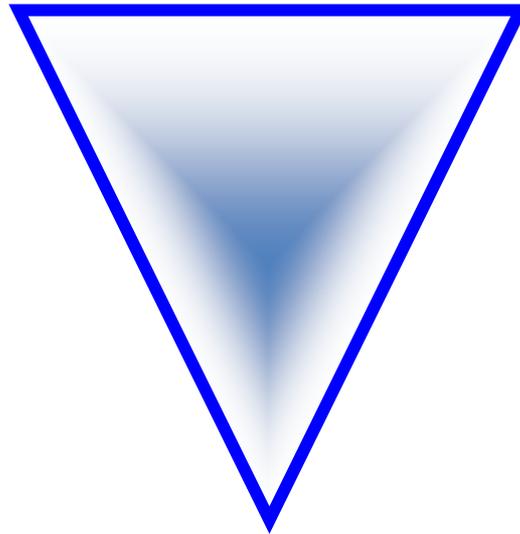
PERSONAL + PROFESIONAL

**VALOR DIFERENCIAL DE
CADA PERSONA:**

**auto-concepto
autoestima
conectividad**

GESTIÓN POR **SUBJETIVOS**

Gestionar la diferencia



Puntos **Fuertes**

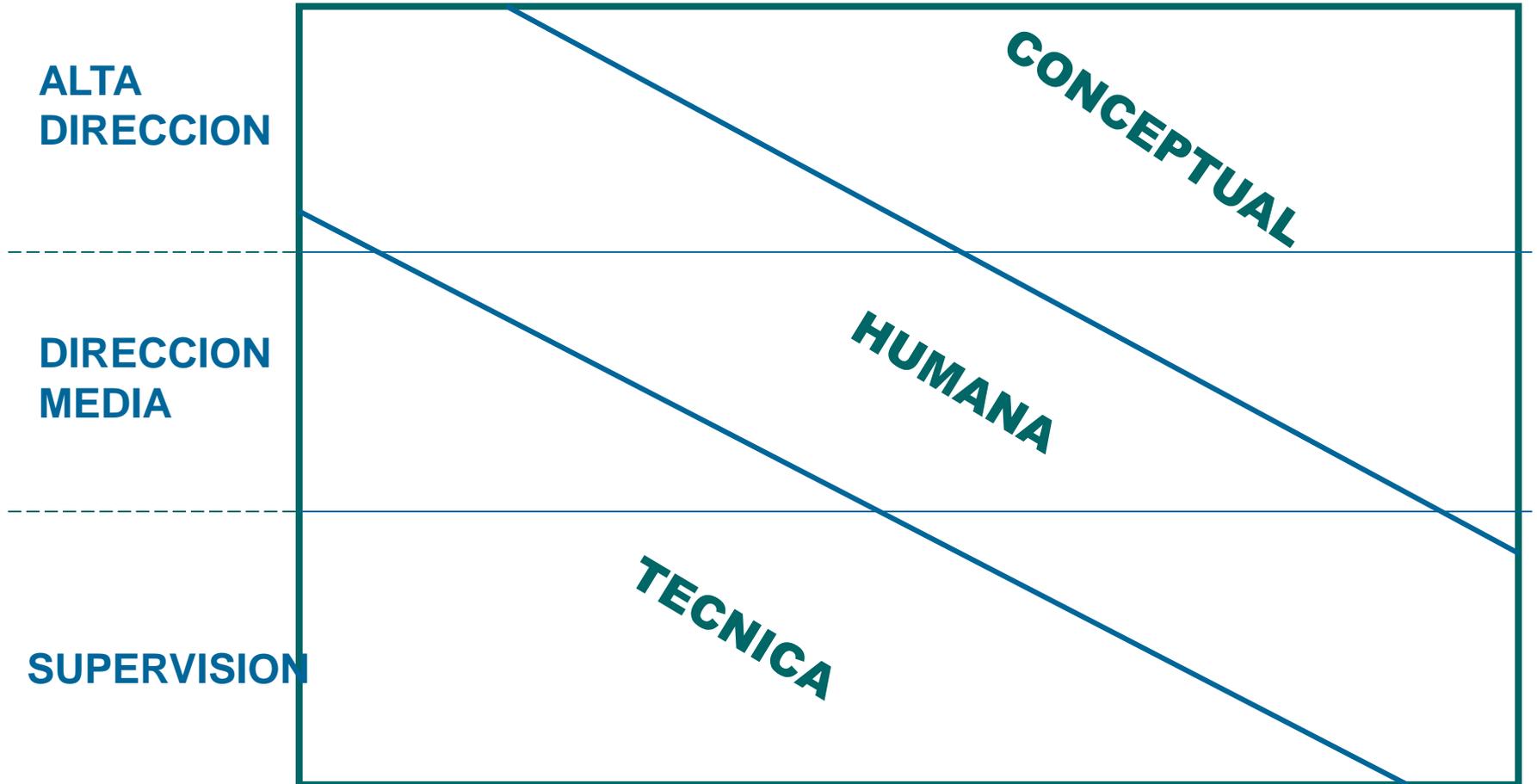
Pirámide de
Maslow



**Medio/Largo
Plazo**

**Corto
Plazo**

HABILIDADES



INSTRUMENTOS DE MARKETING:

CURRICULUM MORTIS

Ó

CURRICULUM VITAE

CURRICULUM VITAE

- **DAR, No Pedir**
- **NO contar todo**
- **EL CV no da el puesto.
Lo da la ENTREVISTA**

CURRICULUM VITAE

(EJEMPLO C.V CRONOLÓGICO) CORREGIDO

(Datos simulados)

Jesús Martínez García

Pez, 18,2º

28013 - MADRID

Tfno.: ----- Móvil:-----

RESUMEN

Experto en análisis y desarrollo de proyectos informáticos, con nueve años de experiencia en el **sector de Alta Tecnología**, en el que he desarrollado mis habilidades como **interlocutor frente a las empresas** y como responsable de **formar y dirigir equipos de trabajo**, aplicando a la vez, las últimas técnicas de programación y análisis.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Empresa: **IBERMATIC, S.A. (Software).** (20__ a 20__)

Puesto: **Responsable de Desarrollo en Departamento de Informática**

Funciones (+ Logros):

- Diseño de proyectos
- Relaciones con los clientes, reduciendo las reclamaciones en un 40%.
- Organización del departamento diseñando un sistema de cargas de trabajo que permitió incrementar la productividad individual.
- Formación del personal a mi cargo (37 personas) en los procesos informáticos internos.

Empresa: **SOFTWARE S.A. (Software)** (20__ a 20__)

Puesto: **Jefe Proyecto de Desarrollo en el Departamento de Informática.**

Funciones (+ Logros):

- Desarrollo simultáneo de 3 proyectos de implantación informática, coordinando el soporte técnico para el diseño puesta en marcha de los sistemas informáticos.
- Control y ejecución de proyectos.
- Supervisión del personal, control de calidad e interrelación del Dpto. de Informática con el resto de departamentos de la Empresa, aglutinando esfuerzos que permitieron la creación de cuatro nuevos productos aceptados de inmediato por los clientes..

FORMACIÓN ACADÉMICA

Ingeniero Informático (*Universidad Politécnica. Madrid, 20__*)

FORMACIÓN ADICIONAL

He realizado diversos cursos y seminarios entre los que cabe destacar los siguientes:

- ✓ **“Gestión de Proyectos”** por la E.T.S.I. de Telecomunicación.
- ✓ **“Managing people and performance”** por la A&Business School (U.K.).
- ✓ **“Leadership for the Future”** A&Business School (U.K.).
- ✓ **“Telecommunication Software Architecture & Design”** Arizona State University.

IDIOMAS

Inglés-Español, bilingüe.

Francés, lectura y traducción.

Italiano y Portugués, conocimientos básicos.

INFORMACIÓN ADICIONAL

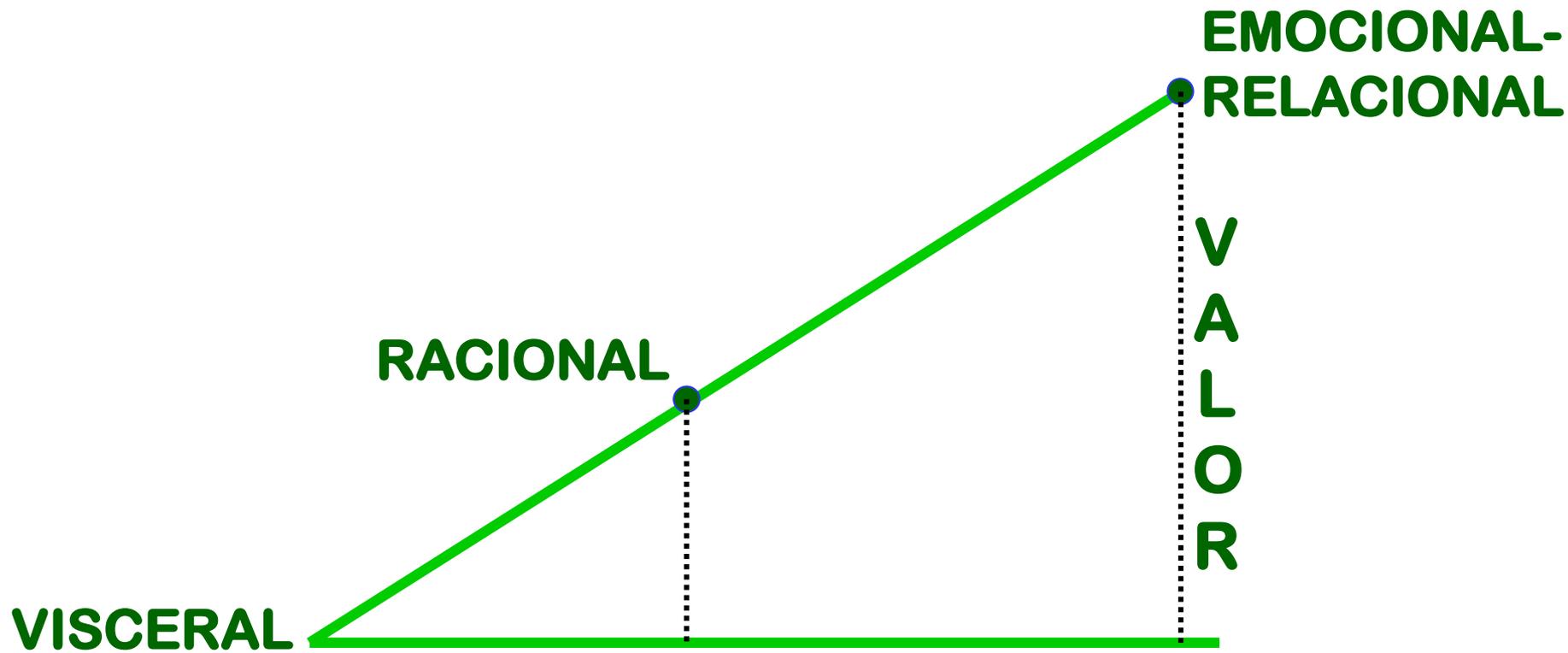
Disponibilidad total para viajar y movilidad geográfica a nivel nacional e internacional.

Se facilitarán referencias oportunas.

Miembro activo de ADENA y de GREENPEACE.

Fecha de nacimiento:

COMPORTAMIENTO



COMPORTAMIENTO

TARIS

LISTA DE PRECIOS

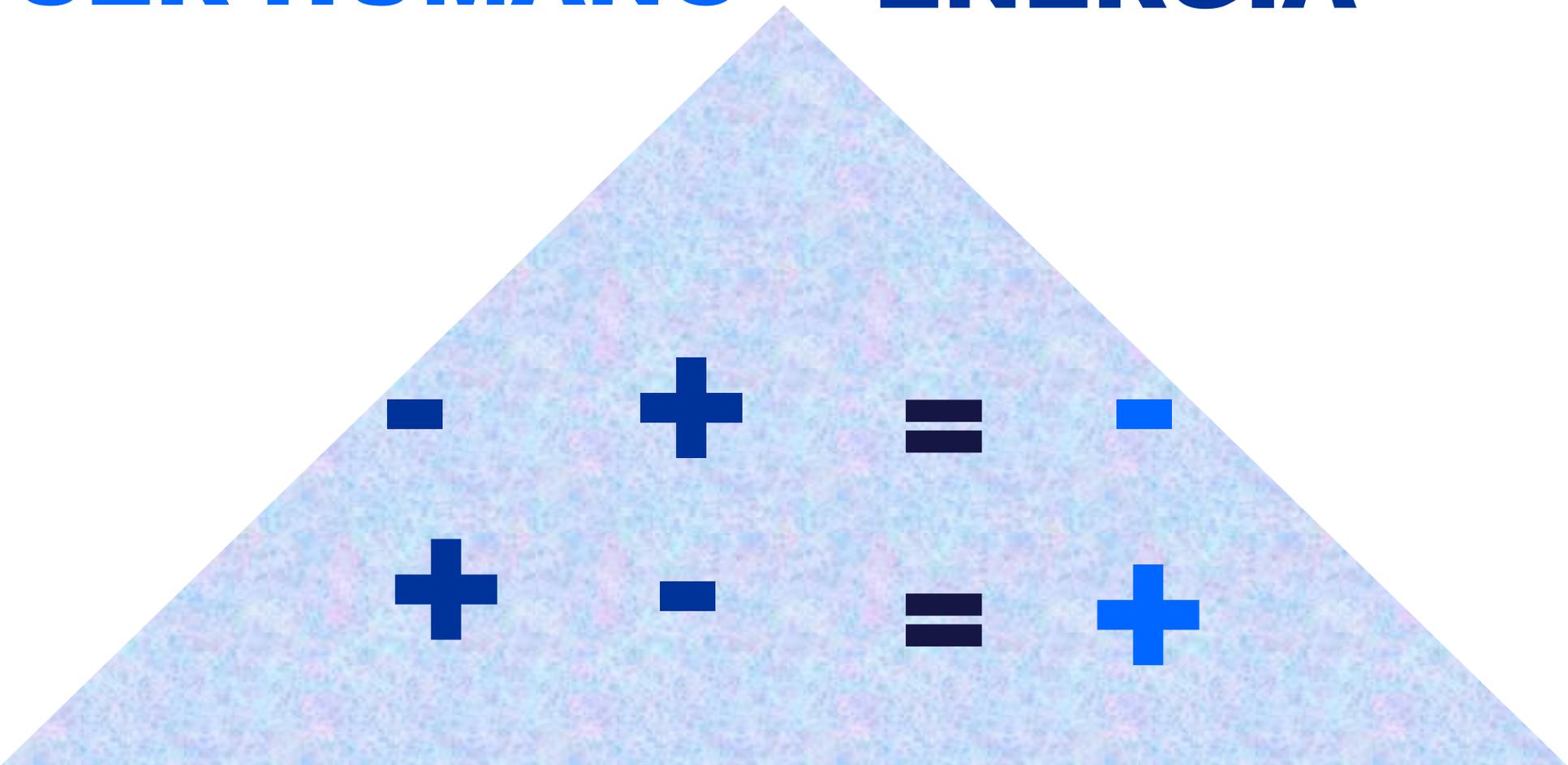
Un café 2'80€

Por favor, un
café 1'80€

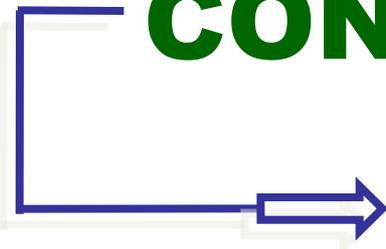
Buenos días, cuando
puedas, me pones
un café 80 cts



SER HUMANO ~ ENERGIA



CONNECTIVIDAD



Favorece el impacto/éxito
Reduce la incertidumbre que paraliza

Dar a ganar



Ceder



Acompañar

+

-

+

Criticar

Rectificar

Aislar

-

+

-

	SOFT SKILLS
--	--------------------

POR-QUÉ + PARA-QUÉ = CÓMO

Pasado

Futuro

Presente

“Que sabes hacer”

“Para qué sirve”

“Dónde es útil”

PREGUNTAS CLAVE DE ENTREVISTA

Las denominamos así porque si usted prepara estas preguntas con su consultor, las respuestas le serán válidas tanto si se las hacen directamente como para otras similares.

1. **“Cuénteme algo de usted”.**
2. **“¿Por qué se interesó por esta empresa en concreto?”.**
3. **“¿Qué sabe de nosotros?”.**
4. **“¿Por qué quiere trabajar en esta empresa?”.**
5. **“¿Está en proceso de selección para otras empresas?”.**
6. **“¿Qué opina del puesto?”.**
7. **“¿Qué nos ofrece usted a diferencia de otra persona?”.**
8. **“¿Qué éxitos anteriores puede ofrecernos?”.**
9. **“Hábleme de sus superiores”.**
10. **“¿Qué piensan de usted sus subordinados?”.**

11. “¿Tiene inconveniente en que hable con algún Jefe anterior? ¿Cuál?”.
12. “Describa su estilo de trabajo/mando”.
13. “¿Cuál es su principal motivación hacia el trabajo?”.
14. “¿Dónde espera estar dentro de cinco años?”.
15. “¿No preferiría una empresa más grande, o más pequeña?”.
16. “¿Por qué está buscando trabajo?”. ¿Por qué no lo ha encontrado ya?
17. “Hábleme de su anterior/ actual empresa”.
18. “¿Fue criticado por algo en especial?”.
19. “¿En cuánto tiempo cree que podría realizar alguna aportación rentable para esta empresa?”.
20. “¿En qué salario está usted?”. A qué sueldo aspira?”
21. “¿Qué es el éxito para usted?” “¿Se considera una persona de éxito?”

PREGUNTAS DIFICILES

- DESCRIBASE.
- POR QUÉ DEJÓ O PERDIÓ SU ÚLTIMO PUESTO DE TRABAJO?
- LA SITUACIÓN MÁS COMPLICADA:
¿QUÉ HA APRENDIDO?



¡GRACIAS!

y ...

pgacebo@gmail.com