



EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014

Talento, jóvenes y Trabajo

Mgter. Lucas Carballo Pozzo Ardizzi

15 de mayo de 2014
San Rafael



CONTENIDOS:

¿Que es gestionar? ¿Y el talento?

¿Se gestiona una organización o se gestiona el talento?

Evolución del rol de las personas en las organizaciones.

Técnicas y habilidades para gestionar el talento.

¿La gestión del talento y el trabajo del futuro?

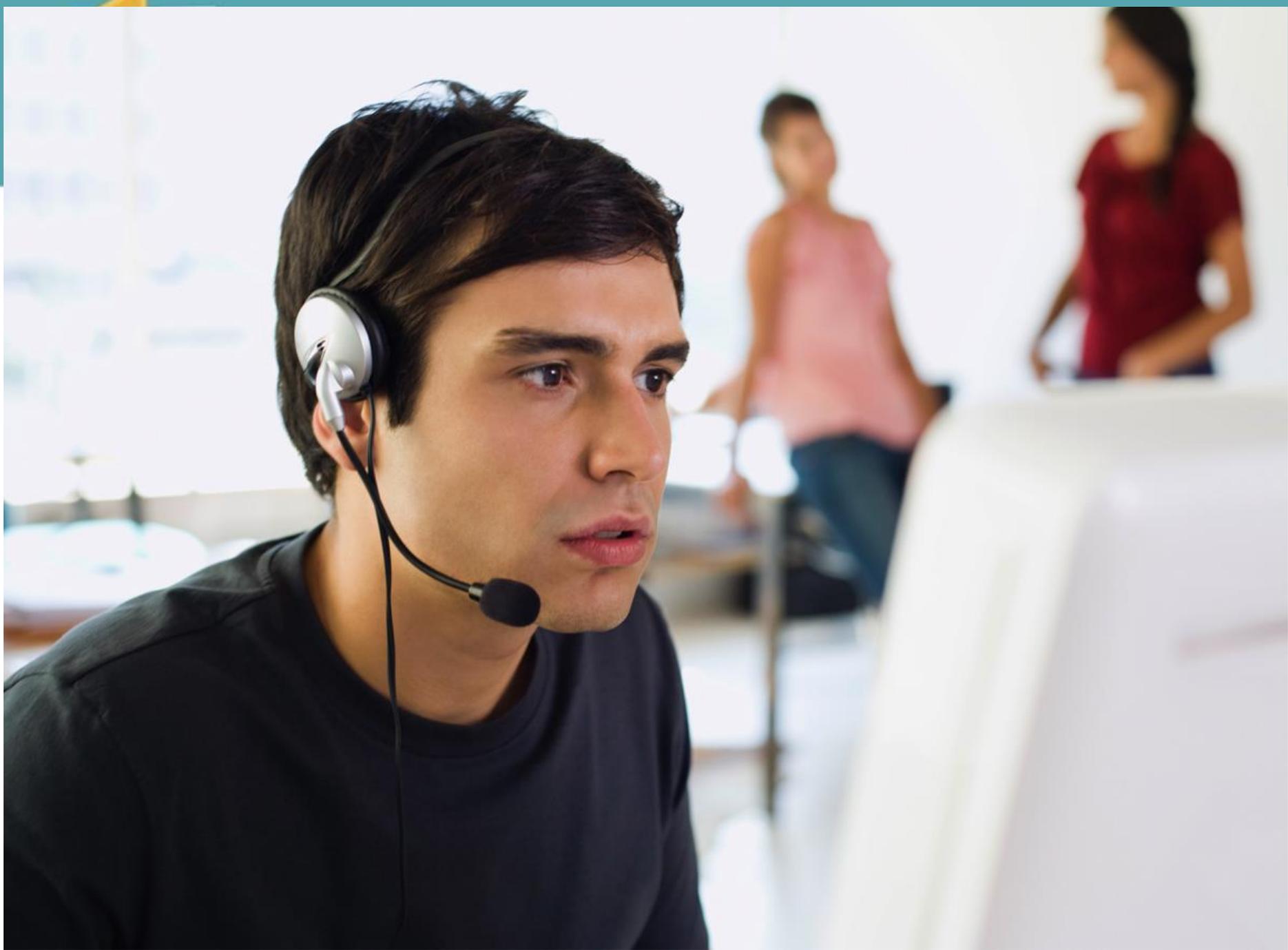
Dinámica grupal.

*Comencemos por el
Principio...*





















EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014

¿Que es administrar?

Para Mary P. Follet, administrar es el arte de hacer las cosas por conducto de las personas...

“La administración es el proceso por el cual se pueden lograr ciertos fines y objetivos, se debe utilizar y coordinar el esfuerzo de un grupo social, utilizando eficientemente los recursos que se tengan a disposición en función de los resultados esperados”.



Mientras que Koontz habla de administración como....

“Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos”.



EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014

Principios de la Administración Estratégica

Administrar: *Consiste en darle forma, de manera **consciente y constante**, a las organizaciones.*

Intenta: *crear un **futuro deseable** sin olvidar el presente y el pasado.*

Se lleva a cabo: *en una **época histórica concreta** y es reflejo de ella*

Consecuencias: *Acciones cuyos **resultados** se ven con el paso del tiempo*

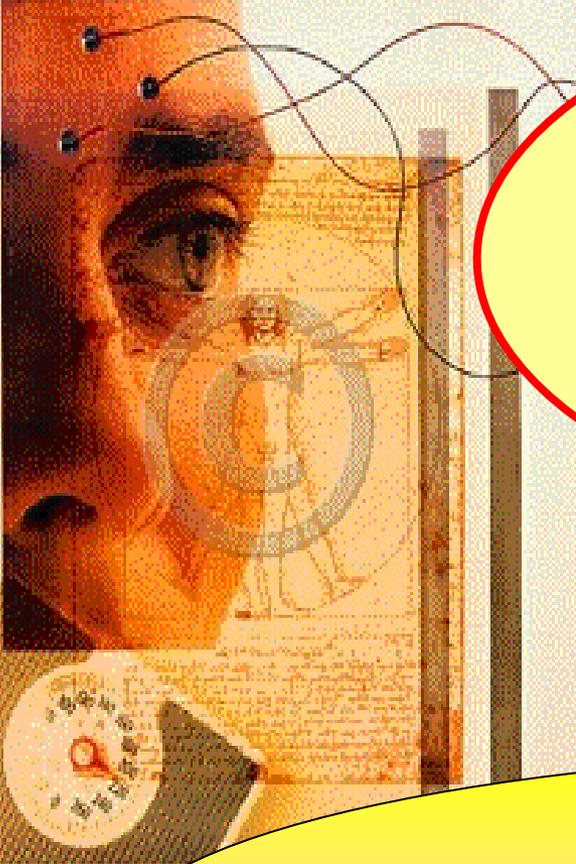


ENTORNO

- ◆ GLOBALIZACIÓN
- ◆ VELOCIDAD DEL CAMBIO
- ◆ CONOCIMIENTO
- ◆ COMPLEJIDAD
- ◆ PRESIÓN COMPETITIVA

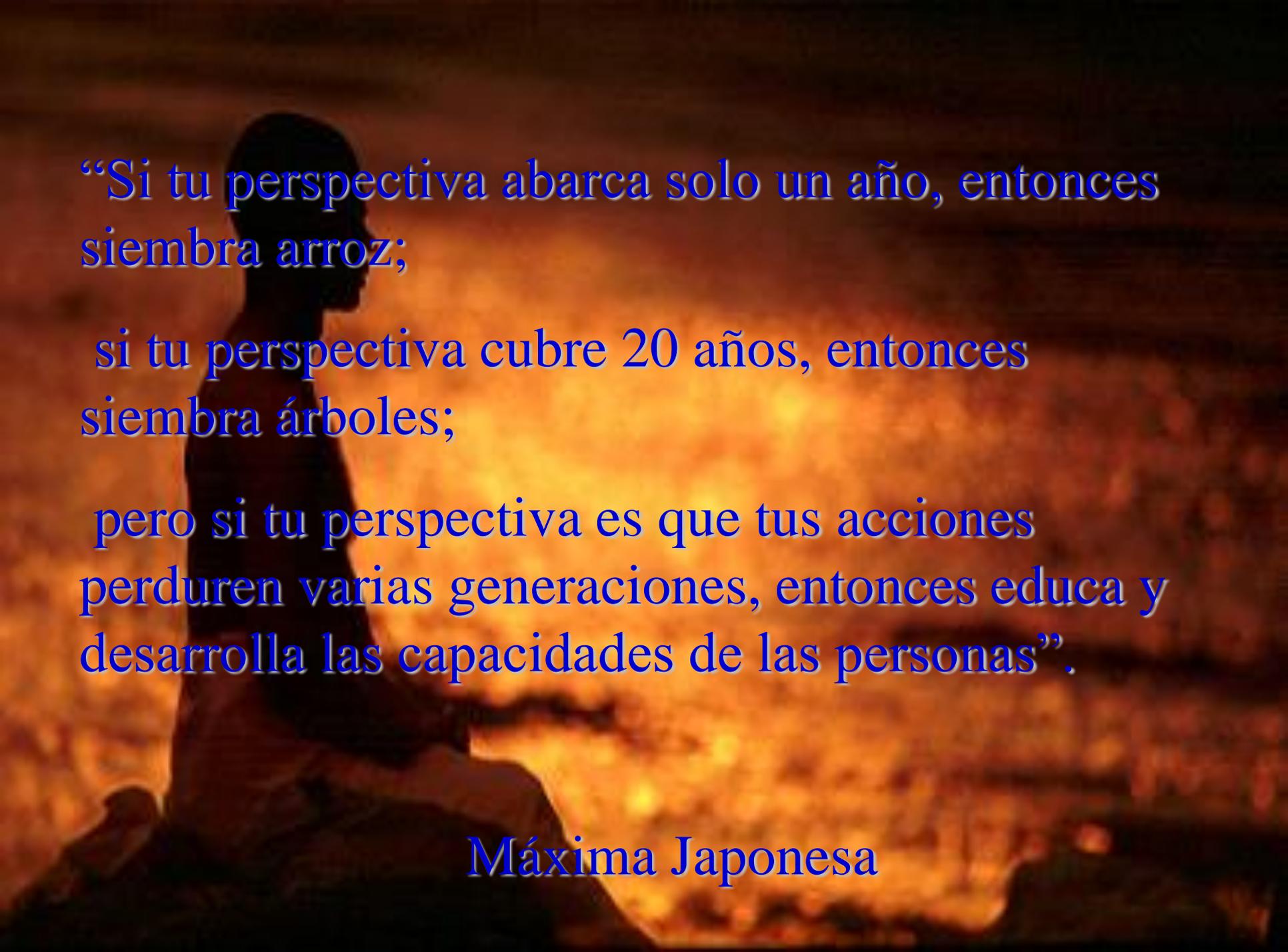
EMPRESA

- ◆ FLEXIBILIDAD
- ◆ CALIDAD
- ◆ INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CAMBIO
- ◆ CULTURA DE APRENDIZAJE
- ◆ NUEVAS TECNOLOGÍAS
- ◆ LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO
- ◆ IMPORTANCIA ESTRATÉGICA DEL CONOCIMIENTO



Las empresas tienen que aprender
a transformar
sus formas organizativas
jerarquizadas y
convertirlas en estructuras más
planas, más
dinámicas, más ágiles

La Gestión del Conocimiento es:
20% tecnología y 80% cambio cultural



“Si tu perspectiva abarca solo un año, entonces
siembra arroz;

si tu perspectiva cubre 20 años, entonces
siembra árboles;

pero si tu perspectiva es que tus acciones
perduren varias generaciones, entonces educa y
desarrolla las capacidades de las personas”.

Máxima Japonesa



EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014

PERSONA GESTION POR COMPETENCIAS

EQUIPO GESTION DEL RENDIMIENTO

EMPRESA GESTION DEL CONOCIMIENTO

<http://www.youtube.com/watch?v=A11z5qm71Zo&feature=related>



¿Competir o Competer?

- Resultado esperado de una persona en situación de trabajo, en términos de ética y calidad.
- Conjunto de elementos como aptitudes, actitudes, destrezas y habilidades, que una persona exhibe en situación de trabajo.
- Capacidad productiva, definida y medible de un individuo en términos de desempeño.



EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014





Potencial: Capacidad que la persona tendrá para asumir nuevas y mayores responsabilidades en el futuro.

Performance: Los resultados que la persona alcanza en su posición actual.

Algunas empresas sumaban la consideración del compromiso y las aspiraciones personales, así como ciertas "capacidades específicas" referidas tanto a conocimiento técnico, know how o networking, específico de esa actividad o empresa, escaso en el mercado o especialmente necesario en un momento determinado.



EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014

Estrategias de gestión del talento:

El propósito de la gestión del talento consiste en asegurar que la organización contará con las capacidades requeridas para responder a las metas planteadas por su estrategia de negocio. Existen dos estrategias posibles para alcanzar este objetivo....

[http://www.youtube.com/watch?v=sRIIbpUOZsc
&feature=related](http://www.youtube.com/watch?v=sRIIbpUOZsc&feature=related)

[http://www.youtube.com/watch?v=ZxYms5HNrx
A&feature=related](http://www.youtube.com/watch?v=ZxYms5HNrxA&feature=related)



Potenciando mis fortalezas....

MIS FORTALEZAS	MIS OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">✓ Soy una persona....✓ Tengo capacidad para...✓ Se como	<ul style="list-style-type: none">✓ Quiero ser....✓ Podría desarrollar....✓ Quiero aprender....



EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014

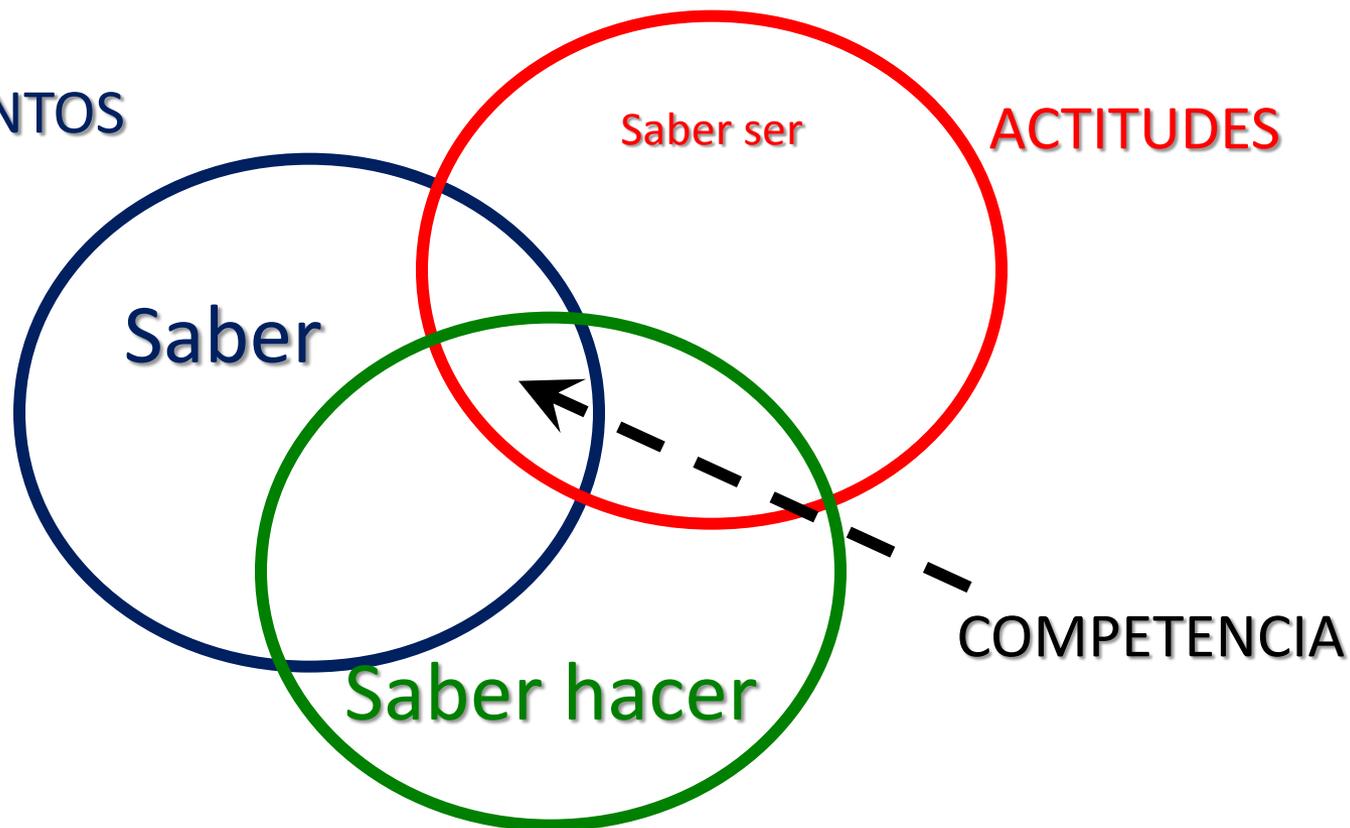
Aprendo compartiendo....

(a moverse)



¿Qué es una competencia laboral?

CONOCIMIENTOS



Saber ser

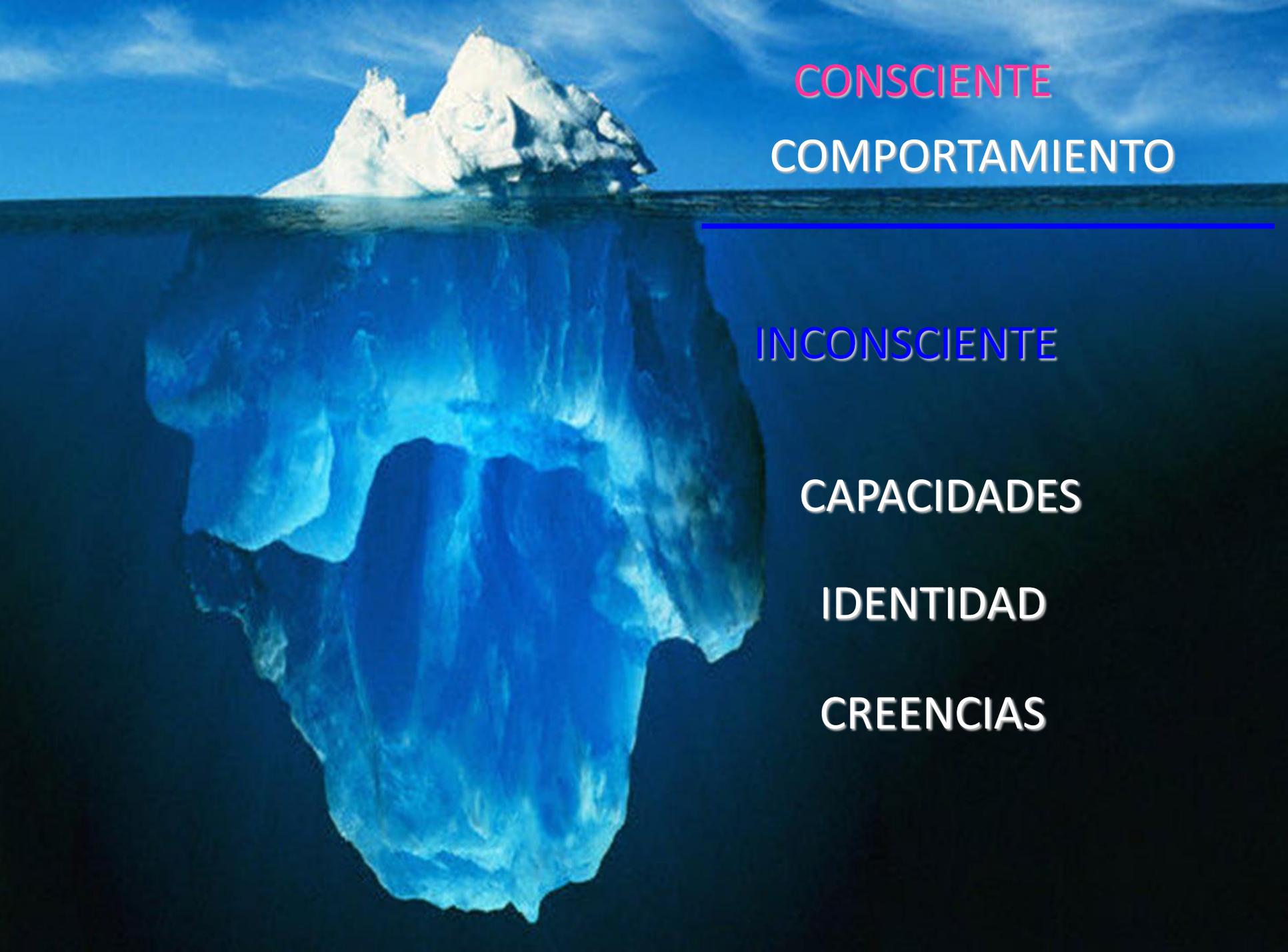
ACTITUDES

Saber

Saber hacer

COMPETENCIA

DESTREZAS Y HABILIDADES



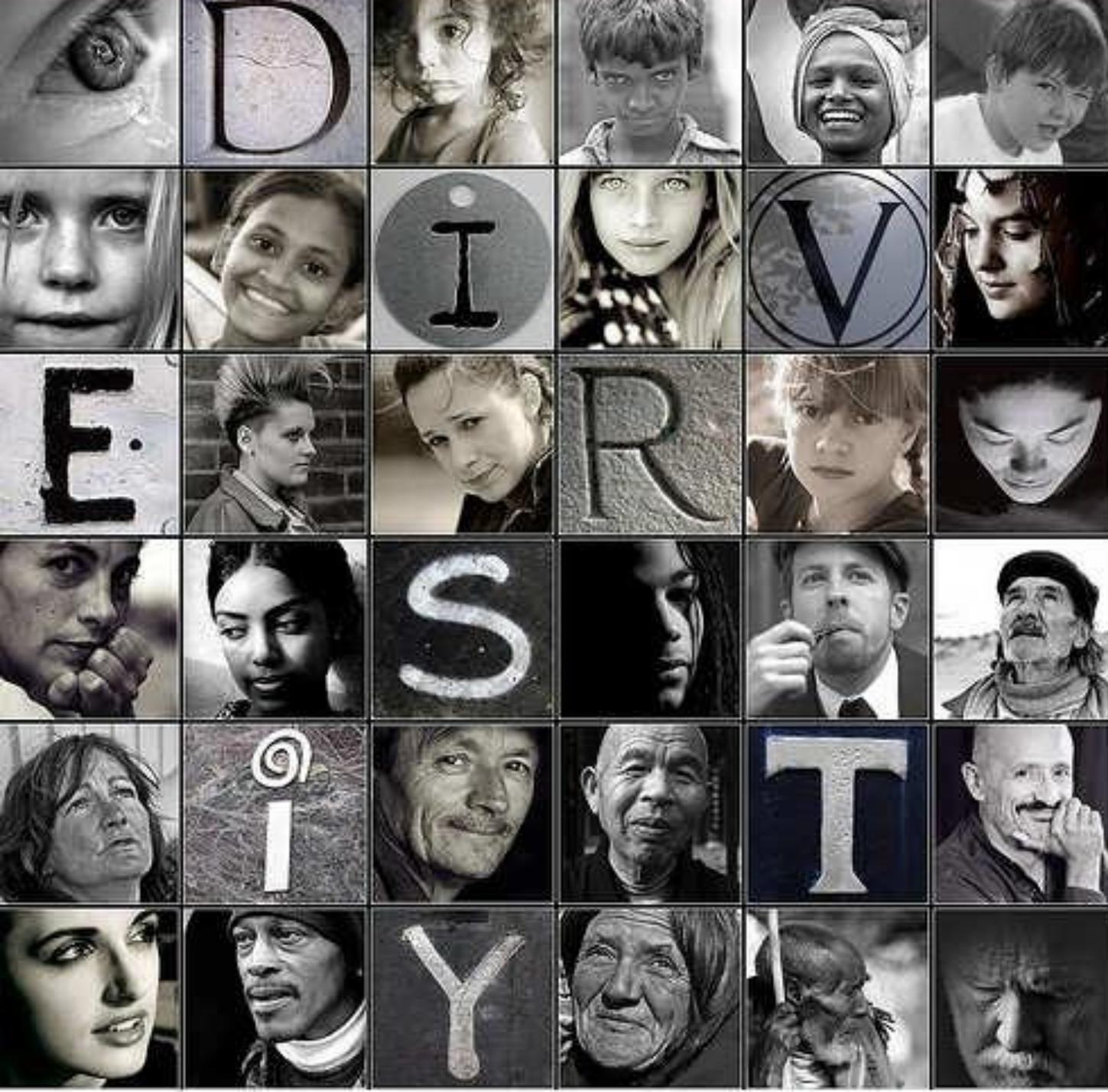
CONSCIENTE
COMPORTAMIENTO

INCONSCIENTE

CAPACIDADES

IDENTIDAD

CREENCIAS



No todos
somos
iguales,
por suerte....

*Hoy conviven en
las empresas de
2 a 3 generacio-
nes diferentes*



- **Generación Silenciosa (1925/1945):**
 - Ahorrativos,
 - empleados obedientes;
 - vivían para el trabajo,
 - establecían relaciones formales
 - Conformistas – no reclamaban
 - Primero el deber, luego el placer.



- **Baby Boomers (1946/1964):**
 - Amantes del Rock and Roll
 - activos luchadores,
 - idealistas,
 - democráticos,
 - trabajo en equipo,
 - Egocéntricos.
 - fashion.



- **Generación X (1965/1981):**
 - Posmodernidad
 - abiertos a la diversidad,
 - ven la vida con más cinismo,
 - han crecido en tiempos donde hay peligro (problemas sociales, el HIV, las drogas, etc.)
 - mucha confianza en sí mismos,
 - poca habilidad para relacionarse,
 - no le temen a la autoridad.



- **Generación Y (1982/1992):**
 - Son un subconjunto de la Generación X.
 - Más educados y optimistas.
 - Con metas específicas a mediano plazo.
 - Inquietos, les gusta el estilo urbano, estilo retro, vida al aire libre, deporte, cuidado del cuerpo, productos light, vida espiritual.
 - Vivieron el auge del Internet y el nacimiento del Windows, Apple y el Atari.

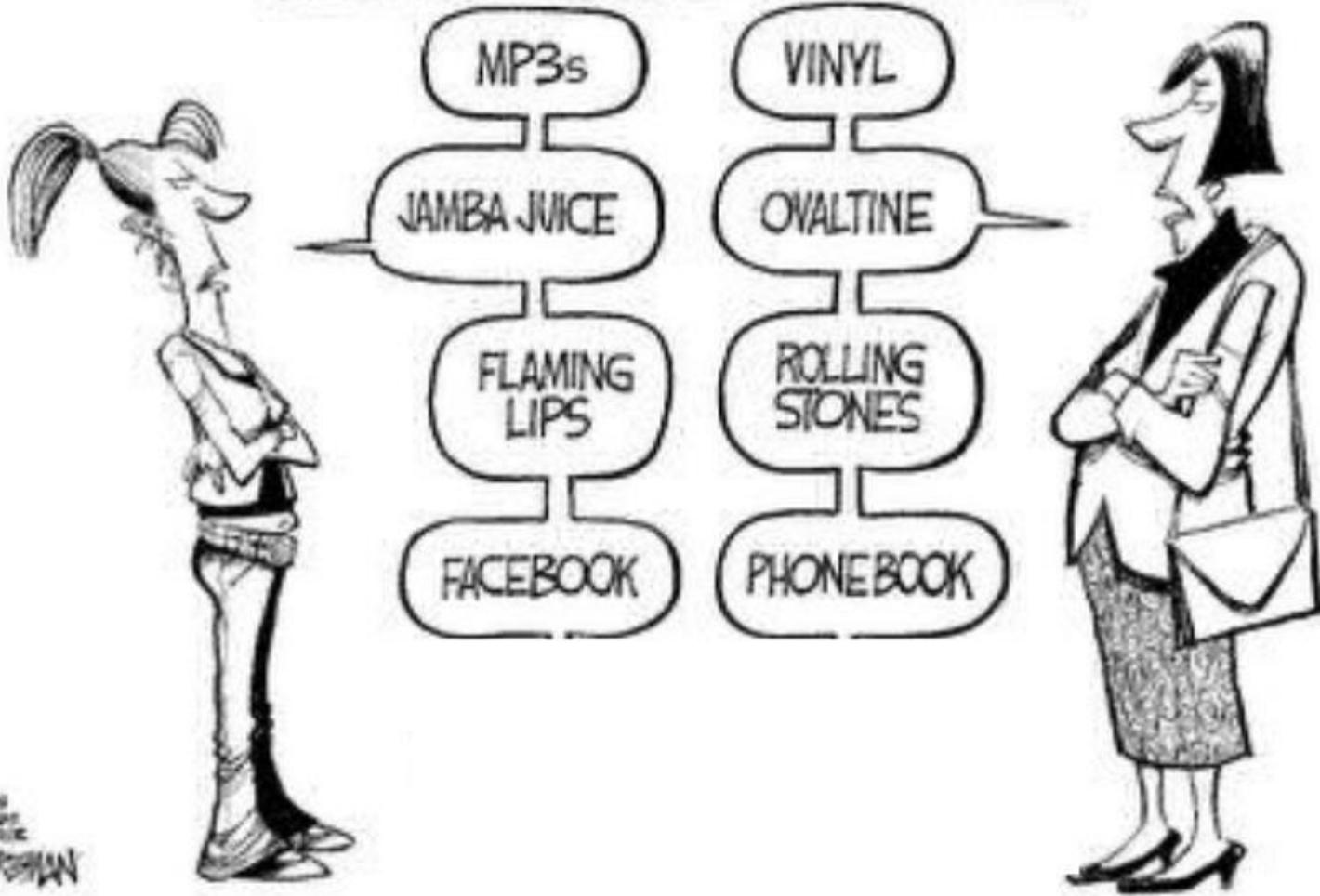


- **Generación Z (1993-):**
 - Expertos en tecnología y muy educados Multiculturales.
 - Bombardeados por los mensajes de los medios;
 - acostumbrados al sexo, la violencia.
 - Crecen en sociedades ricas o al menos, informatizadas en algunos sectores;
 - Están sobre-exigidos desde el consumo,
 - Disponen de dinero
 - Desprejuiciados moralmente.
 - No le temen a la autoridad.
 - Tienen el deseo de la participación



GAP GENERACIONAL 2010

Generation Gap 2008





EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014



Generación silenciosa 1925 - 1945 ●

Baby Boomers 1946 - 1964 ●

Generación X 1965 - 1981 ●



Generación Y (Milenio) 1982 - 1992 ●

Generación Z 1993- ●



Inmigrante Digital

Nativo Digital



- Inputs comunicacionales diarios
- Generación Z: Hiper-conectados
- Migrante digital (Baby boomers y la Generación X):
 - 50% del tiempo libre TV
 - 50% del tiempo libre con su computadora
- Nativo digital:
 - 10% del tiempo libre TV
 - 90% del tiempo libre computadora
 - 34 hs por semana

CARACTERIZACION GENERACIONAL

	Gen Y	Gen X	Baby Boomers
¿Cómo se comunican?	mensajes de texto, celular, redes	e-mail, mensaje texto, celular	e-mail, celular, cara a cara
¿Cómo resuelven sus problemas?	teams, brainstorming web y redes sociales para investigar	Buscan soluciones	Buscan soluciones conocidas, no de replicarlas y buscan consenso
¿Qué les preocupa?	Avanzar/ participar	Reconocimiento	Estabilidad
Respeto implica	Que sus ideas sean valoradas por sus pares	Reconocimiento de su conocimiento/ profesionalismo	Reconocimiento de trayectoria y potencial aporte

Participación

Nativos Digitales

1. Valoran la libertad
2. La velocidad es condición de entorno
3. Trabajan en equipo/ son asociativos
4. Son críticos/ examinan lo existente
5. Dudan de lo institucionalizado
6. Les gusta divertirse en el trabajo/ estudio/ clase
7. Consideran a la innovación condición natural
8. Buscan la personalización de productos
9. No les interesa el pasado (salvo el propio)
10. Aprenden haciendo

ESTABLECE RELACIONES BASADAS EN EL DIÁLOGO

- 10 Películas DvdRip Latinos (1 Post)
- Instalación de Ubuntu Ultimate en PC virtual
- Jay-Z Ft Swizz Beatz-On To The Next One-WEB-x264...
- Heroes Temporada 4 Capitulo 17[sub.esp][100Mb](r...

- leon130 Tomaron agua bendita y terminaron en el hospital
- jrc14 El peluche de Pedobear
- MrRepost El peluche de Pedobear
- magadetigre13 miras a las mujeres?
- chus3ma Volvieron las comentadas
- mago056 mago de oz gaia III.
- ColdBlood Adobe Photoshop cs4
- walterin2008 Películas: Las Mejores del 2010 hasta hoy

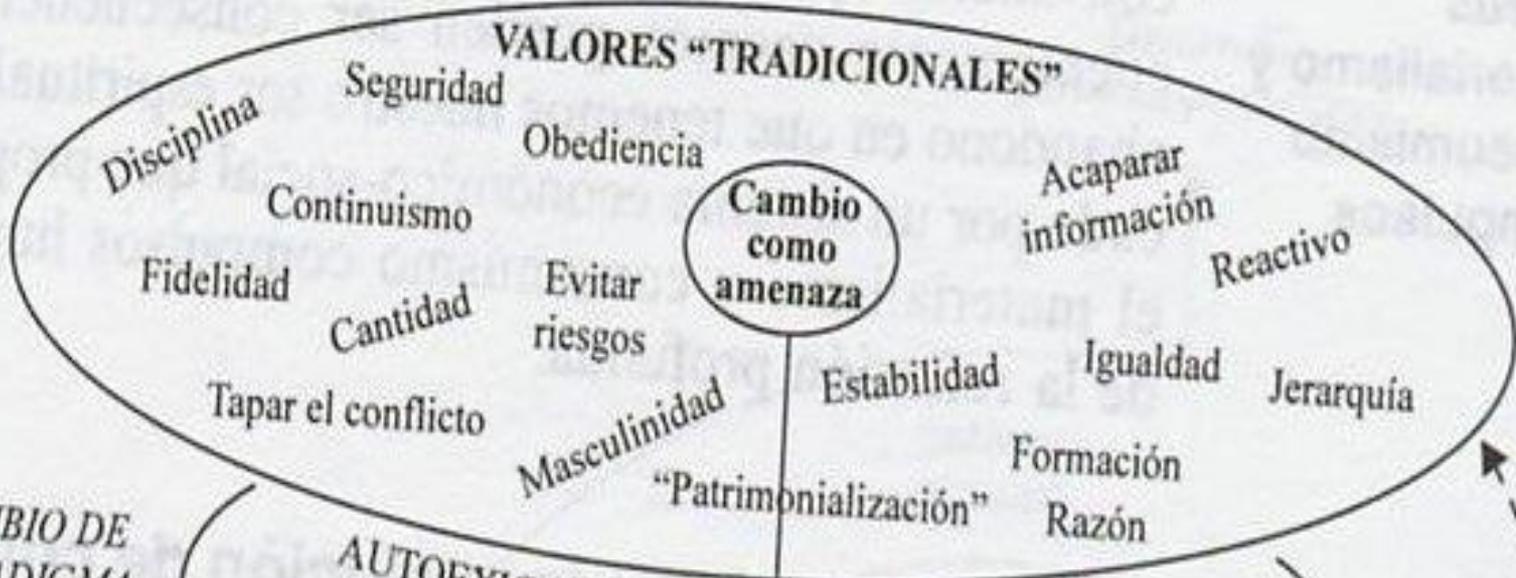
- LAS MAS LEIDAS HOY**
- ROLLINGSTONE.COM.A**
1. El pasado como disc jockey de Gabriel ...
 2. Metallica en Córdoba
 3. Metallica en River V
 4. Las películas más p
 5. Metallica en River: y



*Un nuevo
paradigma ha
comenzado...*



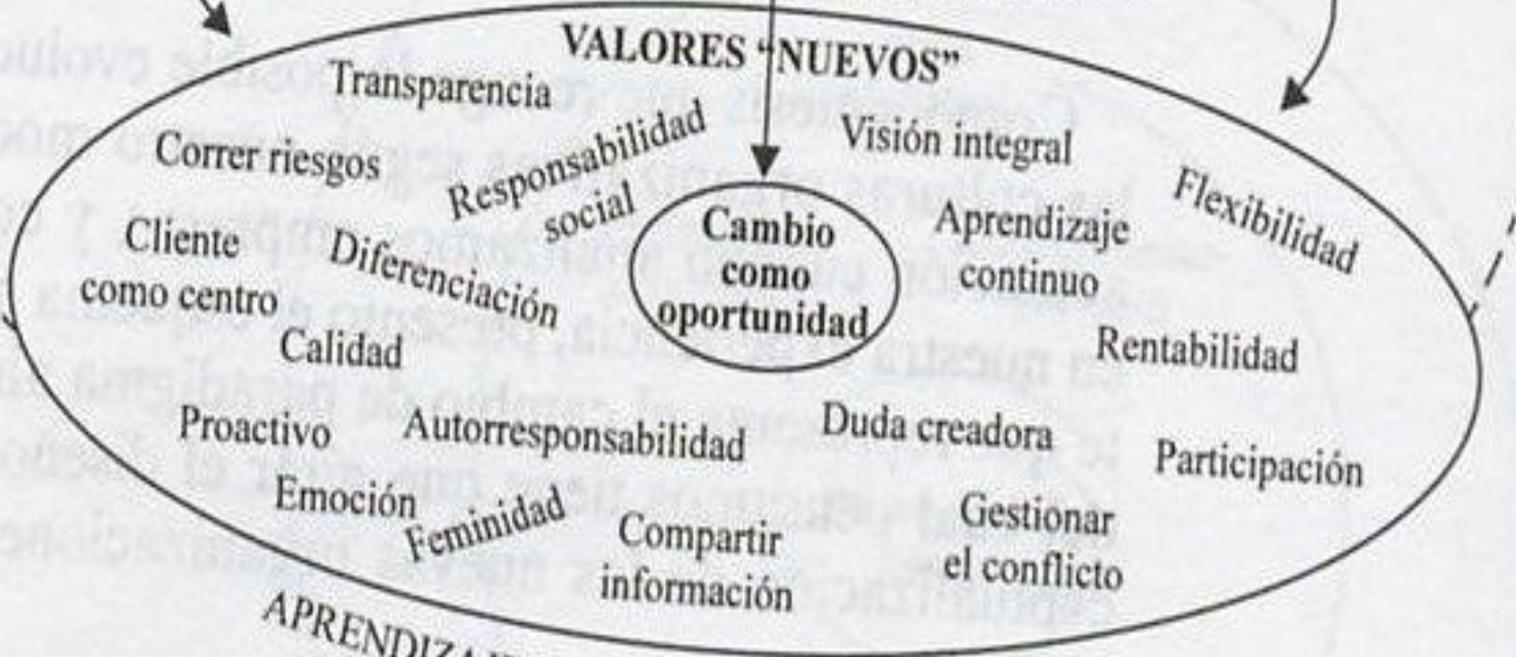
VALORES "TRADICIONALES"



Cambio como amenaza

AUTOEXIGENCIA Y ESPÍRITU DE SACRIFICIO

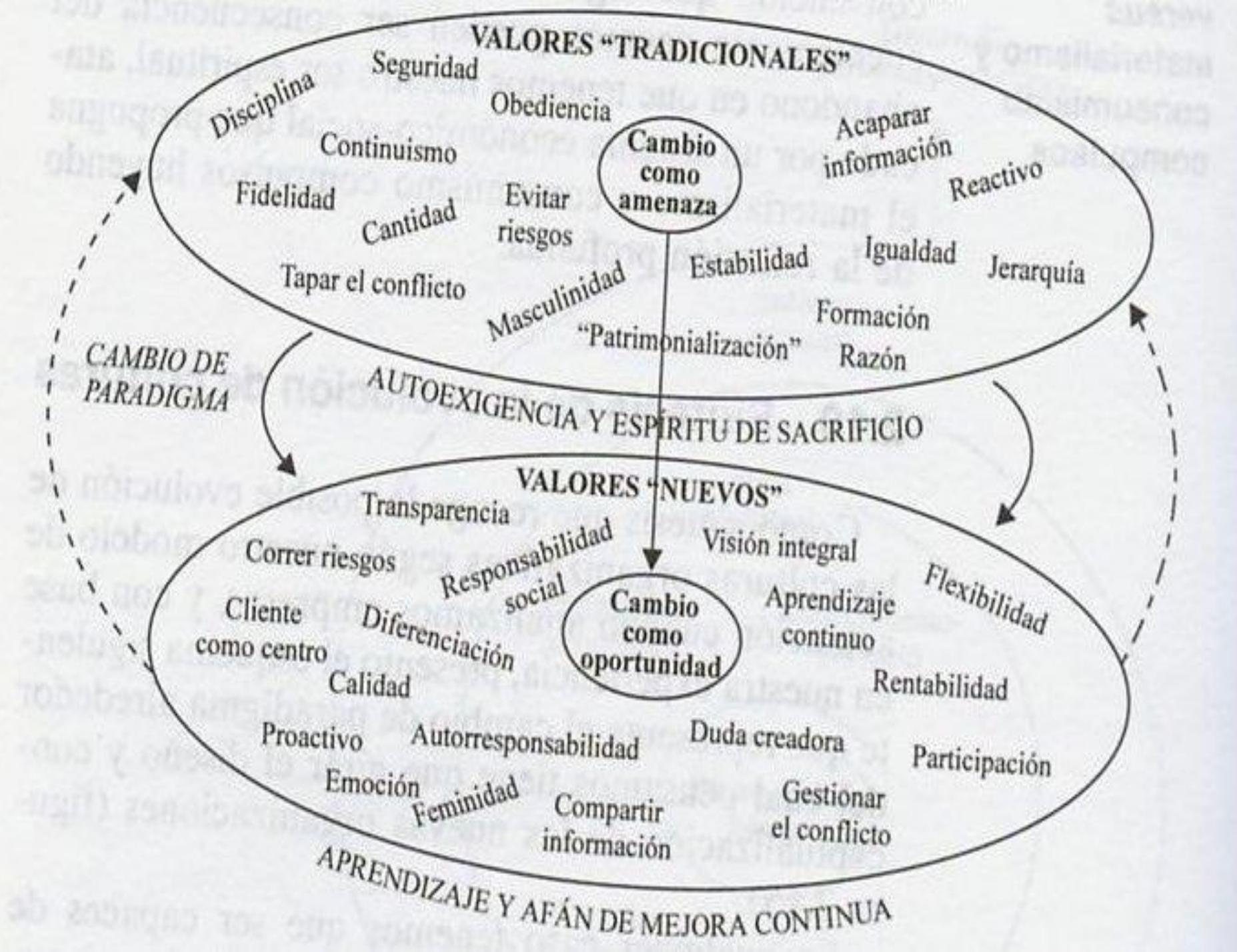
VALORES "NUEVOS"



Cambio como oportunidad

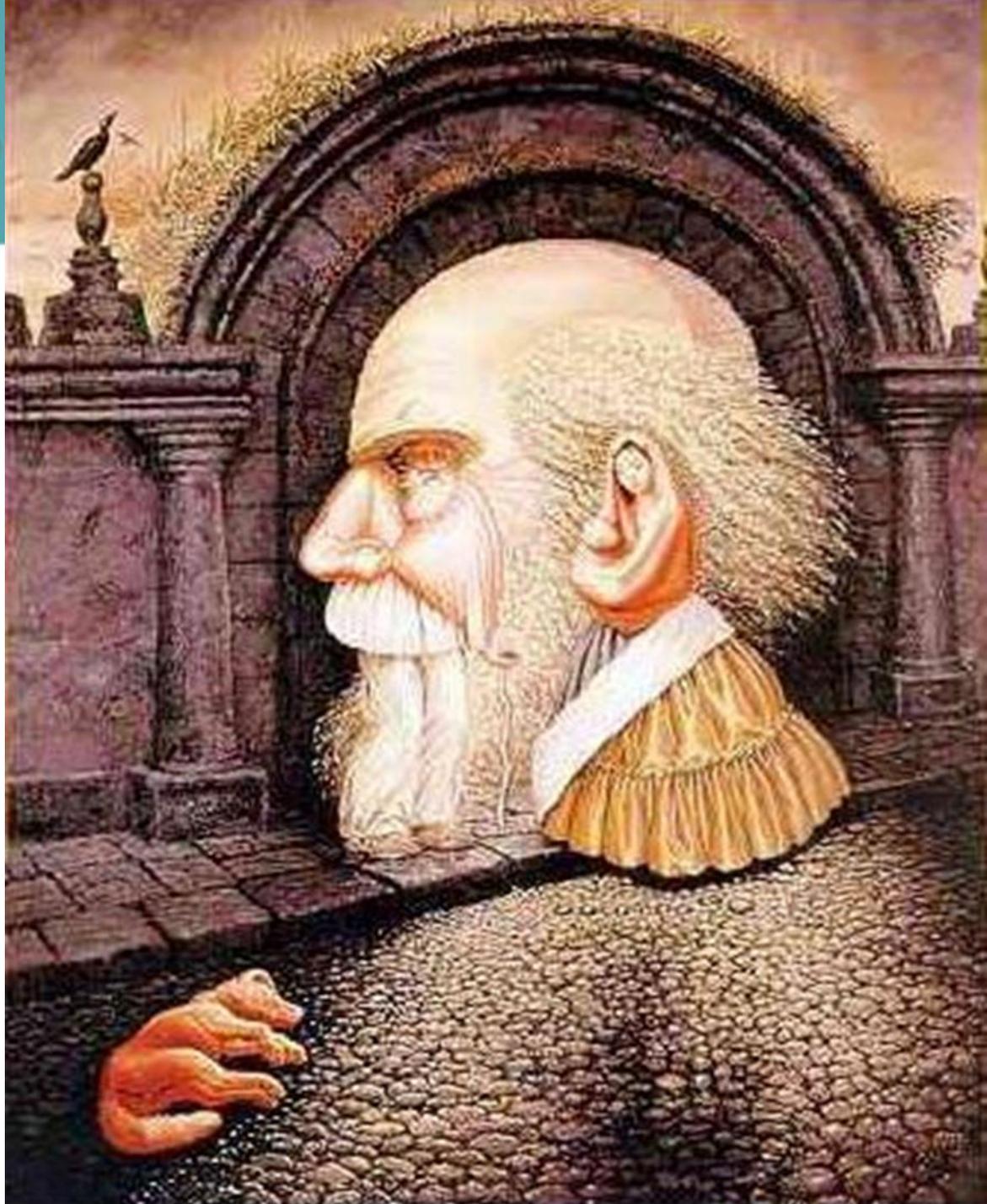
APRENDIZAJE Y AFÁN DE MEJORA CONTINUA

CAMBIO DE PARADIGMA





EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014

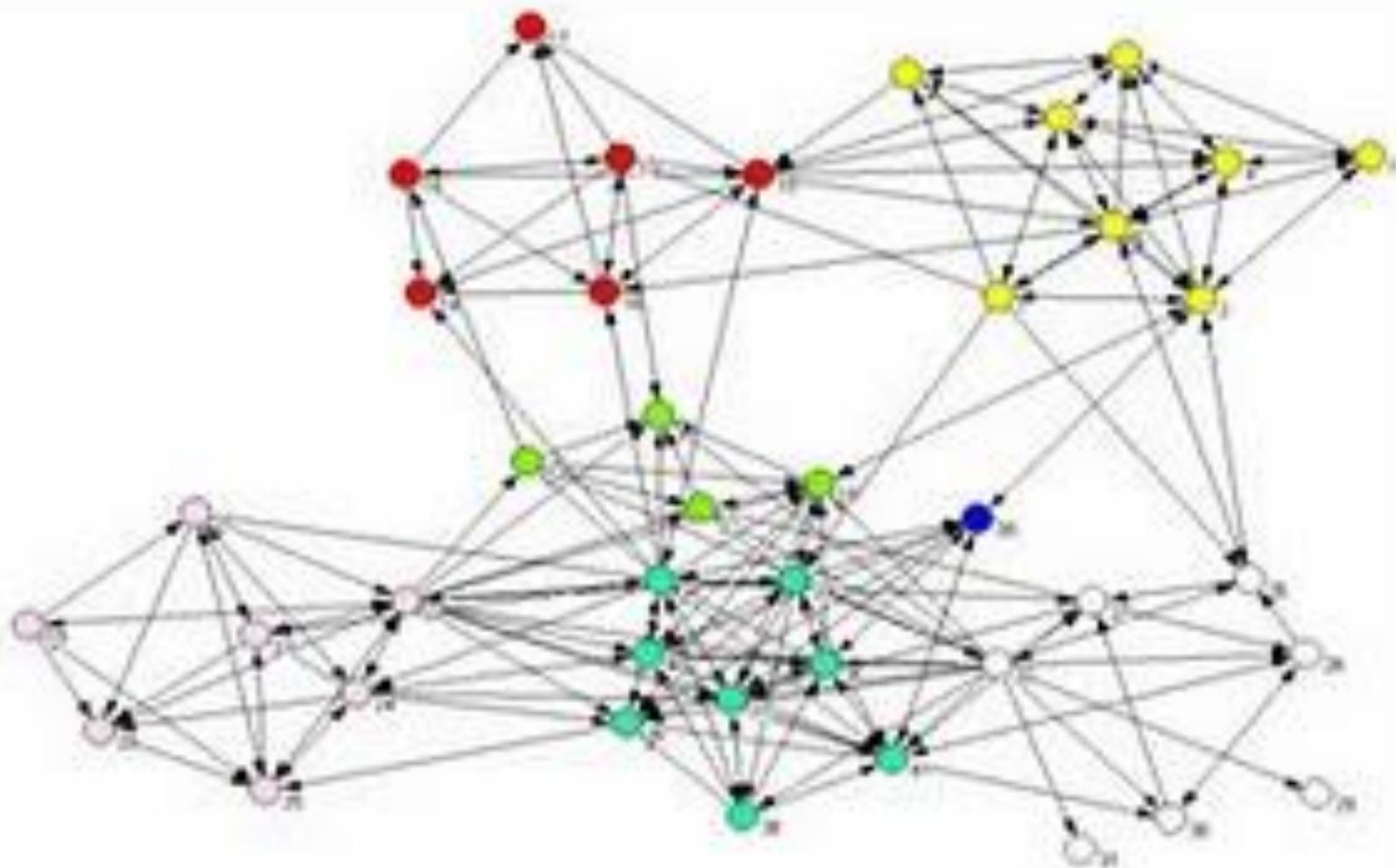




- 1. El cambio de la parte al todo.**
- 2. El cambio de la estructura al proceso.**
- 3. El cambio de la ciencia objetiva a la “ciencia epistémica”.**
- 4. El cambio de la construcción a la red como metáfora del conocimiento.**
- 5. El cambio de la verdad a las descripciones aproximadas.**



EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo
2014





El paradigma cartesiano se basaba en la convicción de que el conocimiento científico podía lograr la certeza absoluta y final.

En el nuevo paradigma, se reconoce que todos los conceptos, teorías y descubrimientos son limitados y aproximativos.

Los científicos no se ocupan de la verdad (en el sentido de una exacta correspondencia entre la descripción y los fenómenos descriptos); se ocupan de lograr descripciones limitadas y aproximativas de la realidad.

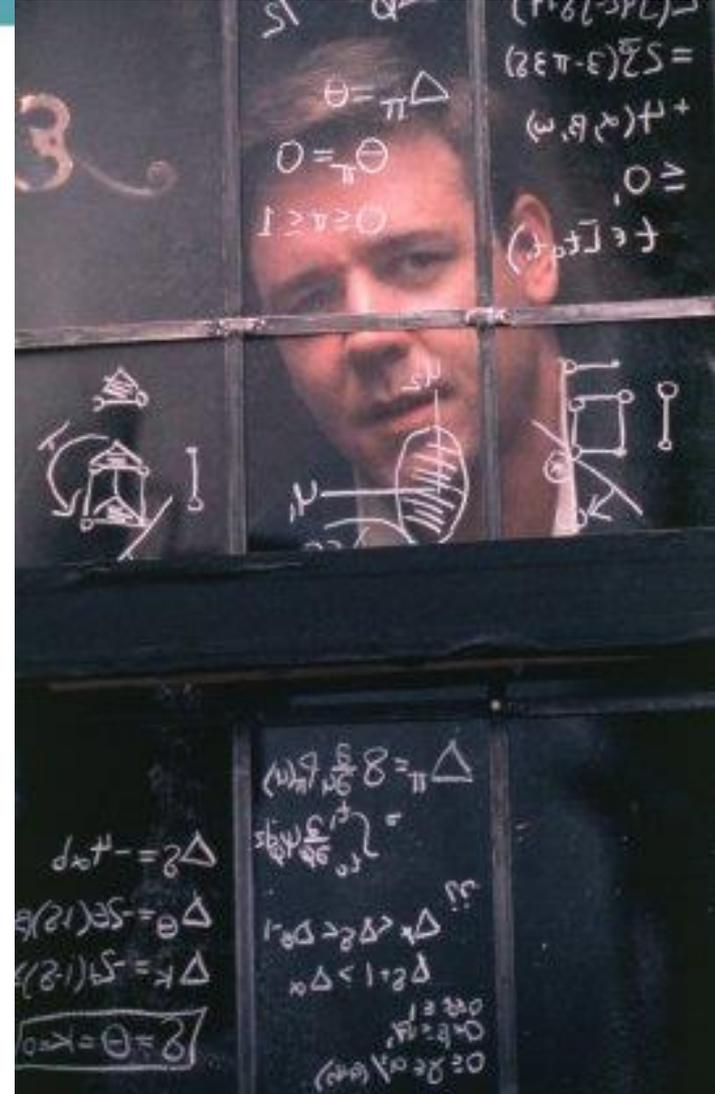
Imperios de la mente

EXPO DE
Orientación
Gobal y Local
2014

"Todos los imperios del futuro van a ser imperios del conocimiento, y solamente serán exitosos los pueblos que entiendan cómo generar conocimientos y cómo protegerlos; cómo buscar a los jóvenes que tengan la capacidad para hacerlo y asegurarse que se queden en el país.

Los otros países se quedarán con litorales hermosos, con iglesias, minas, con una historia fantástica; pero probablemente no se queden ni con las mismas banderas, ni con las mismas fronteras, ni mucho menos con un éxito económico".

Einstein



El que no sabe y dice que sabe, es un necio; apártate de él.
El que no sabe y sabe que no sabe, es sencillo; instrúyelo.
El que sabe y no sabe que sabe, está dormido; despiértalo.
El que sabe y sabe que sabe, es sabio; síguelo."

Proverbio árabe

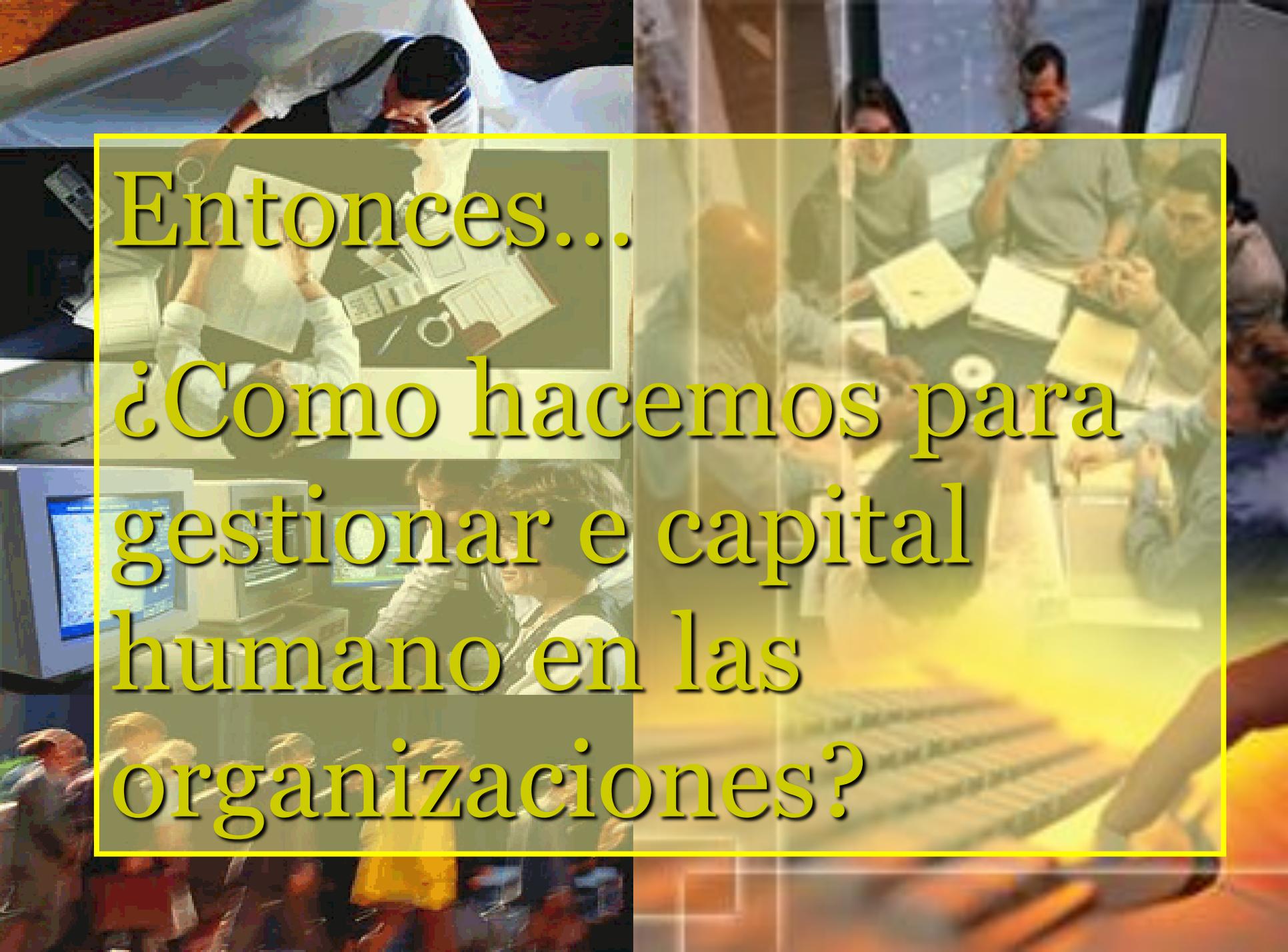


LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACION

1.- La cultura de la empresa.

2.- La persona como referencia absoluta.

3.- La aportación de valor.

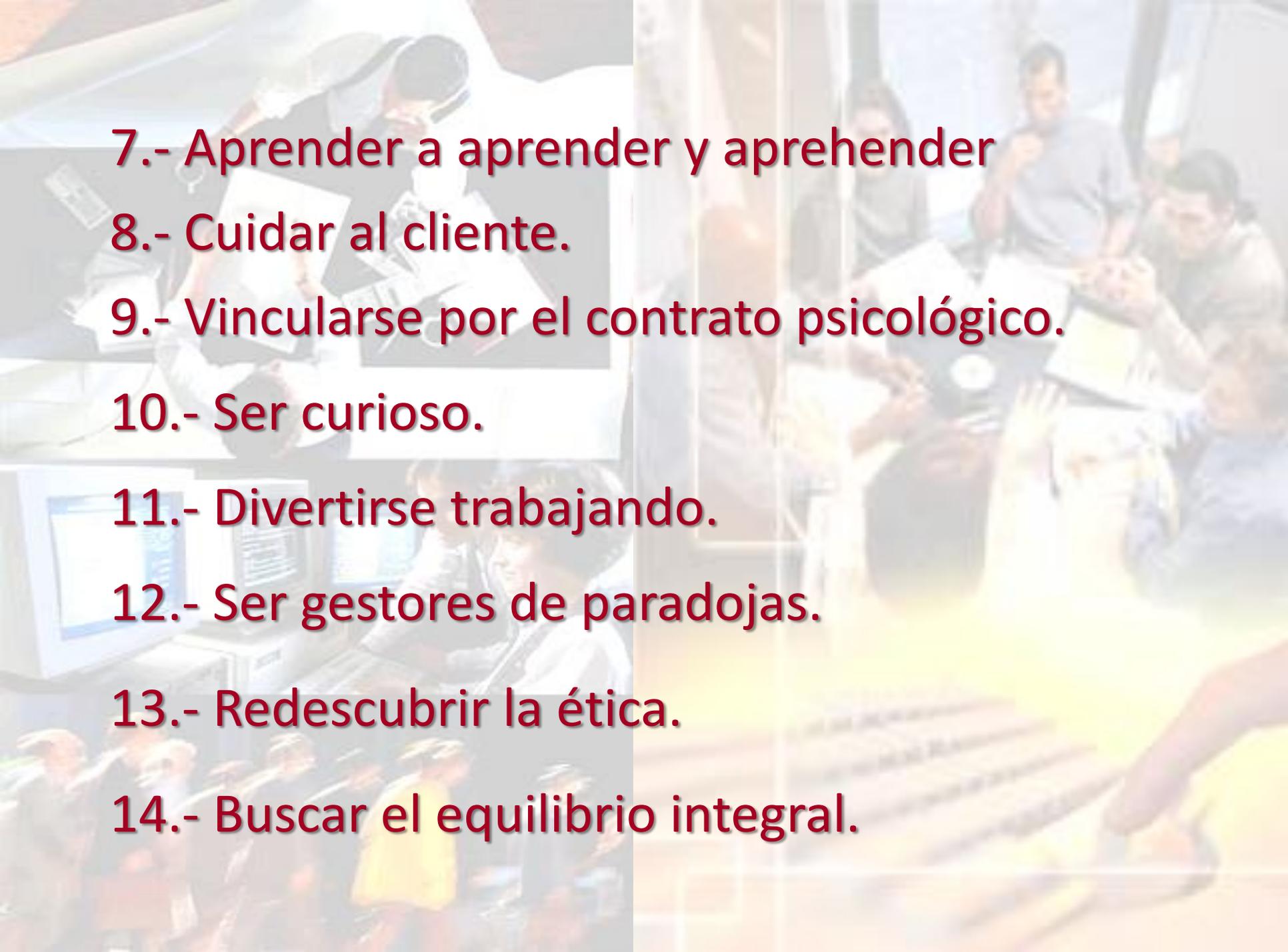


Entonces...

¿Como hacemos para
gestionar e capital
humano en las
organizaciones?

CLAVES PARA UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL

- 1.- Apoyar la diferenciación: Sé tú mismo.
- 2.- Tener una visión global e integral.
- 3.- Aceptar responsabilidades.
- 4.- Asumir riesgos.
- 5.- Ser autocríticos y aceptar a los demás.
- 6.- Gestionar los conflictos, no huir de ellos.

- 
- 7.- Aprender a aprender y aprehender
 - 8.- Cuidar al cliente.
 - 9.- Vincularse por el contrato psicológico.
 - 10.- Ser curioso.
 - 11.- Divertirse trabajando.
 - 12.- Ser gestores de paradojas.
 - 13.- Redescubrir la ética.
 - 14.- Buscar el equilibrio integral.



“Nuestra experiencia no es lo que nos pasa, sino la interpretación que hacemos de lo que nos pasa”

Aldous Huxley

A wide-angle photograph of a snowy mountain range under a clear blue sky. In the foreground, a lone skier is visible on a snow-covered slope. The middle ground shows a small village or resort nestled in a valley. The background features more rugged, snow-capped mountain peaks.

Muchas gracias
Muchas gracias

Lucas Carballo

lucascarballo@gmail.com



Resumiendo... (que se pasa el arroz)

- ¿Qué vimos?
- ¿Qué aprendimos nuevo?
- ¿Qué me llamó más la atención?



EXPO DE
CONCIENCIA
Laboral y Empleo
2014

Connotación negativa del concepto de TRABAJO:

latín *tripaliare*, que significaba primitivamente “torturar”. Corominas destaca que en castellano antiguo y aún en la actualidad, el trabajo sigue conservando el sentido de “sufrimiento, dolor, pena”: de la idea de “sufrir”.

Se pasó al significado de “esforzarse” y “laborar”.

***SI ALGUIEN PIENSA DISTINTO QUE
HABLE AHORA O ...***

El Trabajo

MAFALDA POR QUINO

