¿Cómo *Aprovechar* el Mayor Recurso de AMÉRICA LATINA?

TALENTISMO SUSTITUYE AL CAPITALISMO

ManpowerGroup™

Vivimos en la época más transformadora que jamás haya conocido el mundo. Las estructuras y sistemas económicos familiares han evolucionado con el tiempo, y sobre los que nuestros modelos y estrategias de negocios están basados, están cambiando como resultado de poderosas fuerzas macroeconómicas que conspiran para remodelar nuestro mundo. En enero de 2011, en la reunión anual del Foro Económico Mundial en Davos, ManpowerGroup identificó que el mundo ha entrado a *Human Age.* Esta nueva y caótica realidad está caracterizada por un ritmo rápido de cambio y complejidad que requiere una nueva mentalidad y enfoque de los negocios. Los recursos que alguna vez fueron limitados son ahora abundantes y aquellos que alguna vez fueron abundantes son ahora limitados, y ninguno lo es más que el motor de la productividad en *Human Age:* el talento humano con habilidades.

En el pasado, el acceso al capital fue el diferenciador competitivo y el combustible de la productividad. Hoy, el talento se está convirtiendo en el recurso escaso en el mundo económico.

De acuerdo a la más reciente Encuesta de Escasez de Talento de ManpowerGroup, una tercera parte de los empleadores del mundo enfrentan dificultades para asegurar el talento que necesitan (Figura 1). En *Human Age,* los medios de una nación o corporación para atraer, movilizar y liberar talento serán el diferenciador competitivo. Eso no quiere decir que el capital ya no sea importante. Éste seguirá siendo una piedra angular del crecimiento. Sin embargo, el capital debe ser creado con habilidades y esfuerzo humano. El talento se ha convertido en un ingrediente nuevo, vital y más fuerte en la mezcla de cómo el crecimiento y la prosperidad pueden ser creados dentro de un sistema económico.

La identificación de la evolución del *Talentismo* de ManpowerGroup tuvo eco a principios de este año; Klaus Schwab, Fundador del Foro Económico Mundial y Presidente Ejecutivo, señaló que el nuevo modelo mundial se centrará en el talento humano. En el futuro, el éxito de cualquier modelo de nación y de negocios para la competitividad estará basado menos en el capital y mucho más en el talento.

El modelo de crecimiento global se está adaptando en *Human Age* en tanto que el balance de poder se inclina por los mercados emergentes. Como el talento -cada vez más escaso- es ahora el diferenciador clave de la competitividad, la productividad de los negocios y el poder económico nuevamente aprovechan el crecimiento de la población de una forma que no se veía desde antes de la Revolución Industrial. Sin embargo, para muchos mercados emergentes y en desarrollo, a pesar de sus poblaciones relativamente jóvenes y crecientes, la falta de talento disponible es uno de los mayores desafíos para el crecimiento que enfrentan. Esto es porque en *Human Age* hay un excedente de personas que carecen de las habilidades y experiencia que las empresas buscan y una escasez de talento con las habilidades adecuadas.

El capital seguirá siendo vital para el éxito a largo plazo en Latinoamérica, ya que financia nuevos proyectos empresariales y las iniciativas de desarrollo del gobierno. Sin embargo, cada vez más el talento es la clave, está en todas y ninguna parte de la problación juvenil, dado que los empresarios se esfuerzan por encontrar las habilidades adecuadas para aprovechar las oportunidades de expansión. La trayectoria del fuerte crecimiento de América Latina puede haber enmascarado el impacto pleno de la epidemia de desajuste de talento en todo el mundo; sin embargo, la región debe superarlo, si es que verdaderamente desea realizar su potencial de crecimiento.

La riqueza natural de Latinoamérica, su potencial humano, necesita ser descubierta y liberada, para desencadenar las riquezas de la región.

Latinoamérica: El Talento es Difícil de Encontrar y se Encuentra en Todas Partes

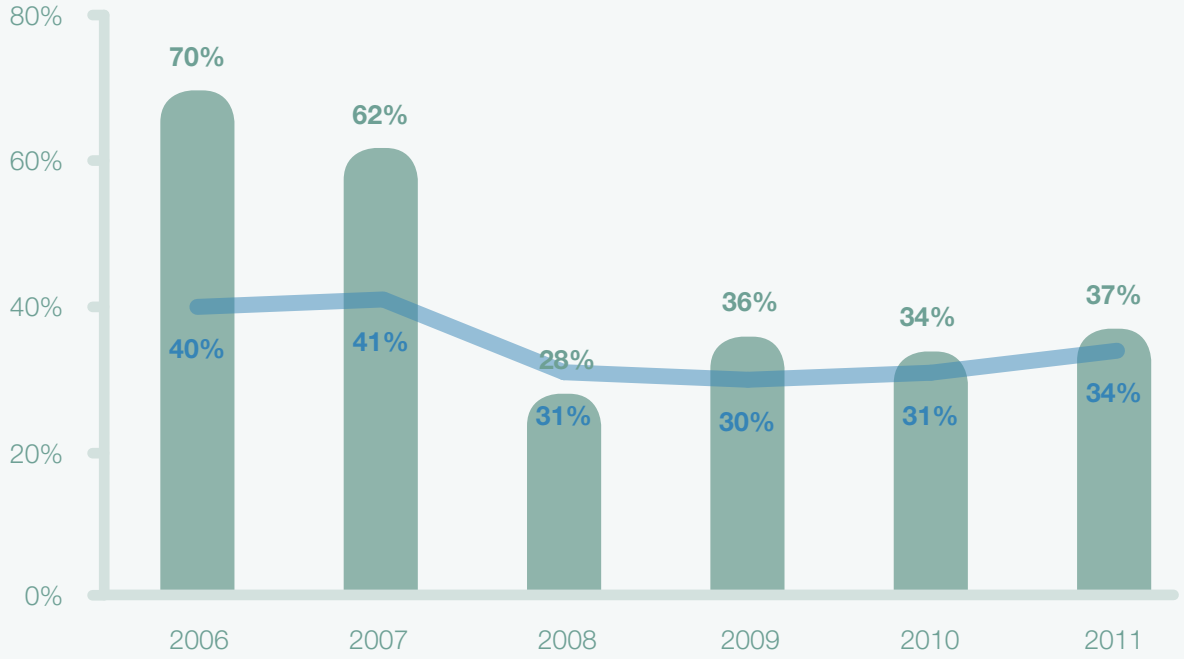
Al ser una región cada vez más estable, con tasas de pobreza en disminución, crecimiento económico y muy ricos recursos naturales, no es de sorprender que América Latina tenga una presencia creciente en el escenario económico mundial. El emprendimiento se alienta positivamente a través de casi toda la región, crece la inversión y las empresas locales se apresuran a tomar ventaja de este entorno. Las organizaciones multinacionales, especialmente los de América del Norte, ya no simplemente miran al Este, sino también a sus vecinos del Sur para una próxima oportunidad de expansión, a medida que el arbitraje laboral de China continúa limitándose.

Este panorama positivo es reflejado en las intenciones de contratación de los empleadores de América Latina. Según la Encuesta de Expectativas de Empleo Manpower para el Segundo trimestre de 2012, Latinoamérica está abierta para los negocios y la contratación.aGuatemala, México y Panamá también reportan intenciones positivas de contratación con expectativas que oscilan entre +15% y +17%. En Brasil, el sector de servicios está experimentando un crecimiento particularmente fuerte, con seis de cada 10 empleadores que indican aumentos en sus plantillas laborales en los próximos tres meses.

Los empleadores ya están contratando con antelación a la Copa del Mundo 2014, un evento que se espera cree 700,000 nuevos puestos de trabajo. El desempeño del mercado laboral en Brasil es impulsado en parte por los programas gubernamentales encaminados a crear puestos de trabajo, el país creó 10 millones de empleos formales entre 2003 y 2010. México, por otro lado, aumentó el empleo formal en el mismo período alrededor del 20%. Gran parte de este crecimiento ha sido encabezado por el sector de manufactura, uno de los más importantes mercados de trabajo en México. La disponibilidad de talento capacitado y el aumento de la productividad en sectores altamente especializados, como el automotriz, aeroespacial, biotecnología, tecnologías de la información y telecomunicaciones, está atrayendo la atención de la inversión extranjera e incrementando las expectativas de contratación en el país. El acceso al talento se va a convertir en un grave problema que podría poner en peligro el crecimiento futuro de la región. Ya desde ahora, según la investigación realizada por PwC, una de las 3 prioridades máximas en las que a los directores generales de la región de América Latina les gustaría, es ver a los gobiernos actuar en la creación y fomento de una fuerza laboral cualificada. Por otra parte, de acuerdo a la Encuesta de Escasez de Talento de ManpowerGroup, los empleadores en el continente americano están enfrentando más problemas para cubrir puestos de trabajo que el promedio global, con 37% de los empleadores que reportan dificultad en el cubrimiento de vacantes debido a la falta de talento disponible (Figura 1). En Brasil esta proporción se eleva a casi seis de cada 10 empleadores, mientras que en México 42% está enfrentando problemas para cubrir puestos laborales (Figura 2).

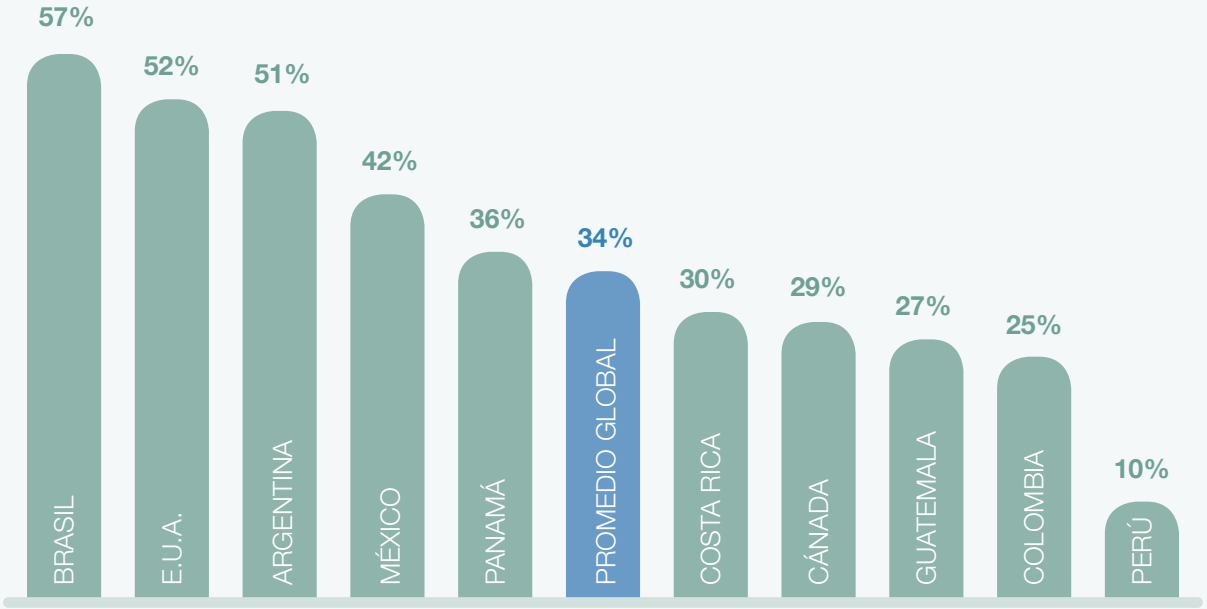
A pesar de ello, el desempleo sigue siendo un problema para la región. América Latina está de

FIGURA 1: Porcentaje de Empleadores en el Continente Americano que Tienen Dificultad en Cubrir Puestos debido a la Falta de Talento Disponible.



Fuente: Encuesta de Escasez de Talento 2011 de ManpowerGroup

FIGURA 2: Porcentaje de Empleadores en América que Tienen Dificultad para Cubrir Puestos debido a la Falta de Talento - Por País.



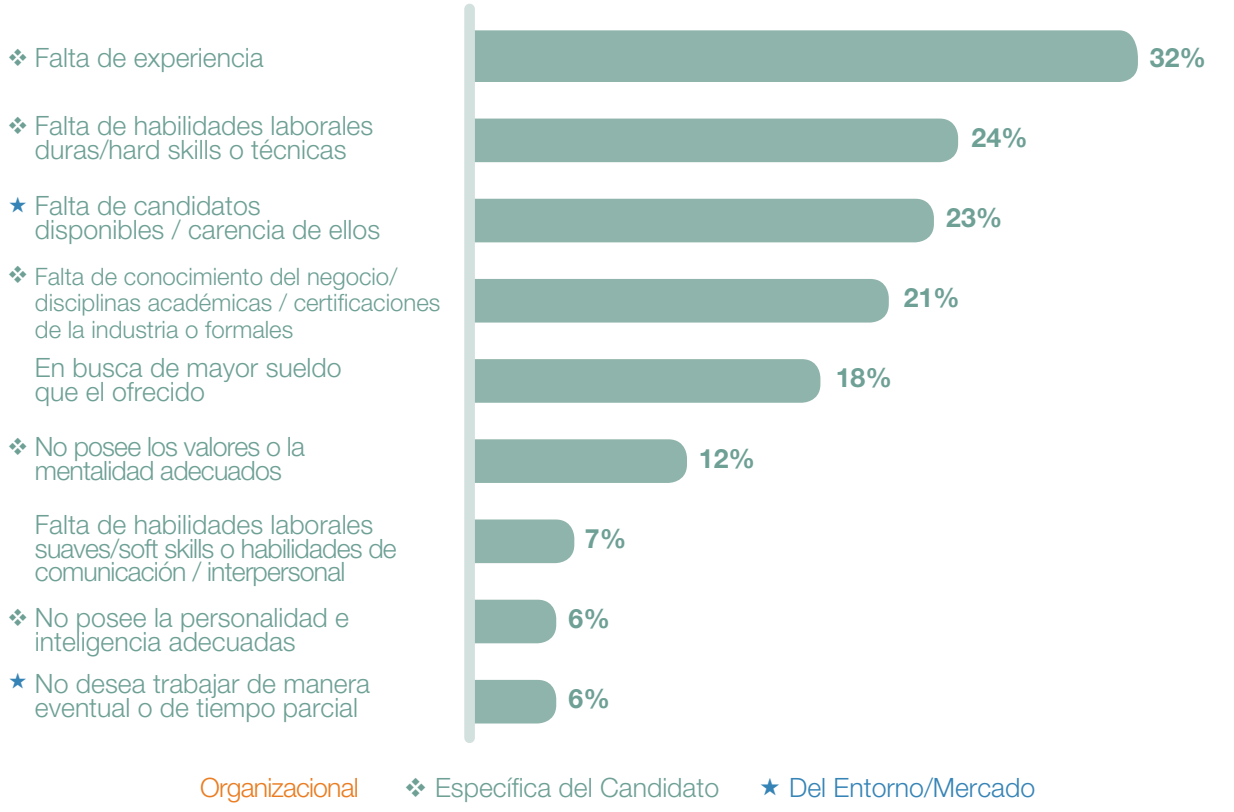
Fuente: Encuesta de Escasez de Talento 2011 de ManpowerGroup

pie al borde de una crisis de *empleabilidad,* impulsada por una sobreoferta de trabajadores disponibles y una escasez de talento calificado. En contraste con muchos países desarrollados, América Latina se beneficia del bono demográfico, lo que aumentará la reserva potencial de talento durante muchos años por venir. El acceso a más personas, sin embargo, no resuelve inmediatamente el reto de garantizar el talento adecuado con los conocimientos correctos.

En Brasil, a pesar del hecho de que casi el 40% de los empleadores busca contratar, y casi el 60% es incapaz de cubrir vacantes, hay todavía más de 11 millones de desempleados (5.7% de la población); en México son 2.6 millones (5.2% de la población económicamente activa).

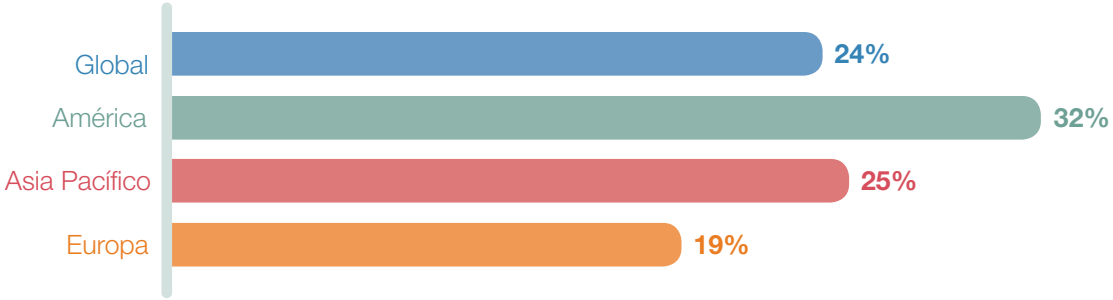
El Registro de Empleados y Desempleados de Brasil recientemente indicó que logró menos de dos tercios del objetivo del país para 2011 de crear tres millones de puestos de trabajo, una señal más de que la fuerza laboral disponible es actualmente incapaz de satisfacer las necesidades del empleador. En el continente americano, más de la mitad (56%) de los empleadores que enfrenta problemas para contratar declaró la falta de experiencia o de habilidades técnicas como la razón de su dificultad, otro 23% literalmente dijo que no hay candidatos disponibles (Figura 3). Claramente existe un desajuste peligroso entre el talento disponible y las habilidades que los empleadores necesitan, un desajuste que en *Human Age* - donde el talento es el nuevo capital - los empleadores y gobiernos latinoamericanos no se pueden permitir ignorar.

FIGURA 3: Razones que Dificulta el Cubrimiento de Posiciones de Contiente Americano.



Fuente: Encuesta de Escasez de Talento 2011 de ManpowerGroup

FIGURA 4: Porcentaje de Empleadores que Usan Talento Extranjero para Cubrir Escasez de Habilidades.



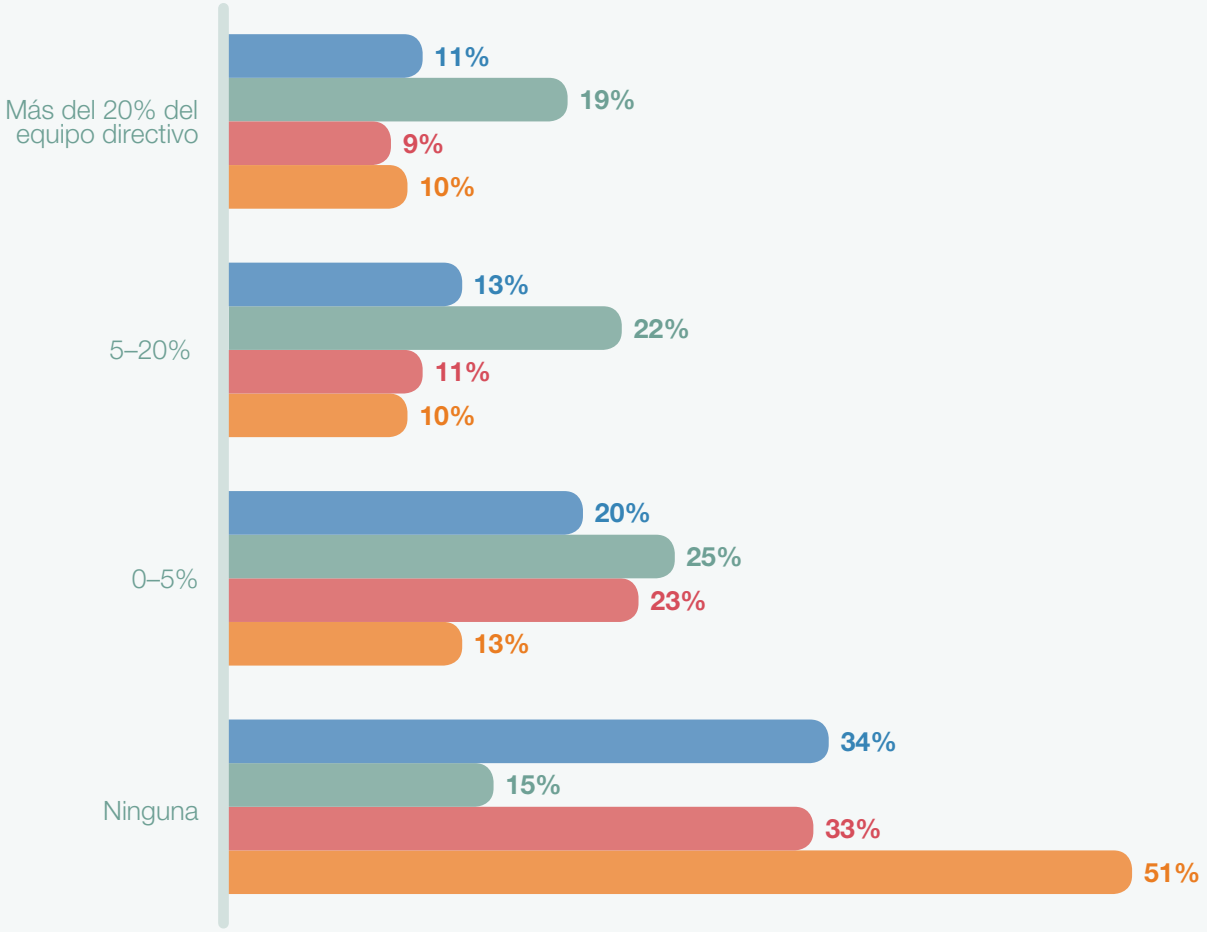
Fuente: Fuerza Laboral Sin Fronteras 2011 de ManpowerGroup

Es probable que la migración estratégica de talento aumente en todo el mundo en *Human Age,* dado que resulta más fácil viajar y las personas talentosas altamente demandadas son capaces de dictar cómo, cuándo y dónde trabajan. El trabajo y los trabajadores son más móviles que nunca antes, lo que significa que aunque el talento puede ser difícil de encontrar, también se encuentra en todas partes. De acuerdo a la encuesta global de Migración Laboral de ManpowerGroup, aproximadamente tres de cada cinco personas están dispuestas a reubicarse por trabajo y más de una de cada cuatro personas indicaron que están más dispuestas a reubicarse por trabajo desde la recesión mundial.

Los empleadores latinoamericanos buscan más lejos para satisfacer sus requerimientos de talento. Según la investigación Fuerza Laboral sin Fronteras de ManpowerGroup, 32% de los empleadores en el continente americano están usando talento extranjero para cubrir su escasez de talento (Figura 4). Las empresas parecen luchar para encontrar talento local, especialmente cuando se trata de servicios profesionales y directivos. Por ejemplo, casi una de cada cinco empresas en América tiene 20% o más de talento extranjero en sus equipos directivos (Figura 5). Sin embargo, algunos países de América Latina, especialmente Brasil y Panamá, tienen leyes laborales que complican a los empleadores la búsqueda de talento extranjero; en Brasil, sólo 14% de los empleadores dijo estar utilizando talento extranjero para cubrir la escasez de acuerdo al estudio Fuerza Laboral sin Fronteras de ManpowerGroup, lo cual los deja sin acceso al talento adecuado e incapaces de capitalizar las oportunidades de crecimiento.

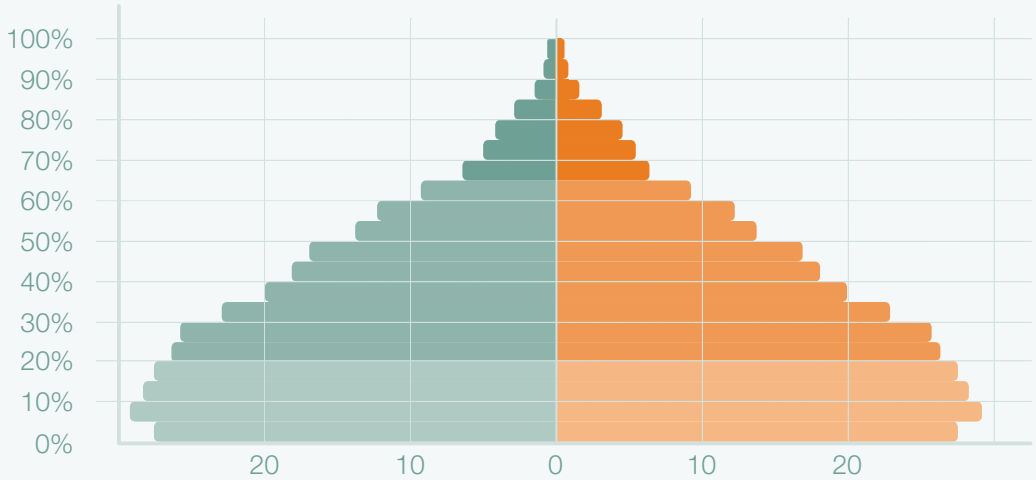
La migración estratégica puede ser una solución efectiva a corto plazo para llenar las brechas de talento, sin embargo, para tener éxito a largo plazo, los países latinoamericanos deben invertir en el desarrollo de sus pobladores y madurar su reserva local de talento, simultáneamente abatir el desempleo y abordar la escasez de talento. La fuerza de trabajo mundial está envejeciendo, causando graves problemas para muchos países, los de Europa y partes de Asia incluidos. En *Human Age,* los países con una población joven creciente tendrán una enorme ventaja. Al igual que los países ricos en reservas naturales de petróleo u otros recursos preciosos (y con las instalaciones para acceder y aprovecharlos) se han vuelto ricos bajo el capitalismo, los países con poblaciones grandes, jóvenes y en crecimiento serán los que tengan el potencial para convertirse en ricos bajo el *Talentismo,* siempre y cuando puedan aprovecharlos.

FIGURA 5: Porcentaje de Empleadores que Usan Expatriados en el Nivel Directivo.



Fuente: Fuerza Laboral Sin Fronteras 2011 de ManpowerGroup

FIGURA 6: Bono Demográfico de Latinoamérica: Población por Edad (en millones).



Fuente: Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Sociales y Económicos, División de Población (2011): Perspectivas de la Población Mundial: Revisión 2010. Nueva York.

Este es un problema central para los países de América Latina, Brasil y México, se encuentran entre los más ricos del planeta en términos de recursos naturales escasos, sin embargo debido a la deficiente infraestructura y la realidad geofísica del país puede ser difícil aprovecharlos. Lo mismo puede decirse del talento (Figura 6). Brasil tiene una población grande y relativamente joven que representa una riqueza de talento potencial. Aunque se han hecho progresos e inversiones importantes en Brasil y en otros lugares de la región, el sistema educativo no está cerrando la brecha de habilidades del cambiante mundo laboral. De igual modo, México tiene una población de más de 110 millones, de los cuales la mitad son menores de 27 años de edad, esto equivale en *Human Age* a una vasta mina de oro sin explotar, justo bajo la superficie, a la espera de ser descubierta y comprometida a contribuir, en beneficio de la persona así como de la sociedad en general.

Los gobiernos de América Latina necesitan cambiar su forma de pensar y explorar cómo pueden liberar las vastas reservas de potencial humano dentro de su población. Deben encontrar una manera de incrementar las habilidades de los trabajadores adecuados para cubrir las industrias en crecimiento y tomar ventaja de las oportunidades de crecimiento y la inversión extranjera.

Se han logrado avances en el campo de la educación, pero muchos países latinoamericanos todavía califican muy bajo en las clasificaciones internacionales. La participación de las mujeres en la fuerza laboral ha mejorado notablemente en los últimos 15 años, pero todavía se requieren avances. Esta reserva de talento representa otra oportunidad y dado que más mujeres empiezan a graduarse de las universidades, será vital garantizar que continúen aumentando su participación en todos los niveles de la sociedad y los negocios. Algunos países han hecho esfuerzos significativos para incrementar el acceso a una mejor educación, pero debe hacerse más para mejorar significativamente la escala y la accesibilidad a la educación en los niveles primarios, secundarios y superiores.

Recientemente Brasil lanzó un "Programa de Aceleración del Crecimiento" que pretende literalmente acelerar el crecimiento y el desarrollo de país, sin embargo, contiene poca referencia sobre la capacitación y educación, sin mencionar el desarrollo de habilidades alineadas a las brechas de talento. Casi 40% de los jóvenes de 18 años de orígenes socioeconómicos pobres no han concluido la secundaria, como efecto de esta falta de inversión resulta una "fuga de cerebros" de jóvenes de alto potencial de talento. Por ejemplo, en Perú, muchos jóvenes sienten que pueden tener acceso a mejores oportunidades educativas en el extranjero y luego terminan quedándose a trabajar (aunque esta tendencia ha disminuido un poco en las secuelas de la crisis bancaria en Europa). En México, sólo el 85% de los jóvenes puede asistir a la preparatoria, ya que la oferta educativa no es suficiente.

En otros lugares de América Latina, existen preocupaciones sobre las brechas de habilidades específicas. En Panamá, gran parte de la fuerza laboral trabaja en el sector de la construcción, sin embargo, una vez que el auge de ésta llegue a su fin la demanda de estas habilidades disminuirá, mientras que habrá probablemente una mayor necesidad de talento capacitado para trabajar como personal de servicios y en negocios minoristas que ocuparán los nuevos edificios. Para evitar el doble desafío de la escasez de talento y el desempleo, es importante centrarse

en re-habilitar a posibles migrantes de industria que puedan ser capaces de hacer la transferencia a través de estos diferentes sectores a medida que la demanda sube y baja. En otros países, como Guatemala y Costa Rica, una falta de conocimiento de idiomas es motivo de preocupación en sectores de otra forma florecientes como tecnologías de la información y servicios. Se han anunciado grandes inversiones en estos sectores, creación de nuevos puestos de trabajo, pero las habilidades necesarias para tener éxito han evolucionado y ahora se espera que los candidatos sean bilingües. En *Human Age,* los requerimientos de habilidades cambian rápidamente y puede ser difícil para los sistemas de educación mantener el ritmo. Sin embargo, para el crecimiento a largo plazo, es importante que la educación esté conectada a los requerimientos del negocio, asegurando que los futuros candidatos estén equipados con las habilidades adecuadas para el puesto.

En *Human Age,* los países y empresas deben poner atención en desarrollar su acceso al recurso escaso más valioso del mundo, el talento calificado. Mientras que el capital será siempre necesario, éste debe ser creado mediante labor humana, y el potencial humano es ahora el principal agente del crecimiento económico; cómo liberar y aprovechar ese potencial serán las preguntas clave que las organizaciones y los gobiernos deben buscar responder.

En Latinoamérica, las empresas tendrán que trabajar de la mano con los gobiernos y el sector educativo para desarrollar las reservas en el país de la nueva "riqueza" (talento), especialmente entre los jóvenes, para producir una generación lista para trabajar, equipado con las habilidades que los empleadores necesitan para maximizar el crecimiento. La fortaleza de América Latina como región continuará creciendo, pero para realizar su potencial en *Human Age,* Latinoamérica debe primero liberar el potencial de su más precioso recurso: su gente.

ManpowerGroup
Insurgentes Sur 688, 3er. Piso. Col. Del Valle,
Distrito Federal, C.P. 03100
México
www.manpowergroup.com.mx

© 2012 ManpowerGroup. Todos los Derechos Reservados.