

Gente en Supply Chain Management Visión 2020

AGENDA:











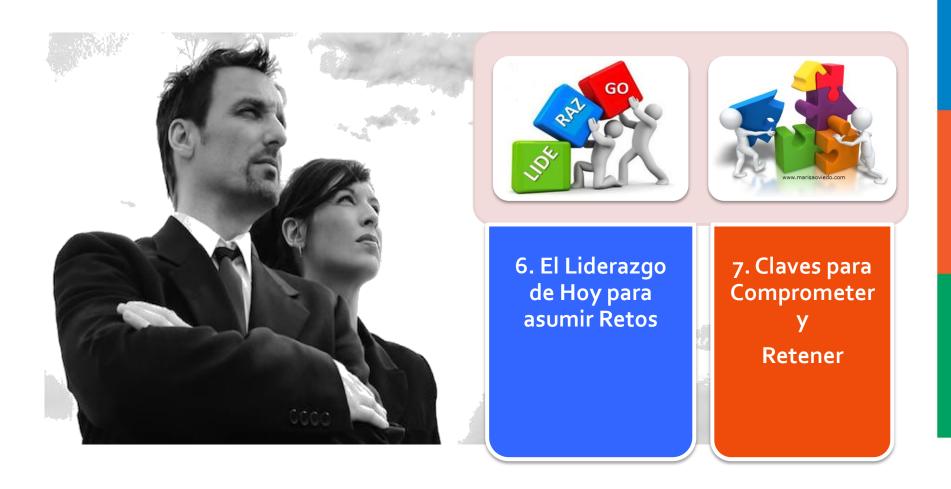


1. Panorama Actual 2. Demanda de Talento

3. Perfiles más demandados 4. El GAP en las relaciones Inter Generacionales 5. ¿Cómo lograr compromiso?

AGENDA:









1. P

PANORAMA ACTUAL

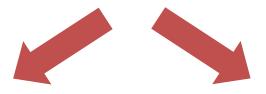
1. PANORAMA ACTUAL



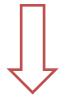
VENEZUELA:

Ambiente Retador por:

- Devaluación
- Inflación
- Regulaciones
- Conflictividad Social, Política y Laboral
- Desabastecimiento



Escasez de Talento



Fuga de Talento





Oferta



Guerra por el Talento

REALIDADES AGRAVADAS



- Dificultad para retener talento en la empresa y retener talento en el país.
- Imposibilidad de ajustar los sueldos al mismo ritmo de la inflación.
- Reducción de la meritocracia: cuál es el aumento por inflación y cuál es el aumento por desempeño?
- La brecha entre los sueldos y el costo de vida se agrava.
- El foco es cómo lograr supervivencia y como cubrir necesidades básicas.
- El aspecto monetario cobra importancia mayor en la motivación, retención de talento y estímulo del compromiso.
- Aplicar el concepto de Responsabilidad Social a lo interno de las empresas.
- * La emigración se ha profundizado a todos los niveles y áreas de las organizaciones. Arranco en el 2002.
- El mayor impacto de la emigración se da en la dificultad del reemplazo de las vacantes.
- La decisión de emigrar va mas allá de lo que pueda proponer la empresa a su talento humano.





2.

DEMANDA DE TALENTO

GEOGRAFÍA, INDUSTRIAS Y FUNCIONES

2. DEMANDA DE TALENTO



Geografía Caracas Valencia Maracay

Industrias Manufactureras Consumo Masivo Alimentos

Funciones Supply Chain

- ITGerencia GeneralRRHHMercadeo
- Seguridad
- Legal







3.

PERFILES MÁS DEMANDADOS

EDUCACIÓN Y PERFIL BLANDO

3. PERFILES MÁS DEMANDADOS



EDUCACIÓN

- Pregrado + Postgrado
- Inglés
- Experiencia en el país (Venezuela es muy particular)

PERFIL BLANDO

- Liderazgo
- Proactividad
- Ética y Valores
- Pensamiento Estratégico
- Flexibilidad
- Inteligencia Emocional
- Resiliencia
- Felicidad





EL GAP EN LAS RELACIONESINTERGENERACIONALES

EL GAP EN LAS RELACIONES INTERGENERACIONALES



- Grandes brechas y algunas insalvables.
- Cultura del mentor es escasa y es increíblemente importante.
- Milenials y Boomers no están contentos con el otro y no se están escuchando.
- Milenials exigen una cultura colaborativa: sus supervisores deben tomarse el tiempo para guiarlos y enseñarlos.
- El compromiso de los Milenials es mucho mas bajo y su intención de permanencia en la empresa es mucho mas corta.





5.

¿CÓMO LOGRAR COMPROMISO?

COMUNICACIÓN, CRECIMIENTO, RECONOCIMIENTO Y CONFIANZA

5.¿CÓMO LOGRAR COMPROMISO? 🔾 📑



- Va muchos más allá de elementos racionales o básicos como la compensación.
- Tiene que ver con temas intrínsecos a la organización:
 - * Ganar bien.
 - Hacer lo que le gusta.
 - Estar alineados con la organización, con lo que quiere y como lo quiere hacer.
 - Ambiente adecuado, donde sienta que crece, vale e importa.
 - Combina con temas extrinsecos a la organización:
 - Calidad de Vida.
 - Seguridad.
 - Visión de mediano y largo plazo.

5.¿CÓMO LOGRAR COMPROMISO? 3P



COMUNICACIÓN

 Satisfacer necesidades de información: hacia donde vamos, roles, responsabilidades, cambios, retos, feedback

CRECIMIENTO

 Oportunidad de desarrollo, entrenamiento, proyección de carrera, mentoring, coaching

RECONOCIMIENTO

 Reconocimiento económico, remuneración competitiva, premios justos, infraestructura, equipamiento, etc.

CONFIANZA

 Reconocimiento, involucramiento, cultura de respeto, calidad de vida, salario emocional.





6 EL LIDERAZGO DE HOY PARA ASUMIR RETOS

EL LIDERAZGO DE HOY PARA ASUMIR RETOS



- Visión clara y comunicación.
- Ser autentico (Palabras = Hechos).
- Escuchar y respetar.
- Ser humilde y accesible.
- Valiente y optimista.
- Mantener la calma.
- Mantener el foco.
- Señalar el camino.



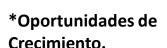




CLAVES PARA COMPROMETER Y RETENER

7. CLAVES PARA COMPROMETER Y RETENER





- *Aprendizaje a la medida.
- *Comunicación Transparente
- *Focos en talentos claves
- *Resiliencia

DESARROLLO CAPACITACIÓN COMUNICACIÓN

GRUPO

BIOLO

GRUPO

DIVERSIDAD

Impulsar marca como empleador e

*Identificar factores de motivación individuales.

*Atraer a un mayor número de mujeres en un sector dominados por hombres.

Medidas que puedan suponer una ventaja competitiva para atraer y retener talento: Horario flexible, trabajos a distancia.



*Contratación con habilidades requeridas (Reducción de Brechas)

*Participación activas en redes presenciales o virtuales (Networking)

Paquetes atractivos y a la medida



GRACIAS POR SU ATENCIÓN!