

Movilidad del talento en 2020

La carrera internacional de los millennials



mayo 2010

Contenidos

- I. Previsión de la movilidad internacional del talento en 2020
- II. Traslados internacionales: crecimiento y cambio
- III. Nuevos patrones de movilidad del talento
- IV. La generación de los millennials
- V. Colaboración empresa-gobierno
- VI. Garantizar el cumplimiento a través del cambio
- VII. Tendencias clave

I. Previsión de la movilidad internacional del talento en 2020

I.a Principales cambios en los países desarrollados (I)

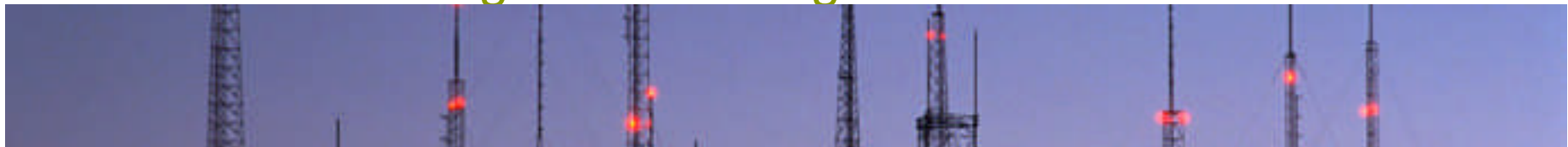
Las cosas que hoy son relevantes en el mundo de los negocios no lo serán mañana. Por ejemplo, las poblaciones de Bombay, Dhaka y Sao Paulo eclipsarán a las de Nueva York, Londres o París, entre otras.



- El conocimiento, comercio, tecnología, capital y bienes y los servicios tendrán una conexión global sin precedentes.



- Las multinacionales dejarán de tener sede en un país para transformarse en organizaciones globales.



I. Previsión de la movilidad internacional del talento en 2020

I.a Principales cambios en los países desarrollados (II)



- El exceso de empleados en edad de jubilación ejercerá una fuerte presión sobre el mercado laboral.



- El mercado se enfrenta a la escasez de trabajadores jóvenes.



- La lucha por el talento será una constante en la próxima década

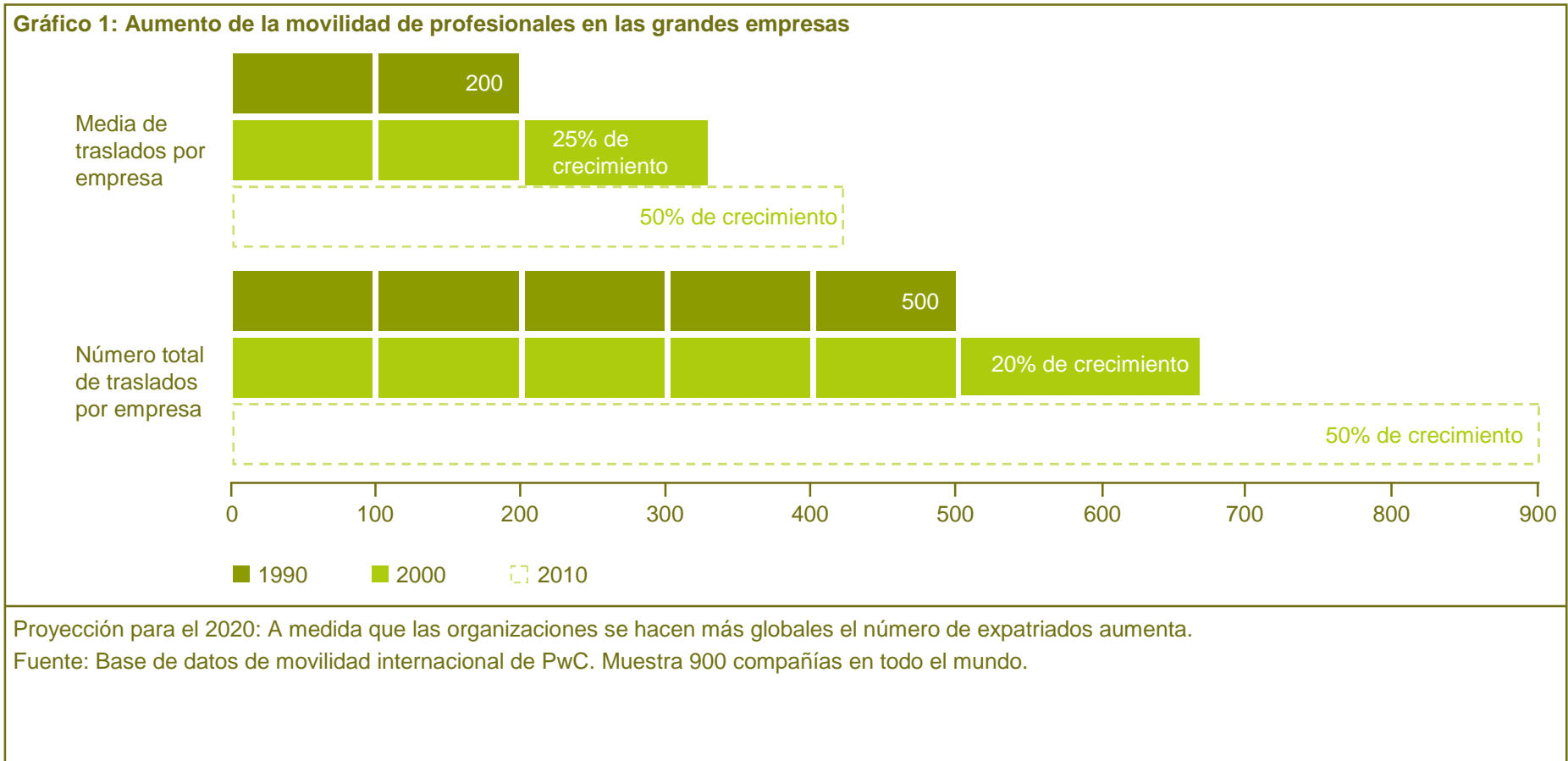
I. Previsión de la movilidad internacional del talento en 2020

I.b Tendencias

1. Las pautas de movilidad de los profesionales cambiarán de forma significativa: valorarán más el interés de la oportunidad profesional que la retribución, sin necesidad de volver a casa hasta el final de su carrera.
2. Los traslados internacionales crecerán un 50% para el año 2020 y aún más en la siguiente década.
3. Los millennials consideran necesarios los traslados internacionales para hacer carrera.
4. La entrada de empresas en nuevos territorios producirá una creciente colaboración entre en el mundo empresarial y los gobiernos y se clarificará la tributación de cada actividad.
5. Se unificará globalmente la retribución de algunas funciones con similar experiencia y habilidad comercial.
6. La tecnología facilitará el trabajo de los millennials y el control por parte de las empresas y de los gobiernos.

II. Traslados internacionales: crecimiento y cambio

II.b Aumento de la movilidad de los empleados



II. Traslados internacionales: crecimiento y cambio

Tendencias en los 25 principales núcleos urbanos de población: 1950-2025

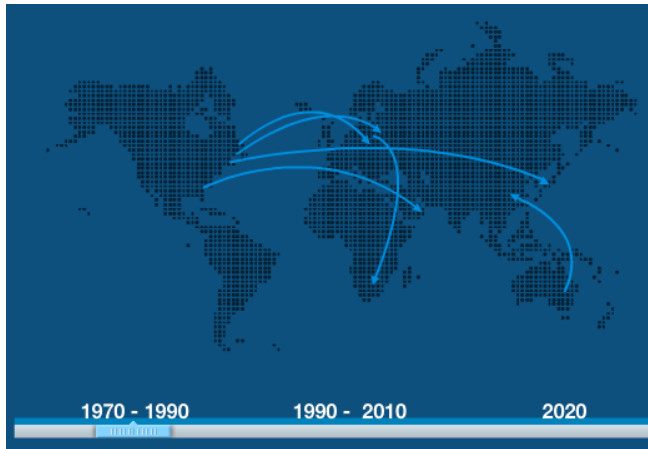
Ranking in 1950	Pop. (m) 1950	Ranking in 1990	Pop. (m) 1990	Ranking in 2007	Pop. (m) 2007	Projected ranking in 2025	Pop. (m) 2025
1. New York	12.3	Tokyo	32.5	Tokyo	35.7	Tokyo	36.4
2. Tokyo	11.3	New York	16.1	New York	19.0	Mumbai	26.4
3. London	8.4	Mexico City	15.3	Mexico City	19.0	Delhi	22.5
4. Shanghai	6.1	Sao Paulo	14.8	Mumbai	19.0	Dhaka	22.0
5. Paris	5.4	Mumbai	12.3	Sao Paulo	18.8	Sao Paulo	21.4
6. Moscow	5.4	Osaka-Kobe	11.0	Delhi	15.9	Mexico City	21.0
7. Buenos Aires	5.1	Kolkata	10.9	Shanghai	15.0	New York	20.6
8. Chicago	5.0	Los Angeles	10.9	Kolkata	14.8	Kolkata	20.6
9. Kolkata	4.5	Seoul	10.5	Dhaka	13.5	Shanghai	19.4
10. Beijing	4.3	Buenos Aires	10.5	Buenos Aires	12.8	Karachi	19.1
11. Osaka-Kobe	4.1	Rio de Janeiro	9.6	Los Angeles	12.5	Kinshasa	16.8
12. Los Angeles	4.0	Paris	9.3	Karachi	12.1	Lagos	15.8
13. Berlin	3.3	Cairo	9.1	Cairo	11.9	Cairo	15.6
14. Philadelphia	3.1	Moscow	9.1	Rio de Janeiro	11.7	Manila	14.8
15. Rio de Janeiro	3.0	Delhi	8.2	Osaka-Kobe	11.3	Beijing	14.5
16. St Petersburg	2.9	Shanghai	8.2	Beijing	11.1	Buenos Aires	13.8
17. Mexico City	2.9	Manila	8.0	Manila	11.1	Los Angeles	13.7
18. Mumbai	2.9	London	7.7	Moscow	10.5	Rio de Janeiro	13.4
19. Detroit	2.8	Jakarta	7.7	Istanbul	10.1	Jakarta	12.4
20. Boston	2.6	Chicago	7.4	Paris	9.9	Istanbul	12.1
21. Cairo	2.5	Beijing	7.4	Seoul	9.8	Guangzhou	11.8
22. Manchester	2.4	Karachi	7.1	Lagos	9.5	Osaka- Kobe	11.4
23. Tianjin	2.4	Istanbul	6.6	Jakarta	9.1	Moscow	10.5
24. Sao Paulo	2.3	Dhaka	6.5	Chicago	9.0	Lahore	10.5
25. Tehran	6.4	Tehran	6.4		8.8	Shenzhen	

Fuente :Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects

III. Nuevos patrones de movilidad del talento

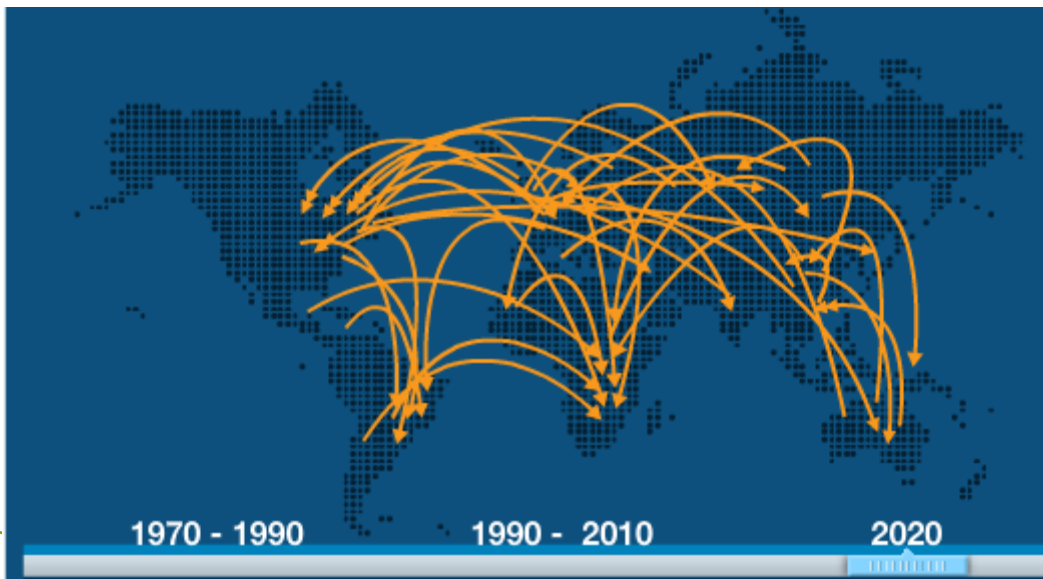
III.a ¿Hacia dónde vamos?

1970- 1990



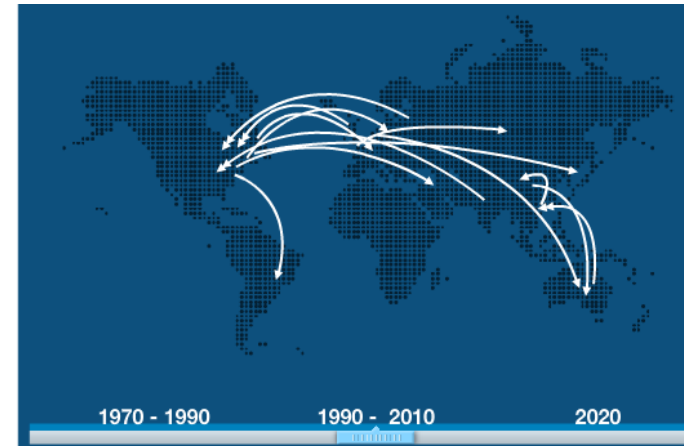
Grandes multinacionales de EE.UU y Europa envían profesionales desde sus sedes centrales a otras partes del mundo. Petroleras, empresas de gas , industrias mineras y otras dependientes de recursos naturales son las que envían a trabajadores a los destinos más lejanos.

2010- 2020



Pr

1990- 2010



La demanda de la movilidad del talento aumenta a medida que emergen nuevos mercados. El flujo de talento se mueve desde el Oeste hacia el Este o es intracontinental, pero las empresas empiezan a desviar talento hacia los mercados emergentes, sobre todo India.

Continúa creciendo la movilidad internacional. La desaparición de algunas barreras internacionales, el crecimiento de las fusiones entre varios países, la cooperación entre países y la tecnología de la información -que permite detectar y conectar talento de forma instantánea- convierte la movilidad global en algo normal. Por ejemplo, una empresa china podría contratar a un equipo europeo para gestionar su inversión en África.

III. Nuevos patrones de movilidad del talento

III.b ¿Cómo afecta la globalización al talento?

1. La movilidad genera un cambio significativo en las políticas de contratación y retención del talento.
2. Grandes diferencias entre las necesidades de los empleados de las 3 ó 4 generaciones que conviven en la empresa.
3. Las compañías adaptarán su política retributiva y de compensación a las pautas fijadas a nivel mundial.
4. Las organizaciones deben pensar en cómo hacer más atractivos destinos calificados como menos deseados.

III.c ¿Qué supone este cambio?

1. Creciente número de empleados que vuelven a casa, donde explotarán los nuevos conocimientos adquiridos.
2. Tendrán una mayor remuneración y el director de RR.HH tiene que estar preparado para cubrir las expectativas y fidelizar a estos “trotamundos”.

III.Nuevos patrones de movilidad del talento

III.d Tendencia:

En 2020 no habrá diferencias remunerativas por países en determinadas funciones.

China e India adquirirán un papel cada vez más importante en la economía mundial: el 45% de las multinacionales que se crearán en los próximos 15 años procederán de estas economías emergentes.



IV. La generación de los millennials

IV.a Pero...¿quiénes son los millennials y qué valoran más?

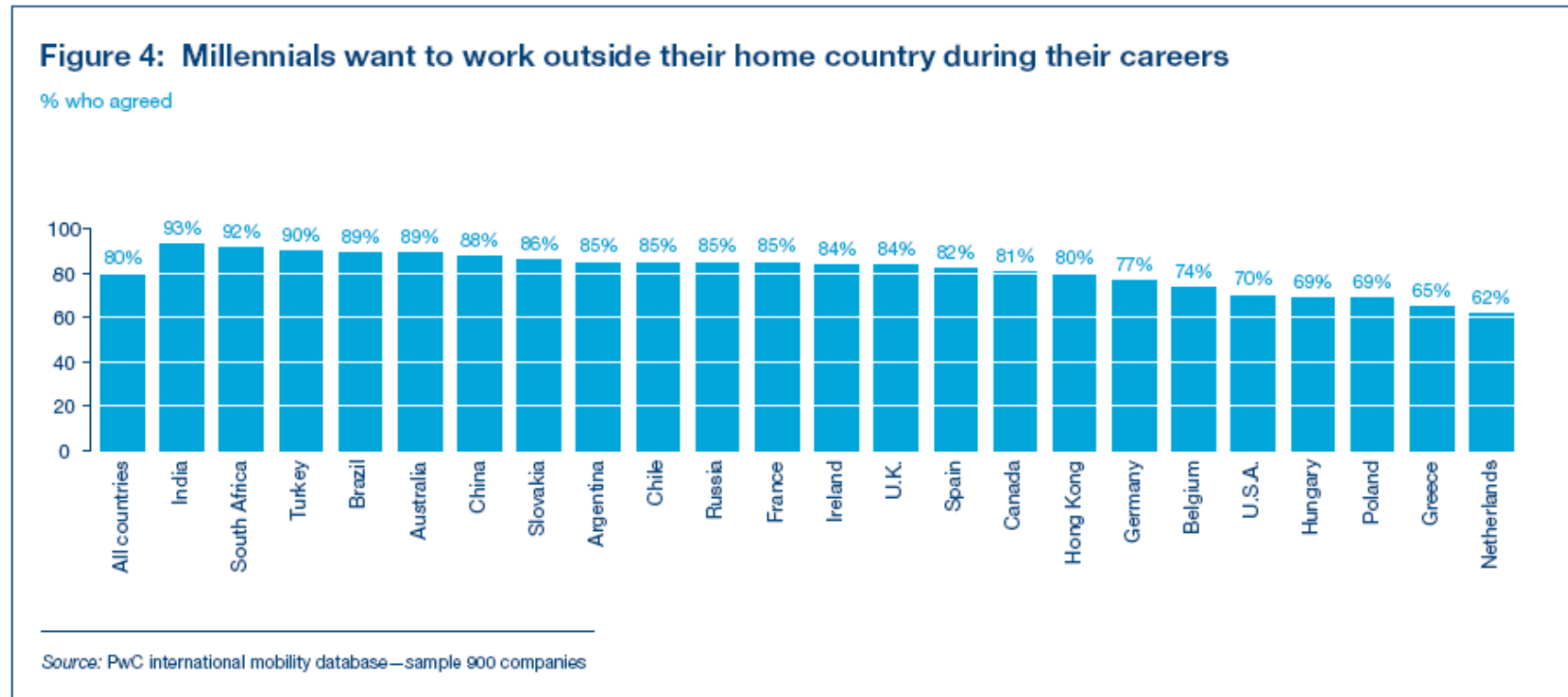
- Profesionales nacidos entre 1980 y 2000. Rivalizan en tamaño con los Baby Boomers -generación que dejará gradualmente el liderazgo en manos de la Generación X e Y y, a partir de 2020, en los millennials-.
- Igual que los deportistas profesionales, los millennials pasarán a tener sus propios agentes.
- El 80% quiere trabajar en el extranjero.
- El 70% espera utilizar un idioma diferente en su carrera.
- Consideran la formación, los traslados internacionales, y el desarrollo- no los bonus- como los beneficios más importantes.
- Creen necesario financiar su jubilación a través de ahorros e inversiones.



Elegirán el “mejor postor” para trabajar: aquella empresa que les ofrezca mejores oportunidades, con una política de responsabilidad social alineada a sus valores y que apueste por la tecnología.

IV. La generación de los millennials

IV.b ¿En qué países están los millennials más interesados en los traslados internacionales?



Tendencias en la colaboración empresa-gobierno (I)

1. Gobiernos y reguladores aceptarán los beneficios económicos de la movilidad de talento para estimular el crecimiento.
2. Mayor colaboración del gobierno con las empresas e incluso entre las propias empresas para eliminar algunas de las barreras a la movilidad en todo el mundo, como la excesiva burocracia. “Pasaportes globales” permitirán a los empleados estar en cualquier sitio en todo momento.
3. Los países que faciliten la libre circulación y que favorezcan el despliegue rápido de los empleados ganarán la batalla para atraer el mejor talento.



VI. Garantizar el cumplimiento a través del cambio

VI.b Tecnología y regulación estrechan lazos



El incremento de expatriados implica mayor conocimiento de las leyes de cada país y mayor seguimiento de los empleados:

- La tecnología cobrará un papel crítico en la correcta gestión de los datos salariales –lo que implica a empresas, clientes y los propios profesionales-. Asimismo, permitirá a los trabajadores desplazarse libremente sin el temor de que impuestos imprevistos o pendientes aumenten el coste de hacer negocios. O, lo que es peor, que impida al empleado visitar o trabajar en ese país en el futuro.
- El seguimiento “GPS” se convertirá en una norma aceptada como componente del proceso de seguimiento. Se prevé la incorporación de rastreadores electrónicos en teléfonos móviles y portátiles. No obstante, crece la preocupación por la privacidad de datos.

VII. Tendencias clave

En pocas palabras...

Las empresas intentarán retener el talento global para potenciar la gestión del conocimiento

Los millennials estarán siempre en movimiento.

Es imprescindible un cambio de las cuestiones regulatorias.

Se valorará la formación y el desarrollo profesional.

Empresas proactivas y ágiles atraerán y retendrán el mejor talento.

Las colaboración será la clave del mundo profesional del futuro.



Las compañías trabajarán cada vez más con los gobiernos para asegurar que los negocios globales puedan tener éxito sin ahogarse en la burocracia del cumplimiento regulatorio y fiscal.

¿Tienes respuestas a estas preguntas?

¿Tu estrategia de movilidad encaja con el futuro?

¿Cuál es tu estrategia para fomentar el compromiso del mejor talento?

¿Has identificado tus necesidades de movilidad para 2020:
qué necesitas y dónde?



mayo 2010
Slide 16

Gestión de personas:

- I. *Escenarios* empresariales que coexistirán en el año 2020.
- II. Aspectos laborales que preocupan a la generación de los millennials.
- III. Impacto de la recesión en la gestión de personas.
- IV. La movilidad del talento.