

The background features a dark blue color with a network of light blue lines and circular nodes, creating a digital or technological aesthetic.

# **Innovación Tecnológica en la Atracción de talento.**

Gabriela García Cortés

**26va Convención de Aseguradores AMIS**

JUAN CARLOS CUBEIRO

# DEL CAPITALISMO AL TALENTISMO

CLAVES PARA TRIUNFAR EN LA NUEVA ERA



«Juan Carlos Cubeiro, una de las grandes mentes del management, ha escrito un texto fascinante sobre el futuro de los negocios. *Del capitalismo al talentismo* es un libro lleno de sabiduría que debería estar en la lista de lecturas de todo directivo o profesional.»

-- Daniel H. Pink, autor de *Una nueva mente* y *La sorprendente verdad sobre qué nos motiva*

DEUSTO

# Estamos en la era del Talentismo

- **El Talento es más valioso que el capital y se vuelve el principal activo de las organizaciones.**
- **En la era del “talentismo” las organizaciones y países que no cuenten con los colaboradores adecuados van a estar en serios problemas para seguir siendo competitivos.**

La más grande compañía de transporte no posee vehículos



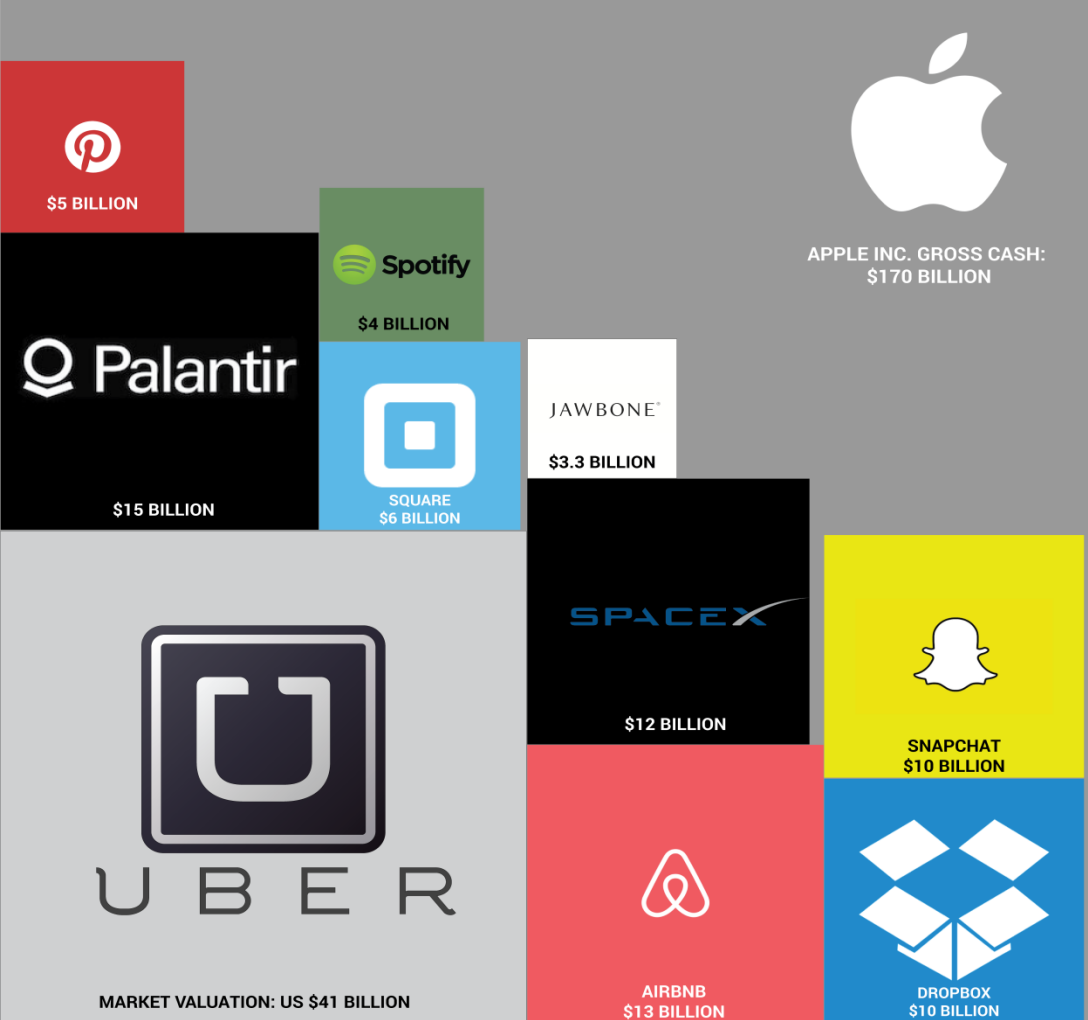
La compañía más grande de entretenimiento no genera contenido propio



La compañía de hospedaje de mayor crecimiento no posee ni un solo cuarto.



**De la era de la industrial/información a los servicios añadidos**



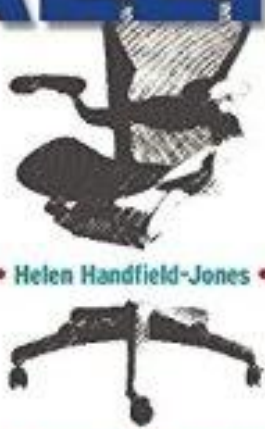
## ¿Qué tienen en común estas compañías?

Todas iniciaron con una idea, y fue la mezcla de talento y tecnología que las ha convertido en grandes oportunidades de negocio.

# Del poder de las empresas al poder de las personas.



# THE WAR FOR TALENT



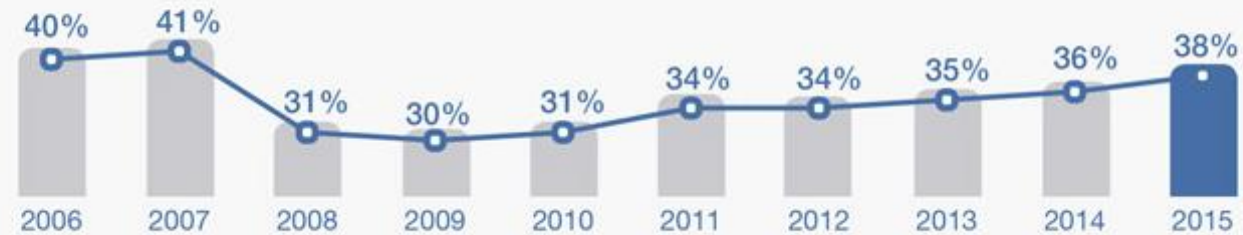
Ed Michaels • Helen Handfield-Jones • Beth Axelrod

HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS

 ManpowerGroup™

## 2015 TALENT SHORTAGE SURVEY

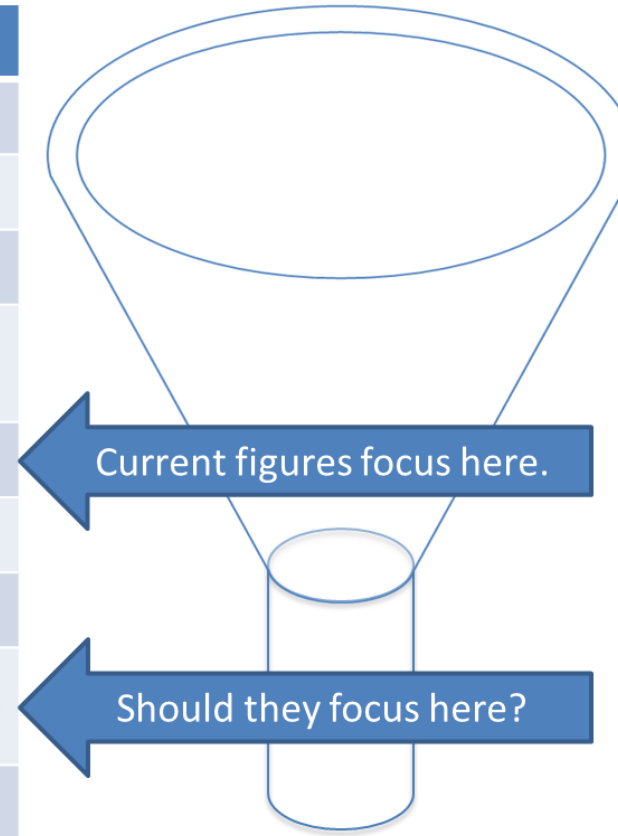
Globally, **38% OF EMPLOYERS** are having  
**DIFFICULTY FILLING JOBS** in 2015



- A two percent increase since 2014
- Highest percentage since 2007

**De la abundancia de mano de obra a la escases de talento**

Guadalajara's Metro Area	
Total Population	1.5 M
Total Labor Force	700,000
Total LinkedIn Users	200,000
LinkedIn Users with Profiles including:	
"Digital Marketing" jobs	1,400
& Bilingual	1,400
& 6-10 years of experience	400
& "Consumer" industry experience	3
& "Analytics" skills	1



**Alta especialización requerida en las organizaciones**



¿Cómo encontrarlas y atraerlas?

**Hace 10 años no existían estas posiciones**

En México, la fuga de talentos le cuesta al país  
cerca de 900 millones de pesos anuales.

#educación

# *Talentos en fuga*

**ReporteIndigo**



**De las fronteras nacionales a la  
globalización.**



## Los millennials capacitados duran sólo 2 años en las empresas

*En las empresas que sí cuentan con un plan de retención, los millennials mexicanos duran entre 3 a 5 años, según la División de Educación Corporativa de la EBC.*



Para 2025, los millennials serán 75% de la fuerza laboral del mundo. (Foto: Reuters)

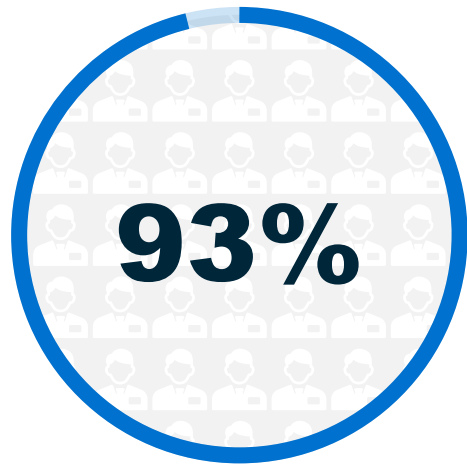


**Del empleo para toda la vida a múltiples proyectos y cambios cada 3 años**

**En este contexto, las empresas se enfrentan a dos retos:  
Desarrollar Talento y Atraerlo**



# TALENTO = Preocupación clave para las organizaciones

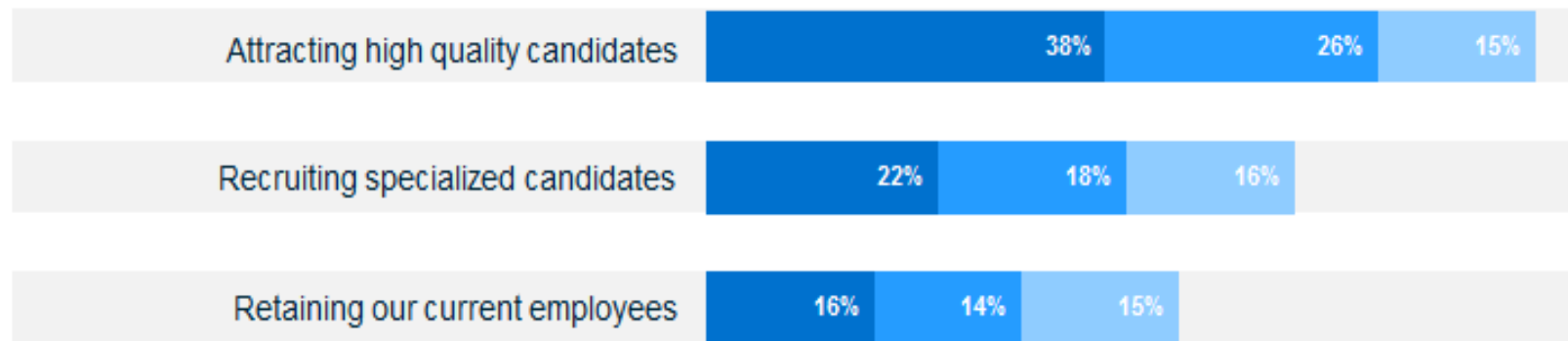


De los CEOs reconoce que debe cambiar su estrategia de atracción y retención de talento.

SOURCE: PwC 17<sup>th</sup> Annual Global CEO Survey 2014

?

Please rank the top 3 major HR challenges you face in your organization



● Rank 1 ● Rank 2 ● Rank 3

# La manera de **atraer talento** ha evolucionado gracias a la tecnología.

## RECLUTAMIENTO

1980's

1990's

2000's

2010's



CV's en papel



Bolsas de trabajo



Redes sociales

Letrero en el periódico o en tu oficina.

Vacante en una bolsa de trabajo especializada

Vacante en un ATS que la replica en la s principales bolsas de trabajo

Haces una búsqueda proactiva de la gente con los skills que estás buscando

Contratabas un "headhunter" para posiciones especializadas.

Tienes un "headhunter" todo el tiempo

No tenías trabajo, revisabas en el periódico la oferta laboral y aplicabas

Tengas o no trabajo, verás vacantes de adhoc a tu perfil en tus redes sociales y probablemente te contacto un reclutador proactivamente.

Contacto cara a cara

Contacto parcialmente virtual y mayormente cara a cara

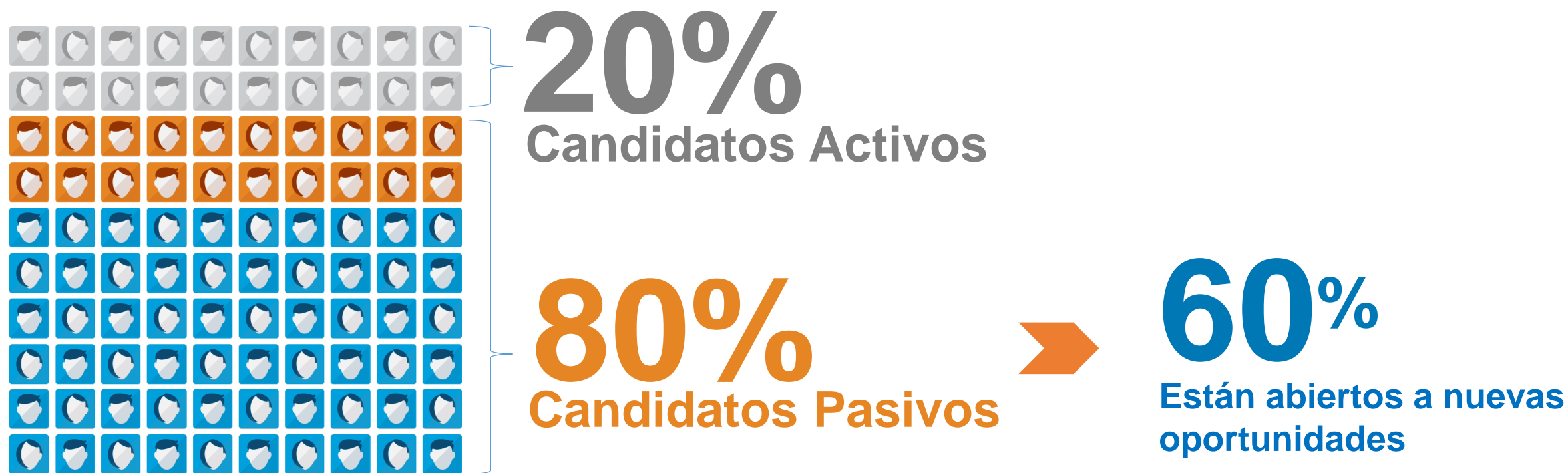
Contacto parcialmente cara a cara y mayormente virtual

Empresas

Talento

Interacción

# Y se ha abierto la posibilidad de atraer un mercado que no era visible.





# ¿Qué deben hacer las empresas para enfrentar estos retos?

## ESTRATEGIA DE ATRACCIÓN DE TALENTO

1. Identificar necesidades de talento

2. Identificar fuentes de reclutamiento

3. "Talent Engagement"

4. Proceso de Selección fácil y accesible

5. "ANALYTICS"

# ¿Cómo lo hacemos en PepsiCo México?



# PEPSICO



# 1. Identificar necesidades de talento

En PepsiCo elaboramos una planeación estratégica de la fuerza laboral. Considerando las vacantes a reemplazar por la dinámica natural del talento y los “capabilities” necesarios en la compañía.

Se clasifican las necesidades de talento en 3 categorías:

## Buy

Talento que no existe en la compañía y tendremos que reclutar externamente.

## Borrow

Talento que no existe en México, pero que puede ser traído de otra geografía de la compañía.

## Build

Talento que no existe actualmente, pero se puede desarrollar internamente.

## 2. Identificar fuentes de reclutamiento

En base a este “assessment” se identifican las necesidades reales de atracción.

Ejemplo:

Profesionistas femeninas recién egresados para áreas de ingeniería.

Volumen de contrataciones anuales requeridas: 20 posiciones.

Teniendo la necesidad de talento identificada, se identifican las principales fuentes de reclutamiento.

**Redes Sociales**

**Vinculo con  
universidades**

**Programas proactivos de  
identificación de talento.**

# Million Women Mentors

## Mentorías PepsiCo STEM 2.0



STEM: Ciencias, Tecnología, ingeniería y matemáticas

- Programa que busca desarrollar el talento femenino en áreas STEM.
- A través de colaboradoras actuales de PepsiCo se provee de mentoría y coaching a estudiantes mujeres de áreas STEM
- Además de retribuir a la comunidad y el desarrollo de liderazgo femenino, estamos identificando talento proactivamente por un método alternativo de reclutamiento.



# PepsiCo Academy College Hiring

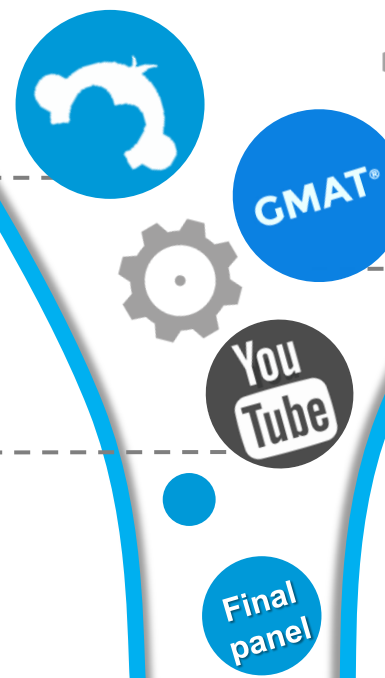


## 1 APLICACIÓN

Más de 2,500 aplicantes a través de herramientas virtuales como Survey Monkey..

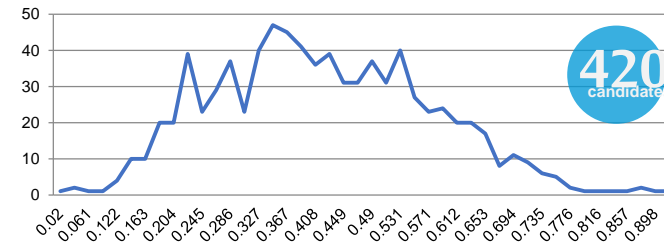
## 3 VIDEO CV

Candidatos envían un mini video sobre su experiencia donde se evaluaba habilidades específicas.



## TEST ANALÍTICO 2

Los candidatos realizaban un examen analítico.



# Search results for Pepsico Marketing Trainee

About 100 results

More than 5,000 views

Video player showing a man in a suit holding a glowing globe. The video title is not explicitly shown but the content is related to the search results.

0:54 / 3:52

Like, Share, Print icons

896,426 views

Video for Pepsi - Alfonso Lozano

poncholozano86

THE FOLLOWING PREVIEW HAS BEEN APPROVED FOR APPROPRIATE AUDIENCES BY THE MOTION PICTURE ASSOCIATION OF AMERICA, INC.

RESTRICTED

www.filmratings.com www.mpa.org

0:00 / 1:44

PepsiCo Puzzle

CedDana

I took the Challenge!

Just like Pepsi, I take upon new challenges

1:59 / 2:10

Marketing is just like Judo

pepecuanato

IMPROVING YOURSELF.

0:59 / 1:56

WHY I SHOULD BE A PEPSICO MKT TRAINEE

MKT-trainee

Rubielita León

XimenaValderramaPepsico.m4v

ximeime81

BEFORE DURING AFTER

1:09 / 2:00

PEPSICO

MKT TRAINEE PROGRAM

possibilities...

# 3. Talent Engagement: Atraer al mejor talento

Competir por Talento no es tan diferente a competir por consumidores.

El reclutador moderno piensa en empleos de la manera en que los mercadólogos piensan en productos



## MARCA DE EMPLEADOR



Es la versión **social y pública** de tu **marca corporativa**, y hace referencia a lo que **piensan y divulgan los candidatos** sobre tu empresa **como lugar de trabajo**.

# Las redes sociales representan una buena plataforma para compartir tu oferta de valor de empleo.

PROSPECT



Unware

Aware

Familiar

Interested

Applied



HIRE



- La atracción de talento no es muy diferente a la atracción de consumidores
- El objetivo es convertir prospectos en contrataciones.



# La construcción y difusión de la marca de empleador es responsabilidad de toda la compañía.

“What makes us stand out is our people. We are always thinking about the future, because we know we must remain an academy company for talent in the years to come.”

- Laxman Narasimhan, CEO PepsiCo Latin America



Together We Celebrate  
**OUR PEOPLE**  
...and A World of Possibilities



 **PEPSICO**

“It is very important to give back to my community what I have had the opportunity to experience during my career at PepsiCo Mexico. And what a better way than helping young women to encourage and accelerate their development.”

Gladys Robles Aguilar  
Regional Sr. Controller, PepsiCo Mexico Foods



Together We Celebrate  
**WOMEN'S ACHIEVEMENTS**  
Across the Globe







# Pagina de carrera en LinkedIn

**PepsiCo**  
Food & Beverages  
10,001+ employees  
1,161,578 followers  
Following

possibilities

**Careers at PepsiCo**

At PepsiCo, people from different backgrounds and experiences eagerly roll up their sleeves, pitch in and get to work. We share a desire to succeed, and to win! The work is exhilarating, the atmosphere is electric and the brands are world-class. We get great satisfaction knowing that our ideas are not only championed, but they are acted upon and brought to life.

Our commitment to creating the best consumer products begins with our people.

**How You're Connected**

- 93 first-degree connections
- 5,823 second-degree connections
- 85,843 Employees on LinkedIn

**Jobs at PepsiCo**

- Service Management Associate Analyst**  
Fargo, North Dakota
- Talent Acquisition Assoc Manager - Marketing/Strategic Insights**  
Purchase, New York
- Process Engineer - CPG**  
Plano, Texas
- Production Supervisor 3rd Shift**  
Howell, Michigan
- Facilities & related Services**  
Buenos Aires Province, Argentina
- Analista de Novos Negócios Sr - Food Service**  
São Paulo, Brazil

• @PepsiCoJOBS  
• @PepsiCo  
• Possibilities Mobile Apps  
• Glassdoor Overview  
• Facebook

- Red social profesional más popular en el mundo.
- +5 Millones de usuarios en México
- Más del 60% de las nuevas contrataciones profesionales se han hecho por LinkedIn.
- Excelente plataforma para hacer búsquedas de talento proactivas y posicionar tu marca de empleador.

facebook

# PepsiCo - Facebook

- Red social más popular en nuestro país. 61 millones de usuarios.
- Usuarios de smartphones ingresan a facebook en promedio 14 veces al día.
- PepsiCo tiene una página en facebook para compartir nuestra oferta de valor de empleo y compartir las vacantes de la compañía.

The screenshot displays the Facebook page for 'Careers PepsiCo LATAM'. At the top, there is a search bar with the text 'Careers PepsiCo LATAM' and a search icon. Below the search bar is a large image of four people sitting around a table, looking at documents. To the left of this image is a blue box with the word 'possibilities' and an upward-pointing arrow. To the right of the image is the text 'Careers PepsiCo LATAM' and 'Compañía', along with 'Te gusta' and 'Mensaje' buttons. Below the image is a navigation menu with 'Biografía', 'Información', 'Career Possibilities', 'Fotos', and 'Más'. Below the navigation menu is a search bar with the text 'Introducir el nombre del trabajo o palabra clave' and a search icon. To the right of the search bar is a dropdown menu with 'En todas partes' and buttons for 'Lista' and 'Mapa'. Below the search bar is a map of Latin America with red circles indicating job locations. The circles are labeled with numbers: 37 in Mexico, 31 in Venezuela, and 4 in Brazil. To the right of the map is a form for job alerts with the text 'Recibe en tu correo nuestras ofertas de empleo', a text input field for 'Su correo electrónico', and a blue button labeled 'Crear una alerta de trabajo'. Below the form are two links: 'Empleos acordes a tu perfil' and 'Comparte ofertas de empleo con Social Job Sharing'. At the bottom right is the PepsiCo logo.

glassdoor Search Jobs or Companies... Employers | Try Free Job Postings

See All Photos

possibilities  
Discover your career at PepsiCo

PepsiCo openCompany

Overview 4.1k Reviews 4.6k Salaries 1.3k Interviews 920 Benefits 2.4k Jobs More

Following + Add a Review

PepsiCo Mexico Reviews Updated March 21, 2016

31 reviews

Filter Mexico Part-time Full-time

4.3 Rating Trends

91% Recommend to a friend

93% Approve of CEO

Indra K. Nooyi 13 Ratings

PepsiCo Careers

Together We Win

Real World Leadership

Purpose

- Aplicación para evaluar a las compañías como un lugar para trabajar.
- Alentamos a nuestros colaboradores a evaluarnos.
- Medio para mostrar realmente como es la compañía.



# PepsiCo - Glassdoor

# 4. Proceso de selección fácil y accesible

## BE ACCESIBLE

CANDIDATES WANT FLEXIBILITY WHEN APPLYING  
MAKE SURE YOUR PROCESS OFFERS THIS

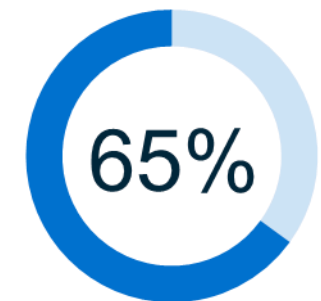


NEARLY **2 IN 5 JOB SEEKERS** SAID IT WAS IMPORTANT TO BE  
ABLE TO COME BACK LATER TO APPLY TO A JOB



## BE MOBILE

LOOK AT WHAT JOB SEEKERS SAID WHEN  
ASKED HOW OFTEN THEY'D RETURN TO A  
JOB ON THEIR DESKTOP AFTER TRYING TO  
APPLY VIA MOBILE.



RARELY



- Sitio web con información de la compañía.
- Plataforma para consultar y aplicar a posiciones vacantes de una manera muy sencilla y vinculando tu información curricular a otras plataformas.

[www.pepsicojobs.com](http://www.pepsicojobs.com)



# Social Job Sharing

14 de abril a las 15:59 · Work for Us · 

¿Conoces a alguien que sería un buen Analista de Planeación Financiera?  
¡Comparte esta oferta con ellos! #oferta



 **Analista de Planeación Financiera**  
Mexico City, Mexico (📍)  
Permanent

**Informe Mensual de Compartir Empleo en las Redes**

Hola Victor,

Aquí está su rendimiento en Social Job Sharing de Febrero.  
Su licencia de reclutador en la página de [PepsiCo](#), le da acceso a estas estadísticas.  
¡Sigue compartiendo!

	FEBRERO 2016		12 PARTES +33% desde el mes pasado
	21 VISUALIZACIONES DEL TRABAJO		3 SOLICITA +50% desde el mes pasado

**Analista de Planeación Financiera**  
Do you want to be part of one of the most important functions of the world? PepsiCo is a global leader in foods and brands that generate more...  
MEXICO CITY, MEXICO CITY, MEXICO

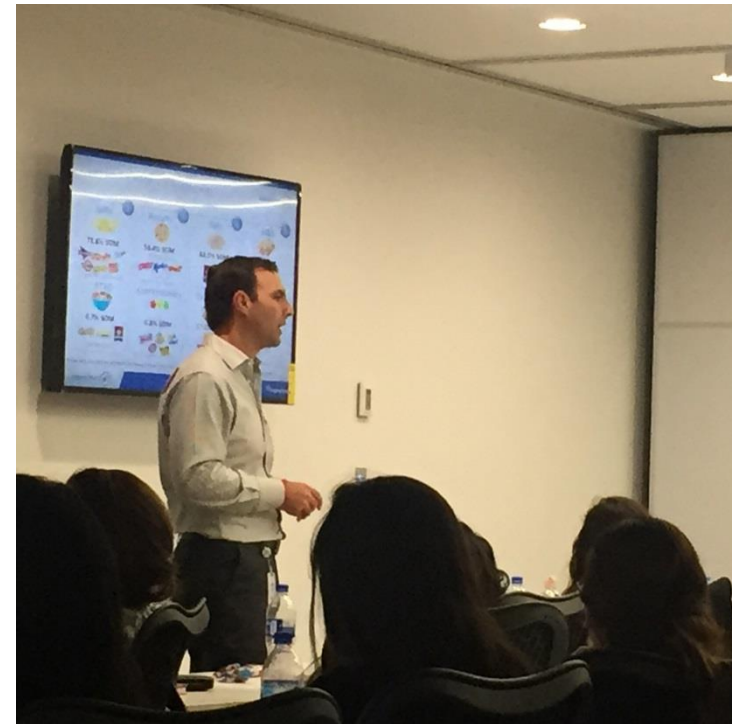
- Aplicación para que nuestros colaboradores puedan compartir oportunidades de trabajo en sus redes sociales automáticamente.
- Vuelve a nuestros colaboradores embajadores de la compañía.

# Nuevas maneras de interactuar con los candidatos

## Entrevistas virtuales & video CVs



## Paneles de selección.



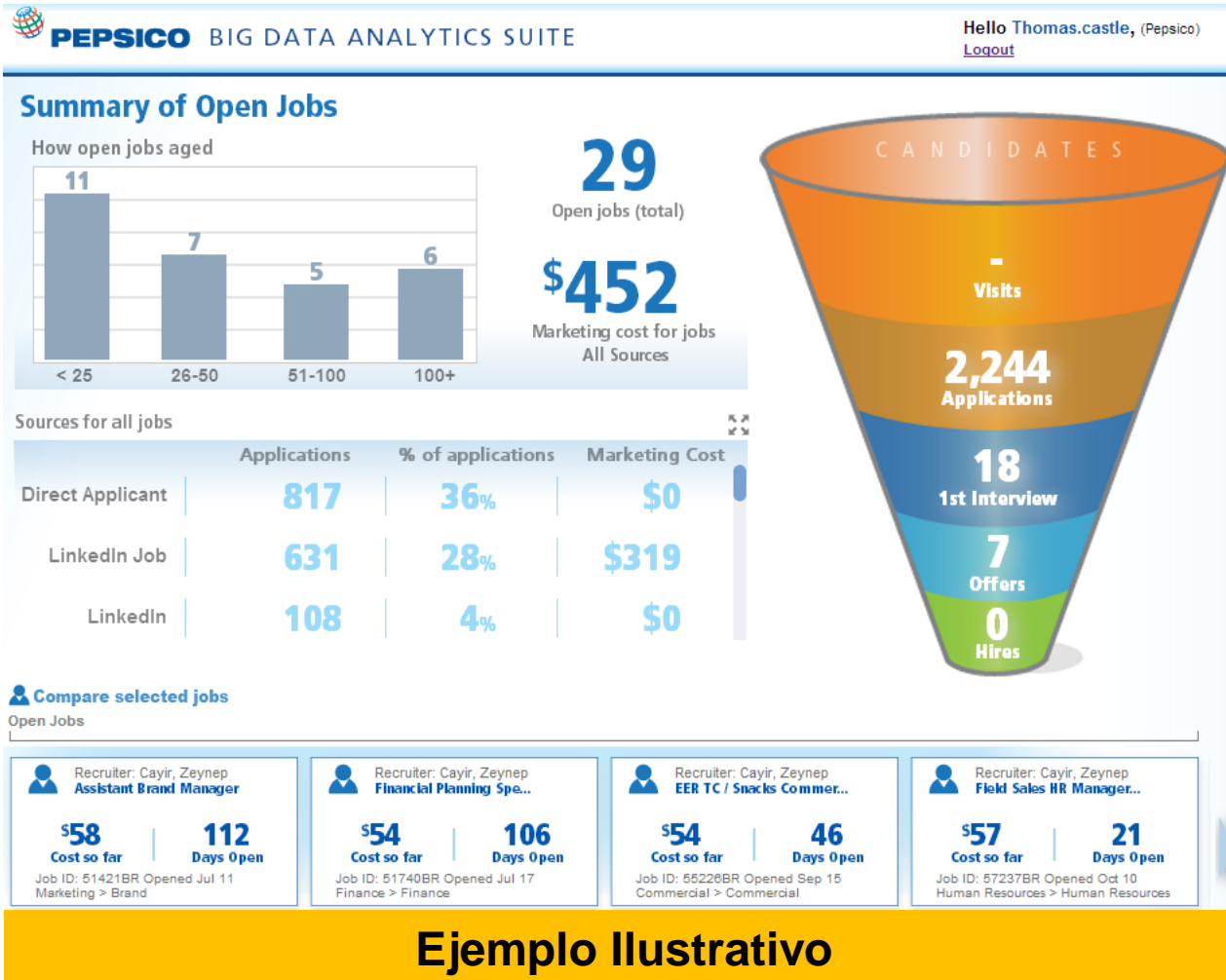
## 5. Uso de Inteligencia de Negocio y “Analytics” para soportar la toma de decisiones.



### Ejemplos de “analytics” en la gestión de talento

- Revisar la demanda y oferta en el mercado de talento
- Encontrar que grupo de talento tiene la mayor rotación para mejorar tu oferta de valor de empleo.
- Revisar tus tiempos y costos de reclutamiento

# Big Data Analytics Suite



- Herramienta de análisis y reporte para revisar el status de los procesos de reclutamiento y principales indicadores.

# Talent Neuron

## Forecast Talent Pool

**HR Focus:** Forecast Talent Pool provides a four year forecast of Domain and job family availability (three years for specific skills) based on your selected city. For smaller talent pool, where we do not anticipate much growth, the forecast line will be flat.

**Tip:** This information is critical for long-term planning needed for globalization initiatives and Strategic Workforce Planning. It is best used in conjunction with the Location module for labor arbitrage studies.

Argentina

Buenos Aires

### 1 Choose Domains

#### Domains

- Business Functions
- Core Engineering
- Hardware
- Insurance
- Investment Banking

### 2 Choose Functions

#### Functions

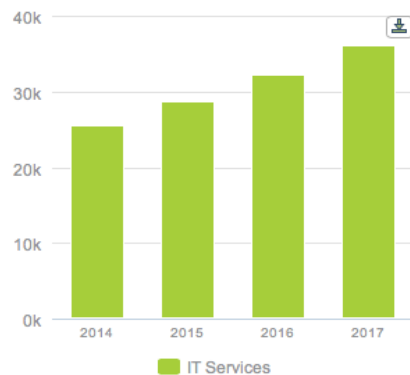
- IT Services - Application Dev and Maintenance
- IT Services - Business and IT Strategy
- IT Services - Infrastructure Management
- IT Services - System Integration

### 3 Choose Skills

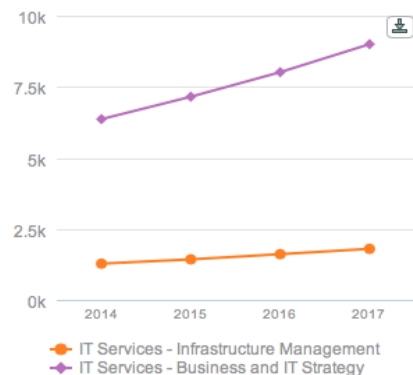
#### Skills

- IT Services-Business/IT-Business Continuity Planning
- IT Services-Business/IT-Business Planning
- IT Services-Business/IT-Process Review, Analysis & Modeling
- IT Services-Business/IT-Risk Assessment

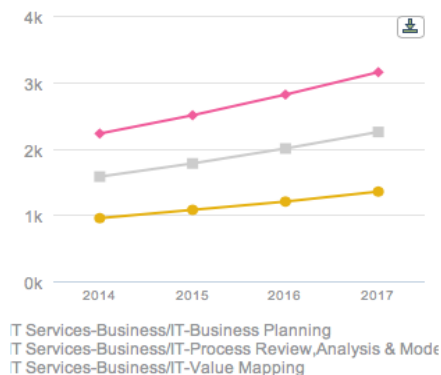
### Selected Domains



### Selected Functions



### Selected Skills

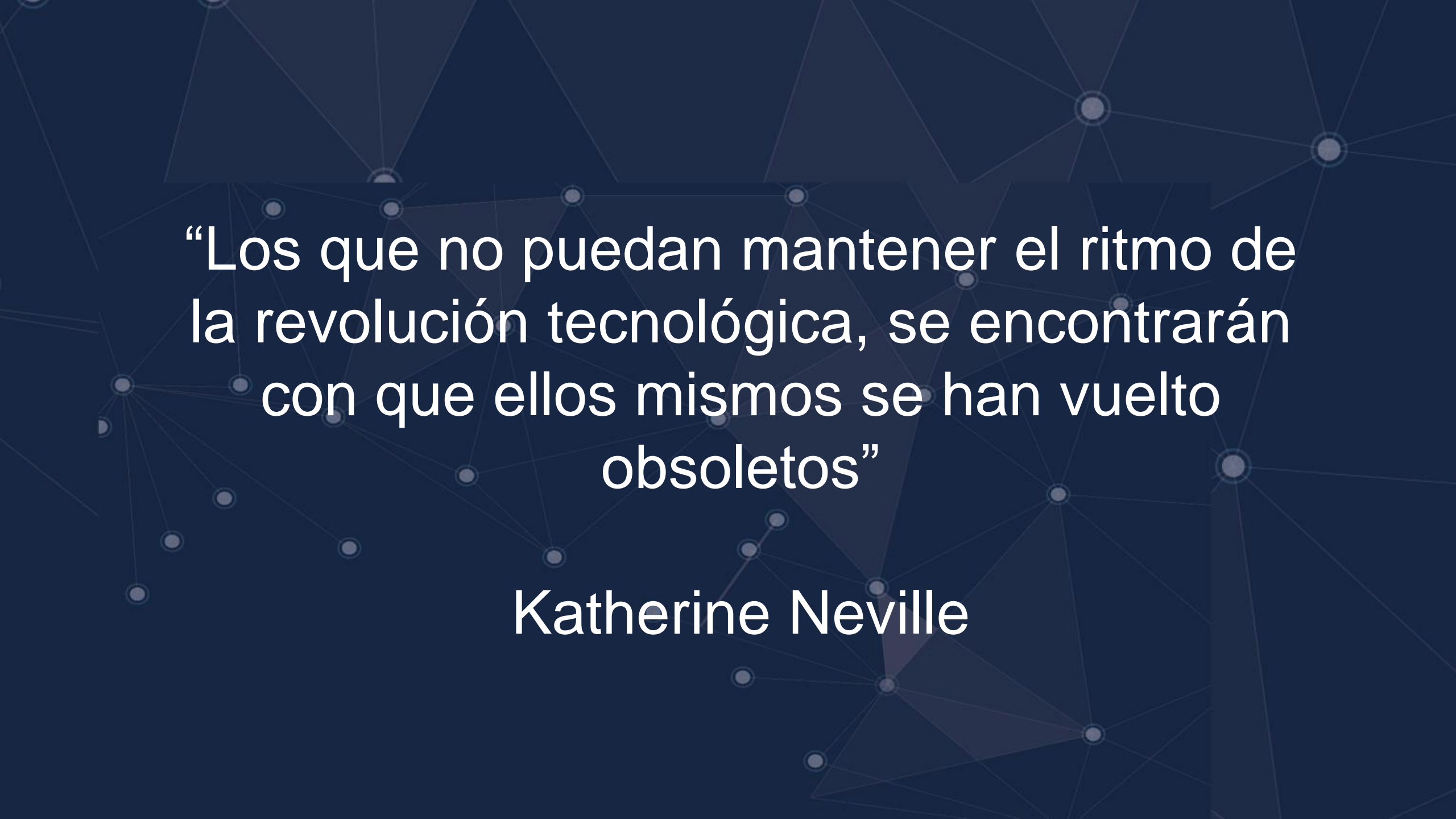


- Herramienta global que provee información y datos sobre la demanda y oferta de talento, análisis predictivos e insights en tiempo real del mercado de talento.
- Identificar pools de talento por función, geografía, especialización.
- Tomar decisiones estratégicas entorno a donde y como reclutar.



# La tecnología nos permite

- Hacer una mejor planeación de las necesidades de talento
- Encontrar fuertes alternas de reclutamiento.
- Posicionar nuestra marca de empleador para facilitar la búsqueda de talento
- Facilitar el contacto con candidatos y hacer el proceso de aplicación más sencillo y flexible



“Los que no puedan mantener el ritmo de la revolución tecnológica, se encontrarán con que ellos mismos se han vuelto obsoletos”

Katherine Neville