



Talento para GBS: Retos y Oportunidades

24 de julio de 2024



Hoy con ustedes:



Eduardo López
Gerente GBS Advisory
KPMG México

Moderador



Olivia Segura
Socia de Asesoría en Capital Humano
y Gestión de Talento
KPMG México



Carlos Macias
Director de Asesoría en
Servicios Compartidos
KPMG México

Especialistas



Agenda

- 01** Retos del Talento del Futuro
- 02** Tendencias del Trabajo Remoto
- 03** Competencias del Talento Futuro
- 04** Cultura y Compromiso con el Talento

“

**“Cuida a tus empleados y ellos
cuidarán de tus clientes”**

- Richard Branson



Dinámica de la sesión



- Cualquier duda o comentario favor de hacerlo **directamente en el chat** y cuidar que sus **micrófonos estén apagados**.
- Realizaremos **encuestas durante la sesión**, por favor tengan listo un **medio para responder** (celular, portal web).
- Las **respuestas serán anónimas** y solo se utilizarán como herramienta para la sesión.
- Reservaremos **15 minutos al final para responder** a las preguntas.
- Esta **presentación será compartida** con todos los asistentes al finalizar la sesión.



01

Retos del Talento del Futuro



¿A qué retos se enfrentan las organizaciones?



Fuente: KPMG/HFS Research, 2024
Fuente: KPMG Future of HR from Flux to Flow

El talento del futuro desafía las prácticas laborales tradicionales

100 años esperanza de vida ~ 50%

- Económicamente **activos por mayor tiempo**.
- Mejores propuestas para **atraer, desarrollar y retener** el talento.
- **Convivencia laboral** entre múltiples generaciones.

Trabajadores temporales

- **34%** dedicados a **economía “gig”**
- Más de una respuesta correcta para el **tamaño – forma - composición óptimo** de la fuerza laboral.

Aprendizaje permanente

- **Mayor rotación** ~25 cambios de trabajo en 40 años laborales.
- Necesidad de **facilitar un aprendizaje permanente**.

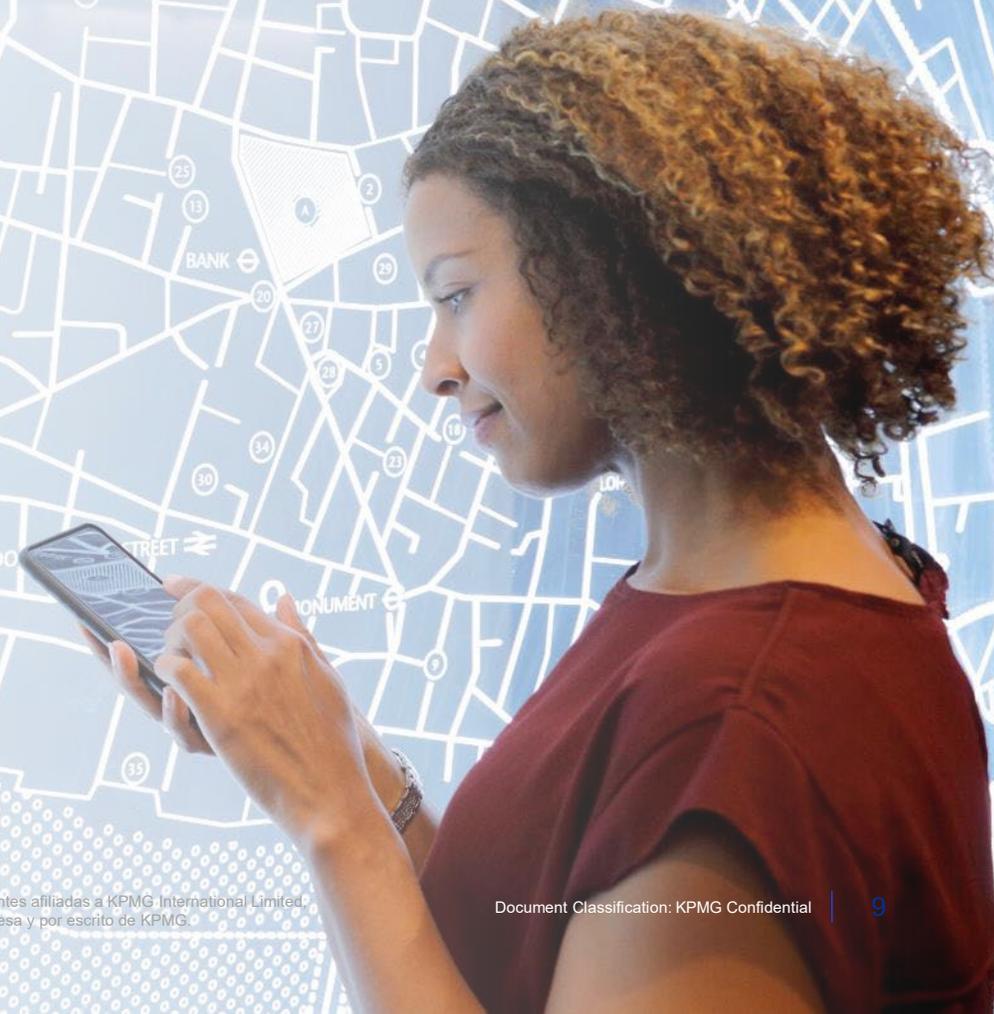
Fuerza laboral calificada en tecnología

- Fuerza laboral analítica diseñada para brindar **información relevante** del desempeño en **tiempo real**.
- Tecnología más sofisticada implica retos en **privacidad de datos y confianza en los empleados**.

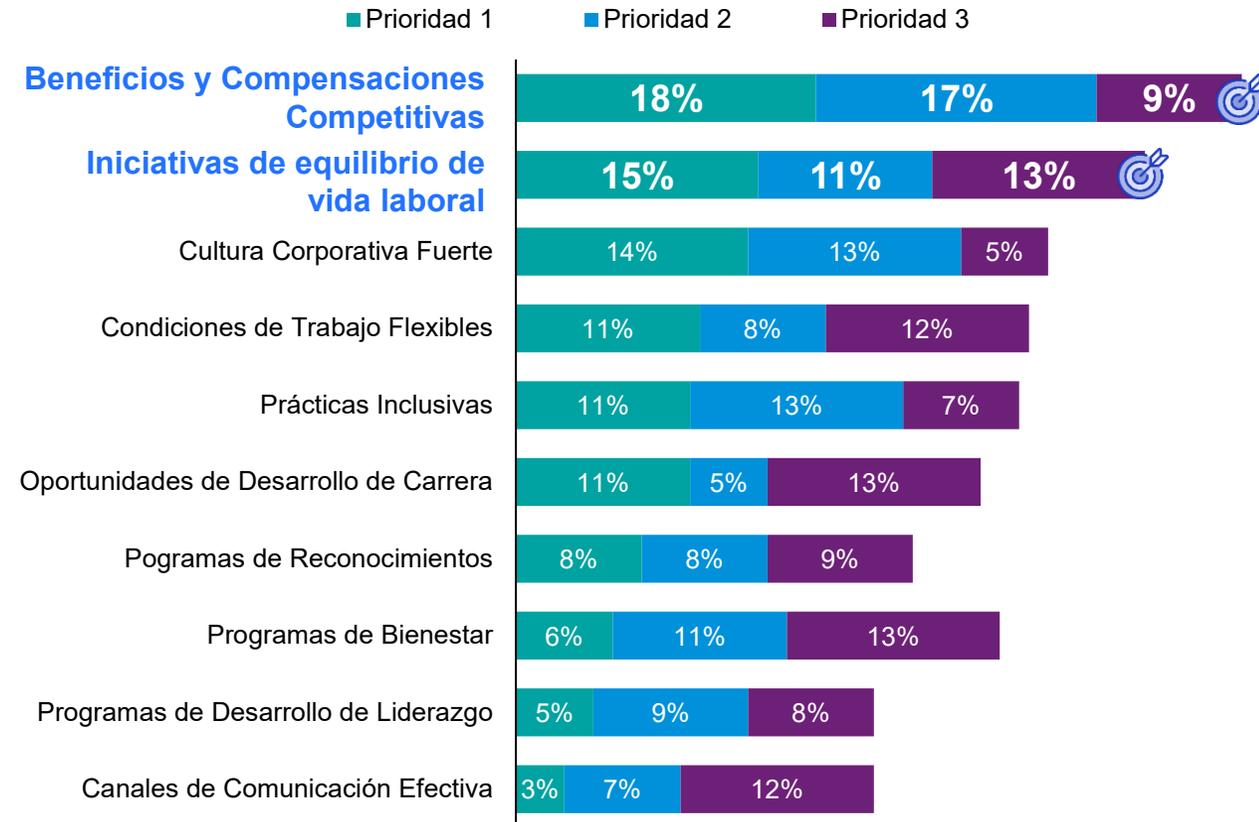


01

Tendencias del Trabajo Remoto

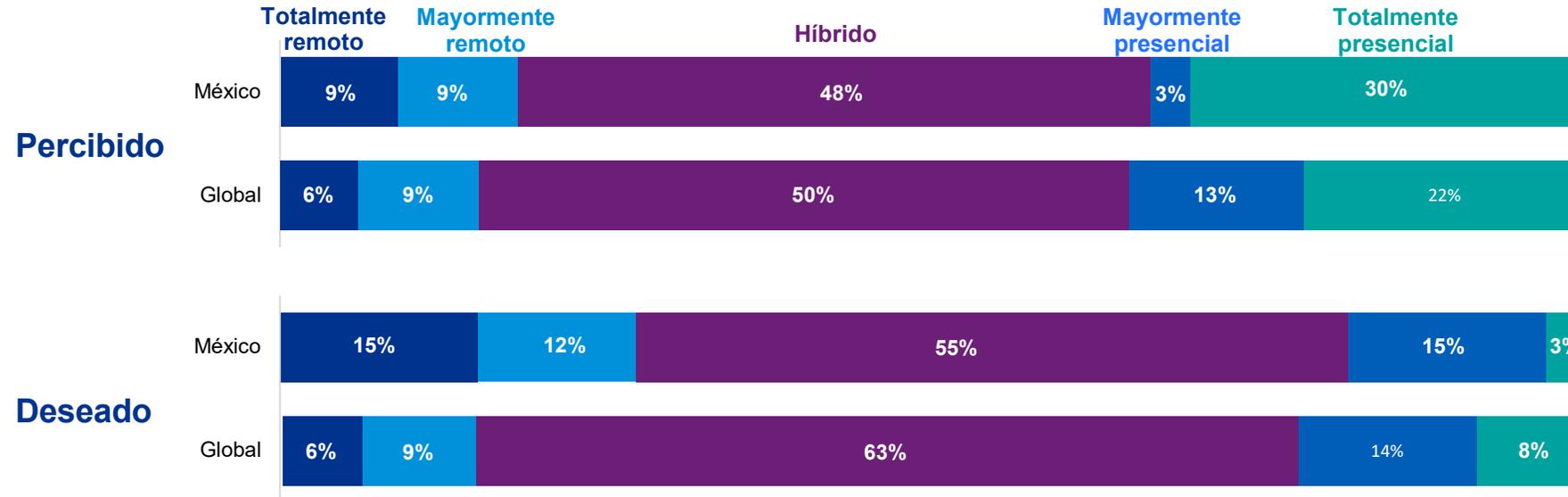


Estrategias de atracción y retención de empleados para GBS



Fuente: KPMG/HFS Research, 2024

Tendencias en el trabajo remoto en México

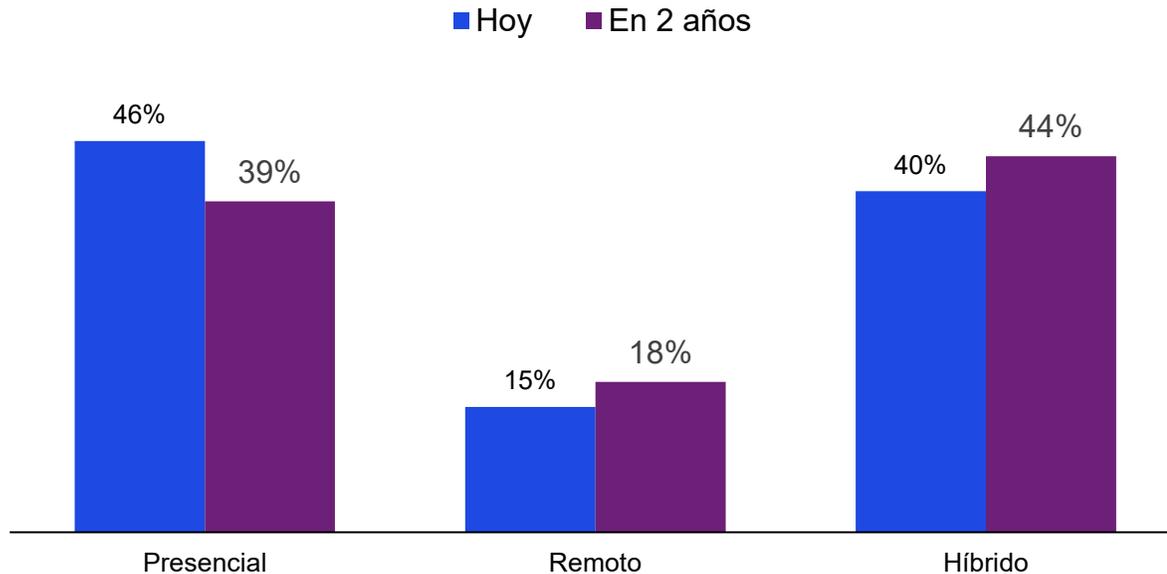


76% De las organizaciones en México creen que en 3 años volverán a formas de trabajo presenciales

Tendencias de trabajo remoto en GBS

En particular, las tendencias de **esquemas de trabajo remoto e híbrido** en las organizaciones de Servicios Compartidos se encuentran en **incremento**

¿Cuál es el modelo de trabajo que predomina en tu CSC?



¿Cuál consideras que será la distribución de tu fuerza laboral en 2 años?

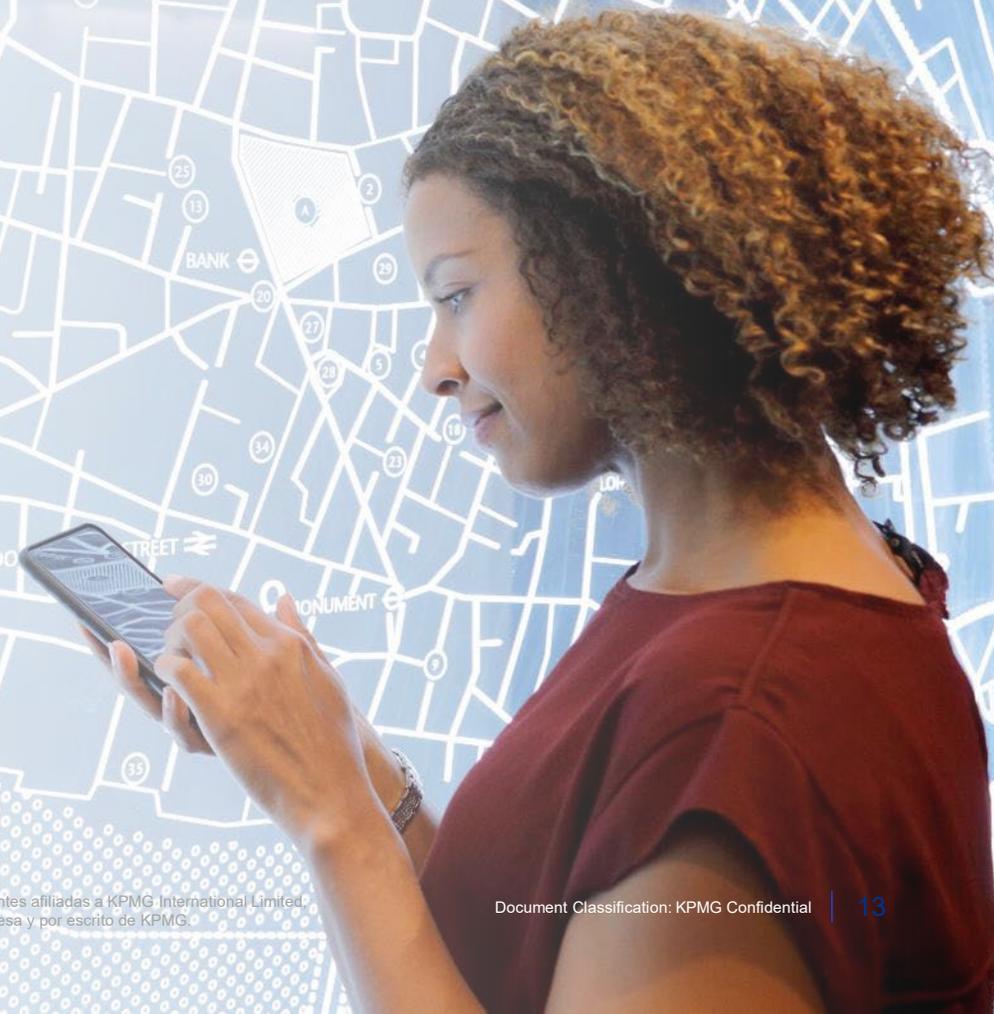


Fuente: KPMG/HFS Research, 2024



03

Competencias del talento Futuro



Adopción de nuevas tecnologías | ¿Upskilling o reskilling?

Con el fin de **seguir siendo competitivos** en una guerra de talentos sin precedentes, los líderes de RRHH están centrando sus esfuerzos en la **mejora y la actualización de sus programas de formación** para desarrollar los **conocimientos, habilidades y destrezas** que necesitan las diferentes industrias.



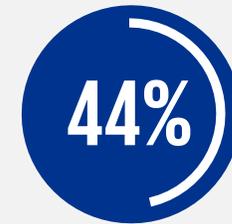
de las trabajadoras pueden necesitar mejorar sus habilidades para 2027 (WEF)



de las empresas nos responde que realizará un reskilling en hasta 30% de su fuerza laboral



de los puestos de trabajo cambiarán para 2027 (WEF)



de competencias, en promedio, que pueden necesitar ser actualizados por los colaboradores, para 2027 (WEF)

Fuente: Future of HR from Flux to Flow

Adopción de nuevas tecnologías | ¿Upskilling o reskilling?

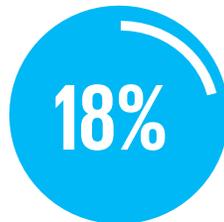
Los pioneros de RRHH están invirtiendo en GenAI para aumentar la productividad de los empleados y los procesos, así como mejorar la forma en que gestionan y desarrollan su talento.



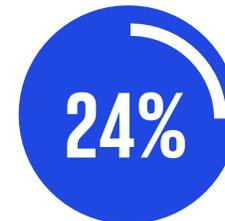
de los **CEOs en México** consideran que **GenAI** aumentará la **productividad** de la fuerza laboral



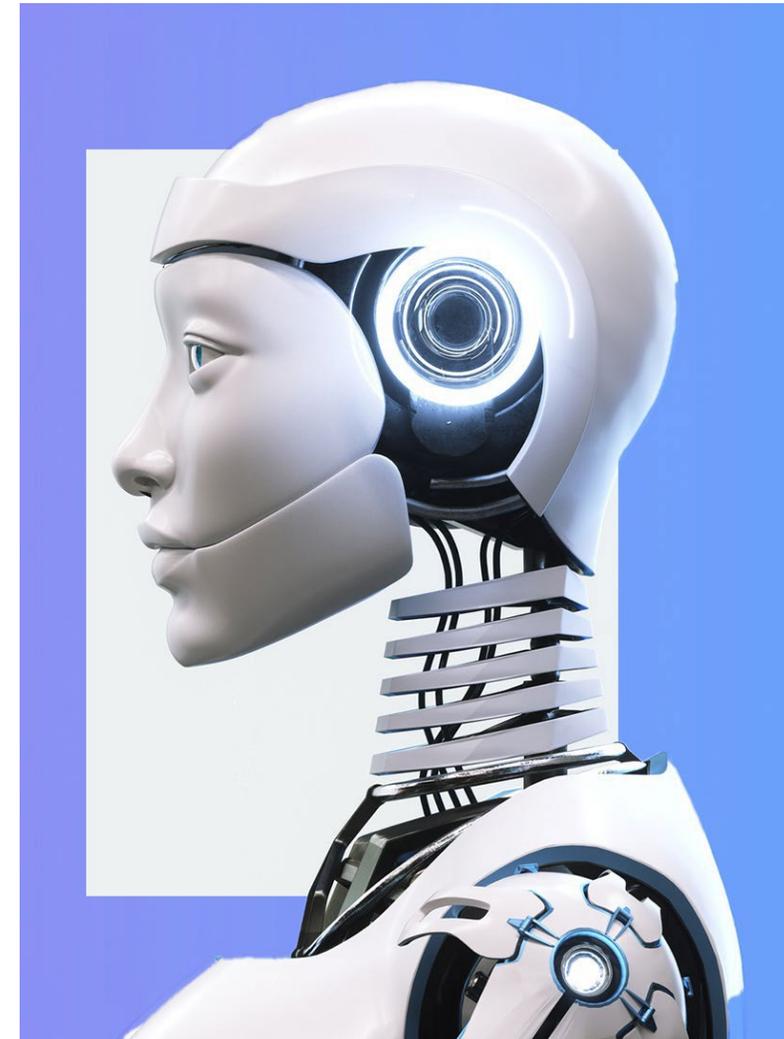
de los **CEOs en México** consideran a **GenAI** como una **inversión prioritaria**



de los **CEOs en México** consideran que **GenAI** representa un **crecimiento** de **oportunidades y mercados**



de los **CEOs en México** creen que uno de los **beneficios de GenAI** es **aumentar la rentabilidad** de las empresas



KPMG GenAI Survey, Mexico, 2023

¿Qué competencias son clave para la capa gerencial de un GBS?

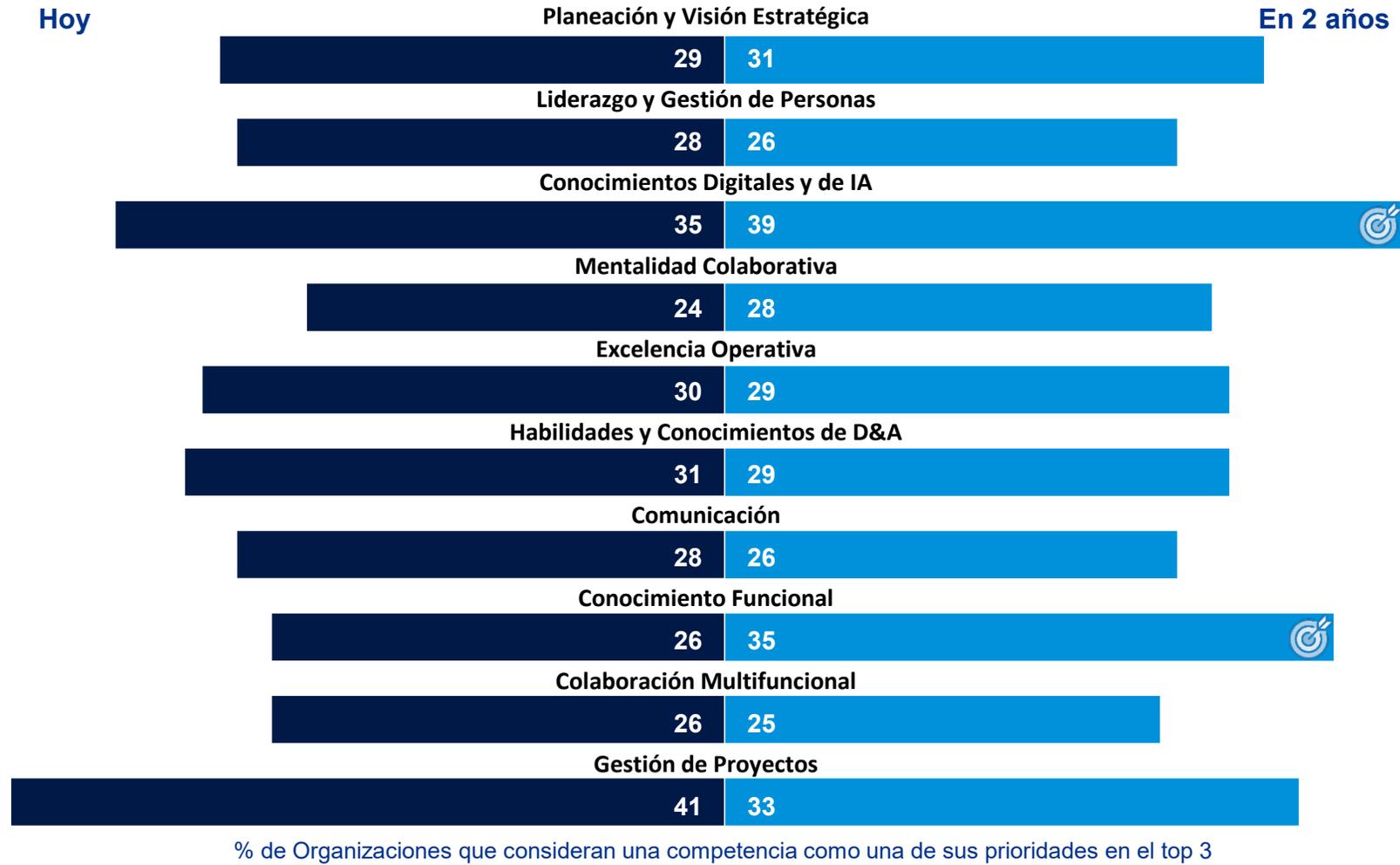


% de Organizaciones que consideran una competencia como una de sus prioridades en el top 3

Fuente: KPMG/HFS Research, 2024



¿Qué competencias son clave para la capa operativa de un GBS?

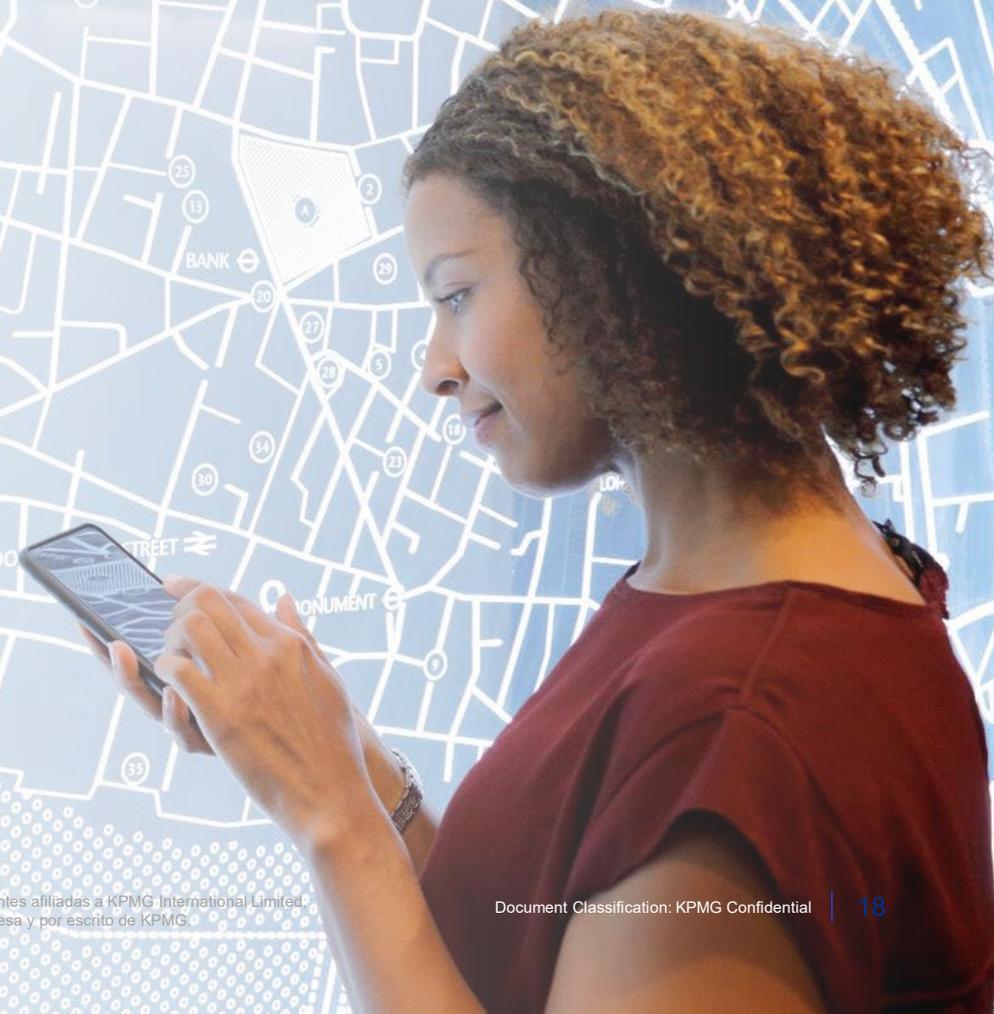


Fuente: KPMG/HFS Research, 2024



04

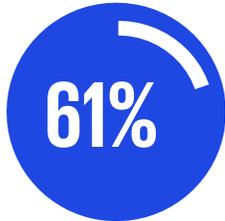
Cultura y Compromiso con el Talento



Compromiso de talento | ¿Eres un empleador atractivo?



Los líderes de Recursos Humanos son conscientes de que México es el país más atractivo de la región para que los inversionistas extranjeros reubiquen sus operaciones debido a la cercanía con los EE. UU. y esto está impulsando sus esfuerzos por **renovar su EVP para retener el talento** y desafiando la forma en que se **está gestionando y desarrollando su talento**.



61%
de las empresas actualizarán su **Propuesta de Valor al Empleado (EVP)**, para atraer y retener su talento



70%
Las empresas volverían a contratar empleados (talento boomerang), para cubrir puestos **especializados clave**, creados por nearshoring



71%
déficit de talento para cubrir las expectativas de **nearshoring**, para 2027

Source: *El futuro de RR.HH: De la disrupción a la adaptación* de KPMG



Sentido de pertenencia | ¿Tienes una cultura incluyente?

Los líderes de RRHH están considerando las **iniciativas DEI** como parte de su diseño de **EVP y Experiencia del Empleado**, así como en sus programas de capacitación para superar los desafíos existentes con las minorías en el lugar de trabajo, particularmente con **mujeres en posiciones de liderazgo, LGTBiQ+, empleados con discapacidades.**

¿Cuál es la perspectiva de México?

- 23%** de la población mexicana dijo que **ha sido discriminada**
- 24%** de las **mujeres** refirieron haber **sufrido** algún tipo de **discriminación**
- 22%** de los **hombres** reportaron haber **experimentado** algún tipo de **discriminación**
- 34%** de la **población con discapacidad** dijeron haber sido **discriminados**
- 50%** que el **motivo de la discriminación** era tener una **discapacidad**
- 37%** de la **comunidad LGTBiQ+** reportó haber sido **discriminada en los últimos 12 meses**

Consideraciones clave:

- 74%** de los casos recibidos por el **Consejo para Prevenir la Discriminación** en la Ciudad de México están relacionadas con **conductas discriminatorias en el lugar de trabajo**
- 12%** asocian la **falta de oportunidades** con la **discriminación** en el empleo
- 11%** perciben un **trato diferente o diferenciado** en el **trabajo**
- 10%** asocian la **discriminación laboral** con el **trato basado en el sexo y el género**
- 9%** con **raza/etnia/tono de piel**



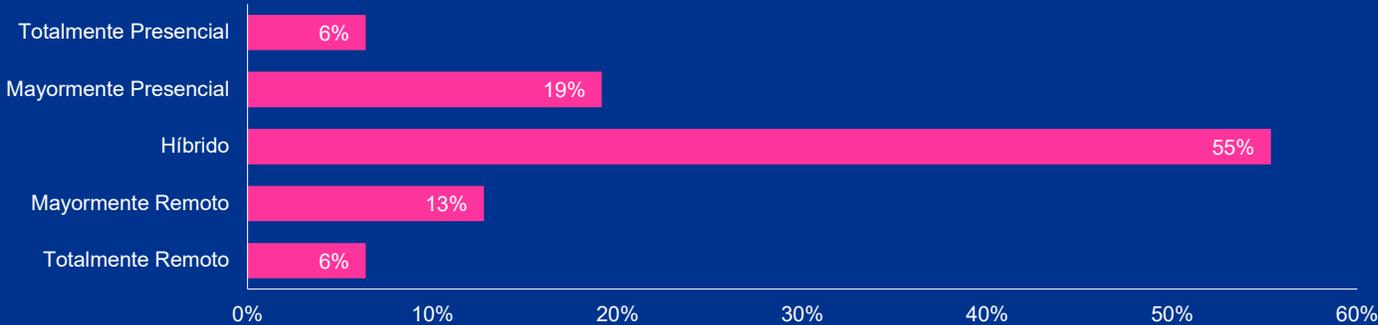
Encuestas de la Sesión - Resultados

Participantes: 83



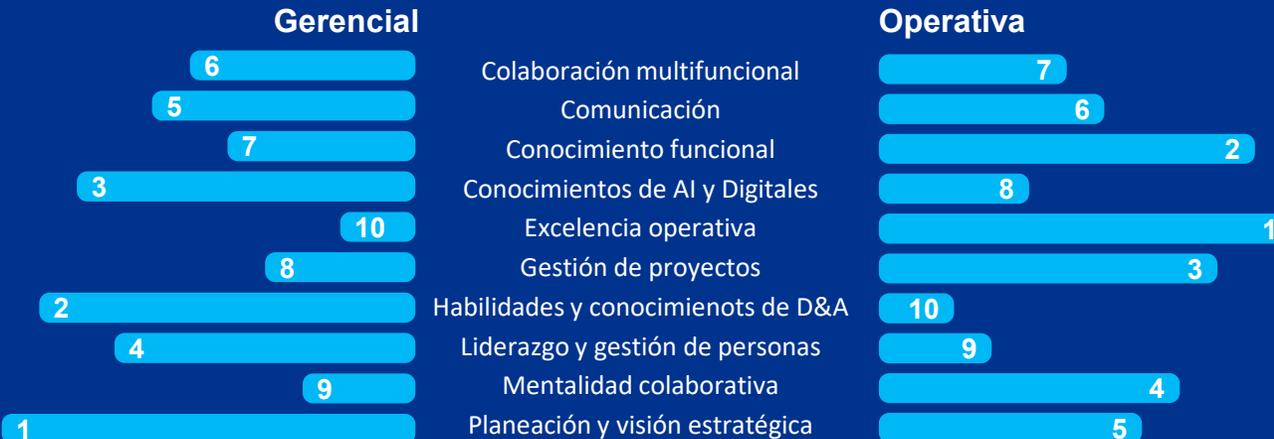
Tendencias del trabajo remoto

¿Cuál es el modelo de trabajo que se espera predomine en tu CSC dentro de 2 años?



Competencias del Talento Futuro

Acomoda de mayor a menor las siguientes competencias pensando en la capa gerencial y operativa de tu organización de servicios

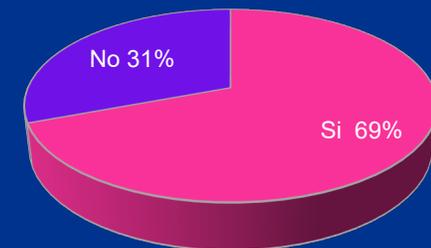


Cultura y Compromiso con el Talento

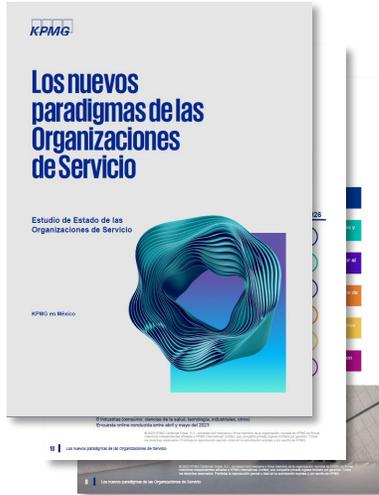
¿Con cuál de estos grupos consideras tu organización es incluyente?



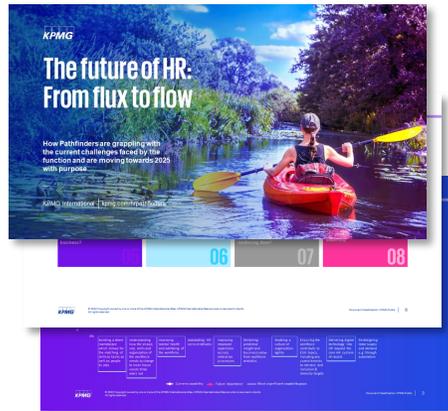
¿Consideras que la cultura incluyente es prioridad en tu organización?



Conoce más sobre los estudios internos de KPMG



Los nuevos paradigmas de las Organizaciones de Servicio



The Future of HR: From flux to flow



Mujeres de la Alta Dirección en México



CEO Outlook



Próximamente

GBS Outlook 2024

KPMG



KPMG MÉXICO

KPMG MÉXICO

@KPMGMEXICO

KPMGMX