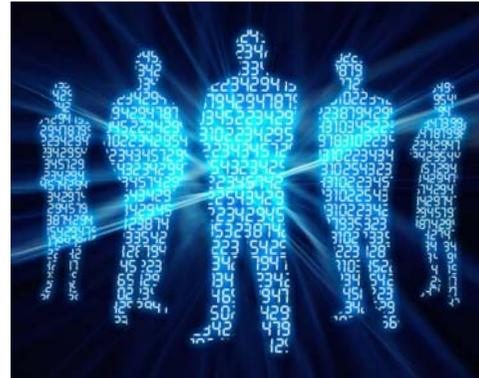


I ENCUENTRO ANUAL TERRITORIAL DE REPRESENTANTES DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LOS COLEGIOS OFICIALES DE PSICÓLOGOS



EMPLEADO 3.0:
NUEVOS RETOS EN LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO



Fco. Javier Cantera Herrero
Septiembre 2012

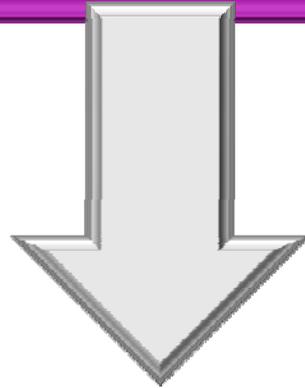
Grupo  BLC

1. LA ACTITUD HACIA LA REALIDAD 3.0.
2. TALENTO Y TECNOLOGÍA T²:
 - A. CONCEPTOS A TENER EN CUENTA
 - B. EMPLEADO 3.0
 - C. TALENTO Y TECNOLOGÍA = EMPLEADO 3.0
3. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y TECNOLOGÍA:
 - A. JERARQUÍA Y REDARQUÍA
 - B. VECTORES DE DIVERSIDAD
 - C. DIVERSIDAD Y TECNOLOGÍA

REDES, PERSONAS, TALENTO: APRENDER A CONVERSAR



LOS MERCADOS SON CONVERSACIONES
Manifiesto Cluetrain 2000



LAS PERSONAS SON CONVERSACIONES

REALIDAD 3.0



ACTITUD HACÍA LA REALIDAD 3.0



PIONEROS

Valor sin precedente

ARROJO



EMIGRANTES

Más por menos

DESARROLLO



COLONOS

Imitan el valor

PACIENCIA



¿ESTRATEGIA
FRENTE A LA
REALIDAD 3.0?

- 1 VISUALIZAR NUEVO MERCADO
- 2 ADQUIRIR NUEVO SABER
- 3 INTEGRAR SABER + MERCADO
- 4 ARROJO DE PIONERO
- 5 PACIENCIA EN LA APUESTA

TALENTO Y TECNOLOGÍA T²



1.- OPEN INNOVATION

HENRY CHESBROUGH 2003

1. **Colaboración con profesionales externos en la innovación interna.**
2. **Concepto de INTELIGENCIA COLECTIVA.**
3. **CONCEPTOS:**
 - ➔ **Insourcing**
 - ➔ **Spin – off**
 - ➔ **Licensing**
 - ➔ **Current Markets**
 - ➔ **Collaborative innovation network**



2.- CROW SOURCING

JEFF HOWE 2006



1. Comunidad externalizada: el trabajo a través de una convocatoria abierta.
2. Diferencia profesionales / aficionados.
3. TERCERIZACIÓN MASIVA.
4. Diseño participativo (MICROREVENUE)
5. 4 Tipos de estrategia:
 - FINANCIACIÓN — CROWD FUNDING
 - CREACIÓN — CROWD CREATION
 - PARTICIPACIÓN — CROWD VOTING
 - SABIDURÍA — CROWD WISDOM



3.- CITIZEN SCIENCE

Trabajo científico realizado por voluntarios individuales sin formación científica.



4.- CLICK WORKERS

Trabajo científico realizado que necesita el sentido común.

5.- PROSUMIDOR

Mezcla de productos y consumidores. Cómo los clientes participan de un modo activo en la creación de productos.



6.- UBIQUITOUS HUMAN COMPUTING

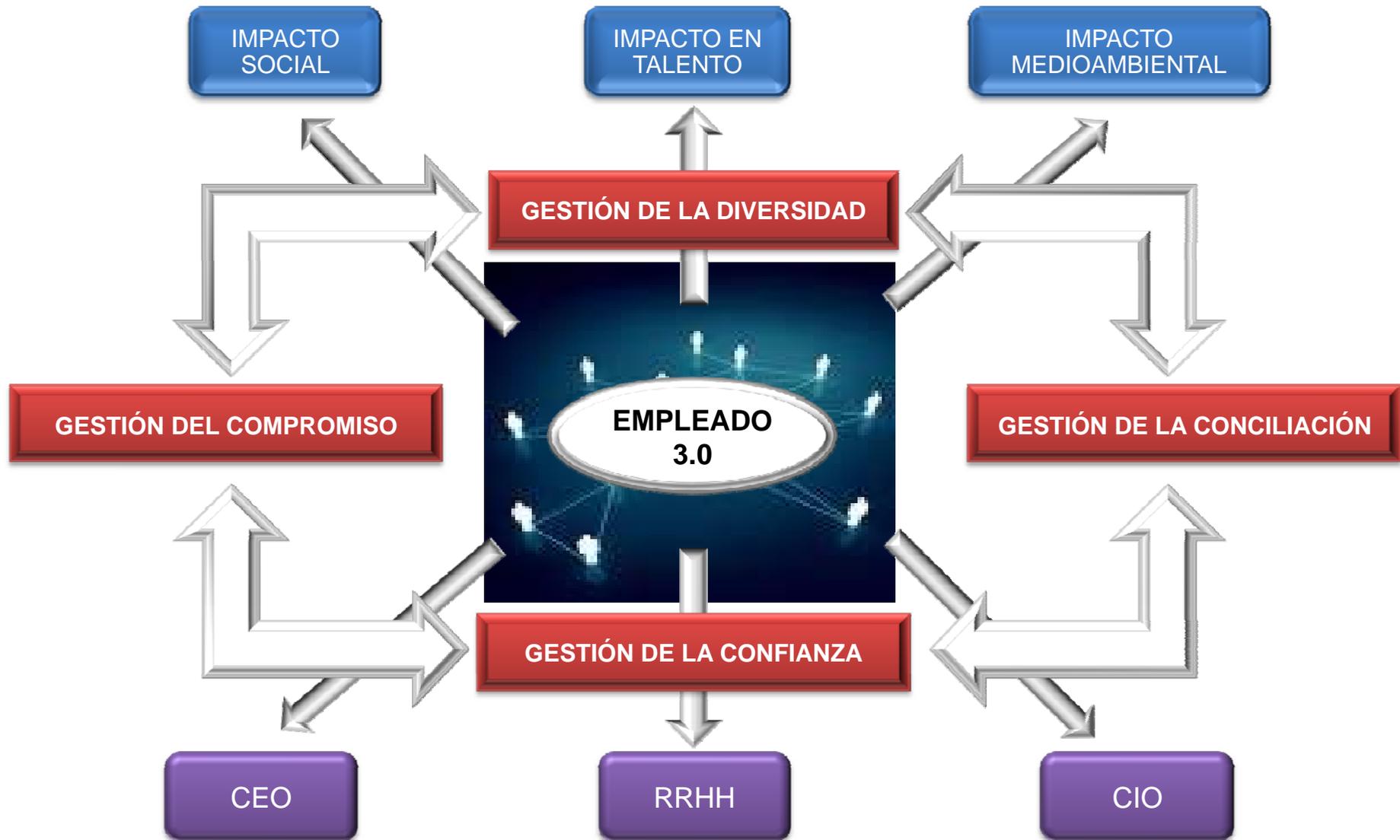
Desagrupación de una tarea en partes de componentes y desubicar en todo el mundo.

EMPLEADO 3.0



- ❑ Sin lugar de trabajo.
- ❑ Sin horario de trabajo
- ❑ Multicanal
 - MAIL
 - BLOG
 - TWITTER
 - REDES SOCIALES
- ❑ Cambio total del talento
 - ATRAER (Empowerment)
 - ESTIMULAR (Autoeficacia)
 - DESARROLLAR (Retos de personal branding)
 - RETENER (Ecosistema de libertad)

TALENTO Y TECNOLOGÍA T² = EMPLEADO 3.0



JERARQUÍA Y REDARQUÍA

RELACIÓN POR PODER

RELACIÓN POR PARTICIPACIÓN

IMPORTANCIA DEL TALENTO

IMPORTANCIA POR LA CONFIANZA

LAS PERSONAS SON RECURSOS

LAS PERSONAS SON PROSUMIDORES

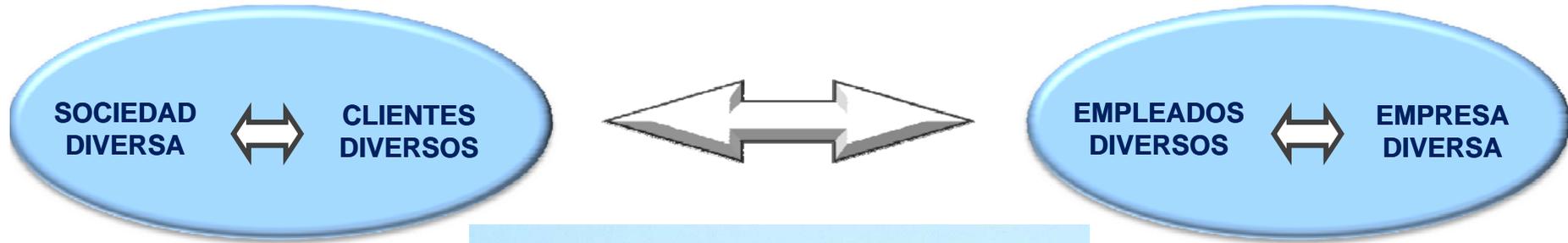
BIDIRECCIONAL

MULTIDIRECCIONAL

EL PODER ESTÁ EN LAS PREMIOS/CASTIGOS

EL PODER ESTÁ EN EL RECONOCIMIENTO/AUTOESTIMA

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD COMO VENTAJA COMPETITIVA



Componer una Empresa con personas diversas es dotarse de una vacuna frente al cambio.



El CAMBIO es más fácil si dispongo de más número de alternativas por mi diversidad



GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

- Percepciones diversas de la realidad.
- Riquezas de opiniones de cómo entender la realidad.
- Diferentes formas de aprender de la realidad .
- Conductas diferentes frente al mercado.
- Evaluaciones distintas de los mercados.
- Estilos de trabajo distintos.

VECTORES DE LA DIVERSIDAD: VISIÓN SISTÉMICA



DIVERSIDAD DE GÉNERO



✓ Diversidad Horizontal



- Composición de la plantilla.
- Tasa de ocupación

✓ Diversidad Transversal

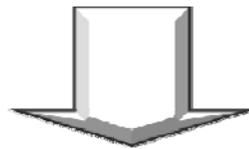


- Atractabilidad de género.
- Objetividad de selección.

✓ Diversidad Vertical



- Configuración directiva.
- Funcionalidad de promoción:
Velocidad, Expectativas e Igualdad.



**DISCRIMINACIÓN POR
FALTA DE IGUALDAD
DE TRATO**



- Estudio Center for Work life policy: 37% mujeres cualificadas dejan el trabajo por insatisfacción.
- Programa **FEMALE FUTURE** (Conferderación de Negocios e Industrias de Noruega). Rentabilidad de capital humano femenino reenganchado.
- Reenganche laboral:
 - Vuelta a puestos.
 - Reducción de salarios.

DIVERSIDAD CULTURAL/SOCIAL (I)



DIVERSIDAD CULTURAL/SOCIAL (II)



DIVERSIDAD GENERACIONAL (DIVERSIDAD POR EDAD)



■ Prolongación de la vida laboral por necesidad de estado de Bienestar.

- Esperanza de vida.
- Edad de jubilación: 67 años.(Alemania, Gran Bretaña
- Cambio demográfico.

■ Síndrome de las tres generaciones.

■ Gestión adaptada a segmentos de trabajadores (SYCHTWALD, ERICKSON Y MORISON 2006):

- Trabajador maduro.
- Trabajadores mediana edad.
- Trabajadores jóvenes.

■ Adaptación políticas de gestión de personas: LA TRIADA DE LA FLEXIBILIDAD.

- “Flexiseguridad” organizativa.
- Orientación al aprendizaje continuo. “Flexiformación”.
- “Flexiretribución”: Retribuciones y beneficios sociales flexibles.

■ Gestión de la diversidad demográfica.

DIVERSIDAD DE TALENTO (DIVERSIDAD FORMATIVA)

- Riqueza por historia de aprendizaje.
- Diversidad de titulación. Modelo CANTERA y otros 2007.
 - Titulación orientada al oficio.
 - Titulación orientada a la gestión.
 - Titulación orientada al mercado.
- Titulación: Universo de conocimiento y constelación de habilidades.
- Estudio de Estilos de aprendizaje.
 - Teórico.
 - Pragmático.
- Visión continua de la formación: desde la formación de entrada a la realizada en la Empresa.
- Análisis riquezas de titulación. Estudio realizado por DAVID A. GARDIN. Escuela de Empresariales de HARVARD.
- Relación de las organizaciones que aprenden y la riqueza de diversas titulaciones.
- Gestión de la diversidad por cualificación distinta.



DIVERSIDAD GENERACIONAL (DIVERSIDAD POR ANTIGÜEDAD)



- Evitar plantillas “Monoexperiencia empresarial”.
 - Experiencias a priori.
 - Experiencias anteriores en la Empresa.
- Riqueza por “reconocer” otras experiencias: Benchmarking laboral por experiencia.
- Mapa de experiencias previas para tener DIVERSIDAD.
- En la Empresa: Diversidad de la historia en la Empresa.
 - Usos culturales.
 - Figuras de transición: Evolución cultural.
 - Evitar vaciamiento empresarial
- Gestión de la prejubilación.
 - Gestión del conocimiento.
 - Dinámica de “Huida hacia delante”.
 - Necesidad de su “cuestionamiento”.
- Gestión de la diversidad de experiencias



DIVERSIDAD DE TALENTO (DIVERSIDAD DE COMPETENCIA)



- Síndrome de los “perfiles de competencias”.
- Competencias:
 - Genéricas: Igualdad cultural.
 - Técnicas: Diversidad ocupacional.
- Modelo de competencias por experiencias significativas (CANTERA 2007).
- Dos modelos
 - Personalización del desarrollo (PDI)
 - Compromisos personales. Gestión de la confianza.
- Riqueza por tener competencias diversas:
 - Conocimiento. Gestión de la información.
 - Constelación de competencias.
- Empleabilidad por diversidad de competencias...
- Gestión de la diversidad de competencias.



TECNOLOGÍA Y DIVERSIDAD

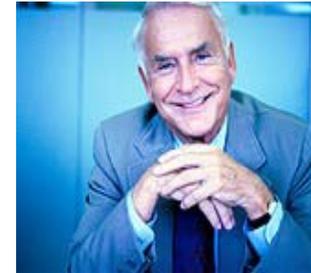
- Si la diversidad es importante como generador de talento y la tecnología facilita la diversidad.
- No hay talento competitivo sin diversidad y la diversidad necesita de la tecnología.
- Gestión de la diversidad a través de la “consumerización”.
- Hay una opción tecnológica individualizada que fomenta la diversidad.



A MODO DE CONCLUSIÓN



La gestión de la diversidad es una ventaja competitiva.



La tecnología me permite ser diverso.



En lo diverso está la innovación



“Siente el pensamiento, piensa el sentimiento” Miguel de Unamuno