

La paradoja de la escasez de talento

CINTIA ORTIZ, FACTHUM



Sabemos que hay una relación directa entre un mejor talento y un mejor resultado de negocio. Las empresas con mejores puntuaciones en cuestiones como la gestión del liderazgo, el compromiso con el empleado, la gestión del conocimiento, la organización de la fuerza de trabajo y la capacidad de aprendizaje muestran mayores beneficios y menores índices de siniestralidad.

Sin embargo, es también un hecho que **las empresas encuentran cada vez más dificultades para encontrar el talento adecuado**. ¿Cómo puede ocurrir esto si la población mundial no ha parado de crecer en las últimas décadas hasta traspasar la barrera de los 7 mil millones de habitantes? Más aún, ¿cómo puede ocurrir esto en un país como España con una tasa de paro de alrededor del 20%?

Veamos algunas causas:

1. **Cambio en el perfil del trabajador.** Las nuevas generaciones tienen particularidades que conviene tener en cuenta si queremos atraer y desarrollar el talento más joven con nosotros. En general, el nuevo perfil de candidato valora los trabajos desafiantes y significativos, es más leal a su profesión que a su empresa, es menos complaciente con las estructuras tradicionales de autoridad, y está preparado y decidido a tomar las riendas de su desarrollo profesional.
2. **La población activa está envejeciendo** y por tanto, nuestro pool de talento se está reduciendo.
3. **Bifurcación en la fuerza de trabajo.** Competencias altamente demandadas escasean, y por otra parte, el grueso de los candidatos ofrecen competencias y conocimientos que las empresas ya tienen cubiertos o simplemente, ya no necesitan. Este hecho es más obvio en el sector TIC, donde el ciclo de vida de las *skills* requeridas es cada vez más corto debido a la constante aparición de nuevas tecnologías.

Consecuencias:

La escasez de talento tiene un impacto negativo en el negocio. Algunas de las consecuencias son la reducción de la capacidad para ofrecer un buen servicio a los clientes, la reducción en la competitividad-productividad, la reducción en la capacidad de innovar y crear, un aumento del índice de rotación y un impacto negativo en el compromiso de los empleados actuales.

Soluciones:

Aunque dado el contexto económico, social y político actual, la gestión del talento es un reto de dificultad creciente, contamos con el conocimiento para hacer de Recursos Humanos un verdadero aliado del negocio. Algunas de las medidas que podemos poner en marcha son:

1. **Implementar modelos de desarrollo que se construyan sobre las fortalezas y no sobre las debilidades.** La investigación nos dice que encontraremos mejor desempeño cuando las funciones permiten combinar las aspiraciones y fortalezas personales de los trabajadores. Hecho que a su vez redundará positivamente en el compromiso del empleado.
2. **Aumentar la diversidad de los aspirantes.** No podemos permitirnos cometer el error de dejar fuera a personas valiosas por cuestiones de edad, género, orientación sexual, etc. Una de las formas de evitarlo **es incluir herramientas de evaluación** durante el proceso de selección. Al aumentar la objetividad, se reducen las posibilidades de tomar decisiones sesgadas voluntaria o involuntariamente. De hecho, un 80% de las empresas del Fortune 500 en Estados Unidos y un 75% del Times Top 100 en Reino Unido, utilizan tests psicométricos en sus procesos de selección según Psychometric Success.
3. **Retener a los empleados actuales.** Más de la mitad de los empleadores reportan dificultades para retener a los *high performers*. Los conocimientos que tenemos sobre el perfil del trabajador del siglo XXI nos dan pistas sobre qué medidas podemos tomar para retener a los mejores. Además, algunas de las acciones adicionales que las empresas están poniendo en marcha son, por un lado, **proporcionar a los trabajadores un plan personalizado de crecimiento** (no necesariamente en vertical) dentro de la compañía. La sensación de progreso y desarrollo es un motor principal para alimentar la sensación de progreso del trabajador (Bersin, 2013), y por otro, **mejorar los planes de onboarding**: Contar con un onboarding formal aumenta las posibilidades de que el empleado esté en la compañía los siguientes tres años hasta en un 69%. De hecho, aproximadamente el 70% de los trabajadores toman la decisión de quedarse o irse en los primeros seis meses y sabemos que el 25% de la rotación tiene lugar en los primeros 45 días.
4. Realizar proyectos de **Identificación del Potencial** interno. Sólo sabiendo quiénes son los mejores podremos focalizar los esfuerzos. Teniendo en cuenta que desarrollar un perfil directivo toma una inversión de hasta diez años, conviene invertir tiempo y recursos e identificar a los mejores para ello: capaces, motivados y comprometidos.
5. **Ofrecer formación adicional**
6. **Recurrir a nuevas fuentes de reclutamiento**

7. Seleccionar a personas que **no tienen las habilidades necesarias pero sí el potencial**

En definitiva, todo empleador busca **trabajadores motivados, con los conocimientos y habilidades necesarias, y comprometidos con el negocio y los valores corporativos**. Aunque el la situación económica, social y política hace que encontrar el trabajador ideal sea cada vez más complejo, afortunadamente Recursos Humanos cuenta cada vez más conocimiento a su disposición para posicionarse como un aliado de negocio en esta era del *Talentismo*, donde la gestión excelente del talento supone sin duda una ventaja competitiva.

Volver a [FACTHUM](#)