



¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA ESTRATEGIA DE TALENTO?

Por: Paola Vidal Castelli
Directora Human Capital Solutions
Email: hcs@sfa.eu

Cuando un empresario dice: "siento que no tengo la gente que verdaderamente necesito para que el negocio funcione", hay un problema.

Muchas PyMes, no cuentan con un área de Recursos Humanos porque entienden que al ser pocas personas en la empresa, no es necesario. Sin embargo, pocas veces se dan cuenta la inversión de tiempo que hacen al asumir las tareas propias de esa área y el impacto que tiene en sus resultados no contar con profesionales expertos en la materia.

¿Cuánto tiempo invierten en sus procesos de selección? Publican un anuncio, les llegan cientos de curriculums vitae que tienen que seleccionar para luego pasar a la etapa de entrevistas y es allí donde se pone en riesgo el futuro del negocio.

La selección de un profesional va mucho más allá del resultado de una entrevista en la que se evaluarán sus conocimientos técnicos. Es necesario saber si podrá integrarse a la cultura de la empresa, si comparte sus valores y si su desempeño y su potencial serán acordes a lo que la empresa necesita. Y para poder evaluar estas cuestiones, es necesario que un profesional de recursos humanos se ocupe del tema.

Sabemos que la mayoría de los problemas serios provienen del relacionamiento entre las personas y más aún en un entorno laboral.

Entonces, ¿no es ingenuo acaso, pensar que "cualquiera" pueda asumir las tareas de recursos humanos siendo que precisamente son quienes se ocupan de las personas?

Cada día nos encontramos más casos de empresas en las que las decisiones en materia de Talento las toma quien es "la mano derecha" del empresario bien sea porque lleva mucho tiempo en la compañía, o porque es en quien confía.

Y lo cierto es que una cosa es "confianza" y otra muy distinta "capacidad".

Para seleccionar el Talento que la empresa necesita hace falta mucho más que buena voluntad y confianza.

Entre otras cosas, es necesario:

- Saber cómo identificar un perfil que se ajuste a las necesidades del negocio.
- Saber qué preguntas hacerle para relevar sus fortalezas y sus áreas de mejora.
- Darse cuenta si el candidato dice toda la verdad
- Identificar "agujeros negros" dentro de su Curriculum
- Saber evaluar su potencial para que pueda crecer dentro de la compañía
- Detectar qué tipo de comportamientos y actitudes tiene en diferentes situaciones

A los negocios los hacen las personas. Por eso, para que una empresa crezca, consiga resultados y sea un lugar donde todos quieran estar, es necesario contar con una Estrategia de Talento que pueda atraer a los profesionales correctos, desarrollarlos para que den lo mejor de sí y tomar acciones concretas para retenerlos especialmente en momentos como estos, en los que el mercado está revolucionado y donde se registran más renuncias de las que han existido históricamente.

Por todos estos motivos, aquellas empresas que no pongan el foco en las personas verán perjudicados sus resultados especialmente cuando nos estamos adentrando en un mundo cada vez más global para la captación de talento.

Muchas empresas internacionales están captando profesionales en países con una mano de obra más barata que la suya local. A esto se suma que, para los empleados, cobrar en moneda extranjera es un beneficio adicional. Y si tenemos en cuenta que, gracias a la digitalización, todos cuentan con las herramientas necesarias para poder integrarse a cualquier equipo de cualquier geografía, estamos ante la imperiosa necesidad de hacer todo lo necesario para no sufrir el impacto de "La Gran Renuncia".

Retener al talento clave de la compañía es imprescindible para conseguir que el negocio siga funcionando.

¿Qué sucedería si al terminar de leer esta nota, ese profesional al que consideras clave para tu negocio por su buen hacer, por su talento y por su dedicación, decidiera renunciar?

¿Cuentas con un pool de talento que pueda reemplazarlo? ¿Cuál sería el impacto que su renuncia tendría en tus clientes y en el negocio? ¿Y en los resultados de la compañía?



Continuación de la Página No. 1

Muchos son los empresarios que desconocen este dato: “El impacto de la salida de un empleado depende de su seniority y del área a la que pertenece pero puede oscilar entre un 150% y un 300% de su sueldo anual” ya que existen una serie de costos ocultos que hacen de estos porcentajes una carga pesada para las compañías, especialmente cuando no se sabe cómo minimizarlos.

Todos estos riesgos son evitables si se cuenta con una buena estrategia de talento que esté adaptada a las necesidades de la compañía.

Un paso adelante de la atracción de talento, se encuentra el desarrollo y la capacitación de esos profesionales.

Richard Branson (Presidente de Virgin) dice que “debes capacitar al talento como para que puedan irse pero debes tratarlo lo suficientemente bien como para que quieran quedarse”.

Y es cierto... Cuando desarrollar a tu talento te parezca una solución cara, prueba con tener profesionales menos capacitados y rápidamente verás como eso queda reflejado en los resultados de la compañía.

Una Estrategia de Talento atada a los objetivos de la compañía es el mejor predictor de rentabilidad de una empresa.

Cuando el estado de resultados no es el esperado o cuando se quiere escalar el negocio, profesionalizarlo y empezar a convertirse en una gran empresa, es hora de diseñar una Estrategia de Talento que:

- Capte a los profesionales adecuados para la compañía.
- Defina nuevos objetivos de los colaboradores
- Evalúe sus logros y los recompense
- Trace un plan de acción que les permita seguir desarrollándose
- Mejore el compromiso de los empleados
- Forme líderes capaces de dar su milla extra cada día
- Establezca conversaciones de feedback inteligente para el crecimiento de los equipos

En resumen, diseñar un Plan de Gestión de Talento que agregue valor a los clientes, permita diferenciarse de los competidores y por sobre todo, cuide a su capital más importante: LA GENTE.

En SFAI Human Capital Solutions, nos dedicamos a ATRAER, DESARROLLAR y COMPROMETER al talento que necesita cada compañía para alcanzar sus objetivos de negocio. Déjenos conocer sus necesidades de executive search, desarrollo de talento y de transformación cultural en www.sfai.co/contactenos o a través del del WhatsApp +57 318 37 14 596.

GESTIÓN DE INCENTIVOS Y BENEFICIOS

Programa para Empresas



MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO

El efecto de “La Gran Renuncia” ya se está haciendo sentir en todos los mercados.
 Las búsquedas de personal aumentan por minuto y las empresas se quejan por no conseguir el talento que necesitan.
 Este es, probablemente, uno de los factores claves por lo cuales se ha vuelto imprescindible, diseñar un Plan de Incentivos y Beneficios que ayude a retener el talento más valioso de la organización como así también, que colabore en la capacitación de esos perfiles que están en el mercado recibiendo decenas de ofertas de trabajo al día.
 Aumentos de salario, mayor flexibilidad, oportunidad de crecimiento y mejor cultura organizacional son entre otras, algunas de las opciones que manejan las empresas para favorecer la retención del talento para lo cual es que si los beneficios o incentivos no van acompañados de la estrategia correcta, resultan en una pérdida real para la compañía porque no subsanan el problema a pesar de que se invierte en ellos.
 Además, es necesario que los líderes sean capaces de colaborar en la retención de sus equipos, impulsando la motivación, mejorando la comunicación y estando atentos a las necesidades y requerimientos de su gente.

SFAI Human Capital Solutions

PROGRAMA RETENCIÓN DE TALENTO

Duración: 90 días

¿Qué sucedería en tu empresa si hoy renunciase tu mejor colaborador?

En un contexto donde el Talento que hace la diferencia, decide abandonar las empresas sin justificación aparente, se ha vuelto necesario desarrollar mecanismos capaces de retenerlos y ofrecerles algo diferenciador respecto de lo que pueden conseguir en el mercado.
 La innovación se ha vuelto una habilidad indispensable para las empresas que necesitan seguir contando con profesionales que agregan valor a su negocio.
Saber cómo retenerlos y comprometerlos requiere de una estrategia y un plan capaces de conseguirlo.



SFAI HUMAN RESOURCES

SFAI | HUMAN CAPITAL SOLUTIONS

Description of the 4 service pillars:

1. **TALENT** (Selection, Headhunting)
2. **LEADERSHIP DEVELOPMENT** (Leaders Training and High Performance Teams)
3. **CULTURAL TRANSFORMATION** (End-to-end projects that include methodology, processes and change management for the whole area or organization members).
4. **DATA ANALYTICS** (Data integrations from all systems to automate reports and analysis, training users to build on top of the solutions).

TALENT + LEADERSHIP DEVELOPMENT + CULTURAL TRANSFORMATION + DATA ANALYTICS

Our presence in 114 countries commits us to trust