



Escasez de TALENTO

El mundo del trabajo está en constante cambio, y hoy, de una manera más acelerada que nunca, y está generando un impacto en el desempeño de las organizaciones.

¿Cuáles factores están influyendo en este cambio?

Podríamos mencionar algunos factores como la necesidad de adaptación de las organizaciones y sus colaboradores a ambientes laborales diversos y flexibles; administración de una fuerza laboral multi generacional; la accesibilidad a la tecnología; las redes sociales; entre otros.

Estos factores están generando una brecha de habilidades entre el talento que hoy buscan las empresas y lo que se encuentra en el mercado sediento por conseguir un trabajo, provocando una escasez de talento.

De esta manera hoy, el talentismo es el nuevo capitalismo. Esto significa que el talento se convierte en un recurso escaso, y es este talento el que se convierte en el impulsor del éxito de una organización.

ManpowerGroup realiza una encuesta anual desde hace más de 9 años para investigar los puntos de vista de alrededor de 40,000 empleadores en 42 países y territorios en el mundo, con el objetivo de explorar el impacto que tiene al escasez de talento en el mercado laboral, conocer qué están haciendo estos empleadores para responder a este reto.

En nuestro continente, Brasil es el país que más retos enfrenta para poder cubrir sus vacantes, un 71% dice tener dificultad para encontrar el talento que buscan. Estados Unidos y Panamá son los países que le siguen con un 49% y 47% respectivamente.

Los estudios demuestran que año con año se hacen más difíciles las contrataciones, en América el resultado arrojó que un 39% en promedio de las empresas enfrentan dificultades para cubrir sus vacantes.

Por esta razón, los departamentos de Recursos Humanos en las empresas se convierten en un área clave para el éxito en los resultados de las organizaciones; estos departamentos empiezan a tener la necesidad de apoyar su labor en especialistas en el área de reclutamiento, para encontrar el mejor talento en el momento preciso, ya que en ellos recae la responsabilidad de buscar, atraer, y mantener el talento que se desempeñará en la organización.

De la información proporcionada por los empleadores, hay algunas **habilidades** que se han vuelto muy difíciles de conseguir en un candidato y que se consideran necesarias para la competitividad internacional, como el manejo de idiomas. En esta habilidad sigue liderando el saber hablar y escribir inglés, sin embargo, no descartamos otros que están tomando más fuerza en nuestro país como el portugués, alemán y mandarín.

Otra habilidad que mencionan es la investigación, se buscan candidatos autónomos que puedan manipular fuentes de diferentes medios. La capacidad de emprender y liderar, lo que hoy llamamos como emprendurismo y el análisis para poder clasificar tareas y generar planes de acción son algunas de las habilidades que las empresas, sin importar su giro o tamaño, consideran escasas en el mercado laboral.

Para cubrir esta brecha que se está presentando y evitar que se haga cada vez mayor, se requiere de un trabajo continuo por un lado por parte de las organizaciones y por otro lado en los candidatos que hoy están esperando una oportunidad laboral.

De parte de las organizaciones, deben replantear su estrategia para retener el talento y continuar siendo competitivos, por ejemplo, pueden considerar nuevos tipos de candidatos, que posiblemente no van a tener todas las habilidades y competencias que requiere la vacante, pero tienen la capacidad de desarrollarlas y mejorarlas.

Por lo tanto, el pensar dentro de esa estrategia, en una continua capacitación y desarrollo, se vuelven cada vez más comunes dentro de las organizaciones. Esto permitirá a las empresas tener una fuerza laboral preparada para realizar tareas más complejas, ampliar sus grupos de talento disponibles para ofrecerles crecimiento y desarrollo dentro de la organización y además pueden generar un compromiso más fuerte y un personal involucrado en su trabajo.

En este sentido, los empleadores deben encontrar candidatos con capacidad de aprender para cubrir sus puestos de manera efectiva y eficiente.

Estas capacidades se dividen en cuatro grupos estándar:

Conocimiento: es todo el conocimiento formal que se adquiere a través del estudio y se refleja en los grados académicos y en las certificaciones o especializaciones. El conocimiento puede ser informal, y es aquel que se adquiere a través de la experiencia y relación con colegas.

Habilidades: son las competencias que se necesitan para realizar un trabajo, estas pueden ser "duras" o "suaves". Las primeras son los conocimientos técnicos y administrativos y las segundas son las relacionadas con el liderazgo, pensamiento crítico, trabajo en

equipo, etc. Y no se deben dejar de considerar las habilidades sociales, aunque son más difíciles de medir.

Valores y actitud: esta es nada más y nada menos que la actitud que tiene el trabajador en su trabajo, son difíciles de determinar y están relacionadas, por lo general a un trabajo, por lo que lo importante es que el empleador sepa cómo detectar los valores y actitudes adecuados al puesto que necesitan cubrir.

Rasgos de personalidad e inteligencia: consiste en hacer la relación entre la vacante y los rasgos de personalidad que son necesarios para desempeñar las funciones del puesto, aquí se analiza si se busca una persona extrovertida o si no es tan indispensable, si debe ser racional, o tranquila, o saber relacionarse con cierto grupo de personas.

Las empresas trabajan hoy en el reto de adquirir el mejor talento en el menor tiempo posible, especialmente industrias muy competitivas como finanzas, salud, tecnología, y ese reto consiste en derribar barreras como la falta de competencias técnicas, falta de solicitantes disponibles (las personas no aplican a sus vacantes), falta de experiencia, falta de habilidades de empleabilidad, falta de certificaciones específicas de la industria, búsqueda de un sueldo mayor al ofrecido y falta de entusiasmo o motivación.

Agradecimiento:

Por: Ana Gabriela Chaverri Oreamuno
Gerente de Costa Rica
MANPOWER GROUP