

Tres asignaturas pendientes para la gestión del Talento



Carlos Pardo.
CEO Meta4

En un momento como el actual, la gestión del talento ha recobrado un papel protagonista y para conseguir el éxito las organizaciones deben tener la capacidad de atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales. Las compañías necesitan captar ciertas habilidades necesarias para dar respuesta a los exigentes objetivos de negocio y en este nuevo contexto la guerra por conseguir el mejor talento se ha convertido en una de las principales preocupaciones para sus máximos responsables. Bajo mi punto de vista, tres son los principales aspectos sobre los cuales se focalizarán las empresas en los próximos meses en lo que respecta a la gestión de su talento:

La gestión del compromiso de los empleados se configura como una de las principales preocupaciones para los CEO y máximos responsables de las empresas, debido a las consecuencias nefastas que su pérdida conlleva para el negocio. La fuga de talento, los altos niveles de rotación o el presentismo laboral se traducen en una pérdida de productividad y en una falta de alineación de la compañía con los objetivos de negocio. Para mejorar el compromiso, la incorporación de soluciones y procesos de retroa-

La gestión del compromiso de los empleados se configura como una de las principales preocupaciones de los CEO

limentación serán de gran utilidad al permitir a los empleados manifestar sus preferencias y opiniones de forma continua. Esto proporciona a las empresas información muy valiosa acerca de prácticas laborales y permite detectar problemas en sus productos y servicios.

El siguiente aspecto, la gestión del liderazgo, está estrechamente ligado al concepto anterior al ser una pieza fundamental sobre la que se sustenta el compromiso de las organizaciones. Según Bersin, en 2015 el 86% de las empresas a nivel mundial ponían de manifiesto lagunas

en lo que respecta a la gestión del liderazgo, situándolo como uno de los tres principales retos de sus organizaciones. ¿Tenemos identificados a los líderes de nuestras empresas? ¿qué impacto

tendría la salida de nuestros empleados clave? ¿sabemos quiénes son los futuros líderes de mi organización? No hay duda que existe una necesidad patente por parte de las empresas de identificar y gestionar a sus líderes, tanto presentes como futuros, puesto que de ello va a depender la supervivencia de sus negocios y para ello la tecnología se ha convertido en el mejor aliado. Diseñar planes de sucesión, establecer planes de *coaching* y *mentoring* para desarrollar las habilidades de las llamadas "nuevas generaciones" incorporadas al mercado laboral o tener identificado el "mapa del talento" de mi organización serán cuestiones estratégicas durante los próximos meses.

Por último, los CEO se enfrentan a la necesidad de gestionar la diversidad de sus plantillas. Las empresas deben crear ambientes de trabajo adecuados para que todos sus empleados se sientan valorados, respetados y conectados con sus organizaciones aportando lo mejor de sí mismos. Además, la cada vez más diversa naturaleza de la fuerza laboral precisa la gestión de aspectos que van más allá de la edad, nacionalidad o del género. Pensemos en cómo cada vez con mayor frecuencia las empresas nos enfrentamos a la necesidad de gestionar colaboradores no solo bajo un contrato laboral "al uso" sino también a través de acuerdos por proyectos o modalidades puramente de prestación de servicios.

No cabe duda, por tanto, que para la consecución de los objetivos de negocio que nos vayamos marcando, la gestión del talento se ha convertido en una pieza angular y será fundamental permanecer atentos a todos estos aspectos como garantía para el éxito de nuestras

