



Manpower®

Tema: RR.HH.
Fuente: RH Management
Fecha: 22 de septiembre de 2011

OTC
PROFORMA



Por Sara Smok,
gerente general
MANPOWER CHILE

Formación para
una nueva Era

HACE más de 10 años, la consultora McKinsey vaticinó una "guerra por el talento", y mejor definido aún, una guerra por el "talento clave". Recientemente, la firma Manpower, especialista mundial en soluciones de fuerza de trabajo, identificó como diferenciador esta vez, una "guerra por talentos", queriendo decir que ahora, ¡cada puesto es importante!

El incremento en la competitividad de los mercados, junto con los periodos de turbulencia económica de los últimos tiempos, han llevado a que los márgenes de los negocios estén cada vez más comprimidos, por lo cual, no basta sólo con un plantel de ejecutivos clave, sino que se necesita que todo el plantel de empleados de una compañía esté alineado con la estrategia, para lograr la mejor productividad. Todos tienen que ser más eficientes, de modo que las organizaciones están siendo cada vez más específicas sobre los tipos de habilidades y conocimientos que necesitan las personas en cada función.

Por otra parte, los cambios demográficos y la falta de correspondencia del talento están aumentando la presión para conseguir las habilidades correctas, en el lugar apropiado, en el momento oportuno, a medida que las poblaciones en edad de trabajar se encojen, las economías rebotan, surgen los mercados emergentes y cambia la naturaleza del trabajo.



Manpower®

No hay que dejarse engañar por las tasas de desempleo... existe una sobreoferta de mano de obra pero una falta de disponibilidad de talento. La sobreoferta se encuentra en recursos poco calificados o con calificaciones no buscadas lo que genera subempleo o desempleo. Por su parte, la falta de recursos altamente calificados genera tensión en el mercado del empleo.

El dilema está planteado: las fuerzas competitivas nos lleva a requerir talentos en todo nivel para sobrevivir y alcanzar el éxito y los cambios en el medio nos hacen cada vez más difícil encontrarlos. ¿Qué hacer entonces? ¿Dónde encontrar ese talento para atraerlo, desarrollarlo y retenerlo? ¿Dónde están las fuentes de talentos?

Es posible que la respuesta la deba buscar mirando hacia dentro de su organización, en cada uno de sus trabajadores. Ya los conoce, sabe lo que tienen para aportar y la brecha que presentan en relación a lo que la empresa requiere. Sabe que a algunos les falta conocimientos específicos sobre determinada técnica o proceso, es probable que otros presenten ciertas deficiencias relacionales y comunicacionales, comprometiendo los niveles de eficiencia y resultados, tal vez aquellos con mayor potencial, requerirán adquirir conocimientos especializados sobre determinadas áreas que le permitan avanzar en su carrera laboral, etc.



Manpower®

Estamos hablando de la necesidad de formación... de intensificar habilidades adyacentes para acelerar el desarrollo. Ya mucho se ha hablado, y no tanto se ha avanzado, de la brecha existente entre lo que las instituciones de educación superior entregan en el proceso de formación y lo que las empresas efectivamente requieren. Frente a esta realidad y a la necesidad de avanzar rápido en dotar a las organizaciones de lo que requieren para alcanzar el éxito, la opción y el deber es capacitar y de esa manera, acrecentar su capital humano, conscientes de la nueva era que se anuncia: la Era del Potencial Humano. Una nueva realidad en la que las personas son el principal agente de crecimiento económico por sobre el capital, un tiempo en el que individuos y organizaciones se alinean para sacar su máximo potencial.