



QUÉ TIPO DE TALENTO REQUIERE EL MERCADO LABORAL

Hugo Urdaneta (*)

El Periodiquito

Publicado en EL PERIODIQUITO de Aragua el 31 de enero de 2014

UN MERCADO ESCASO

Resulta paradójico que aun en momentos en que el desempleo aumenta en algunos países, se presenta al mismo tiempo escasez de talento.

Esto tiene su explicación debido a que en momentos de crisis económicas, las empresas requieren contar con profesionales de primer nivel ya que la competencia se hace más feroz, y el mercado más selectivo y todo lo que tiene que ver con el liderazgo de los empleados y trabajadores se hace más complejo.

Lo cierto es que en ese momento a pesar de aumentar el desempleo, los profesionales talentosos se hacen más escasos.

QUE ES EL TALENTO

Talento no significa simplemente contar con un título universitario, ni siquiera un programa de cuarto nivel como una maestría o diplomado, como muchas personas erróneamente piensan.

Por talento entendemos un profesional con una formación de buen nivel que le permite demostrar un conocimiento actualizado en su área de experticia. Además del conocimiento debe poseer unas competencias emocionales, tales como el manejo de la presión, el optimismo, la auto-evaluación y la auto-motivación, la seguridad en sí mismo y sobre todo el manejo de las relaciones interpersonales a todos los niveles.

QUE DICEN LOS ESPECIALISTAS EN CAPTACION DE TALENTO

Tanto los cazas talentos como los encargados del reclutamiento y selección de las organizaciones coinciden en algunos elementos que hoy son fundamentales.

El mercado quiere especialización y habilidad en los idiomas. El inglés seguirá siendo el lenguaje de los negocios y de la tecnología, pero el mandarín, el alemán entre otros también ofrecen ventajas competitivas.

El mundo es cada vez más complicado y todos los sectores necesitan personal con habilidades específicas, pero también genéricas.

Por ejemplo, en el área de recursos humanos se requieren expertos en relaciones laborales, en formación y gestión de talento. Lo mismo sucede en el ámbito legal, en donde se demandan abogados especializados en tecnología, patentes y marcas.

El dominio de idiomas y la capacidad de crear y de innovar es fundamental. El profesional que no espera pasivamente que le digan lo que debe hacer, y además indaga, investiga, analiza y genera y crea productos y servicios novedosos y más allá de lo que la organización y su superior está esperando, es el tipo de talento que hoy es altamente apreciado.

Capacidad para manejarse e integrarse en distintas culturas, esto demanda sensibilidad para entender las diferencias personales con sus distintos valores y creencias.

Desarrollar competencias para adaptarse a entornos cambiantes y manejar la ambigüedad es fundamental, ya que no es posible esperar certeza en estos tiempos.

MANTENERSE AL DIA EN LA TECNOLOGIA

En general, la tecnología será el gran demandante en todos los países. Las computadoras, los teléfonos inteligentes, las tablet son más que simple aparatos para llamar, mandar un mensaje o leer noticias en internet.

Las millones de aplicaciones disponibles en el mercado, muchas de ellas de forma gratuita, permiten potenciar enormemente la eficiencia y productividad en el trabajo. Dominar estos distintos dispositivos y el software, y sobre todo utilizarlos de forma productiva marcará una gran diferencia.

Otro factor importante será la capacidad para manejarse y sacarle partido a las distintas redes sociales tales como Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram entre otras.

UN MEDIO AMBIENTE MOTIVANTE Y RETADOR

Para los gestores del talento humano crear ambientes motivantes que retengan el talento será una prioridad, ya que por un lado para las nuevas generaciones el compromiso y fidelidad por la empresa es más débil, segundo los jóvenes buscan un crecimiento y desarrollo acelerado y tercero porque habrá guerra entre las empresas por hacerse del mejor talento.

Las empresas con estructuras y procesos dinámicos son las preferidas de los jóvenes. Nuevas áreas de negocio están surgiendo o emergiendo con fuerza, como el manejo de las redes sociales en las distintas áreas de las empresas, la responsabilidad social empresarial, captación y desarrollo de talentos, retención de talento etc.

CLAVES PARA LOGRAR UN BUEN AMBIENTE LABORAL EN LAS EMPRESAS

A continuación algunas ideas que serán de mucha ayuda:

- Mantenga un ambiente en donde el humor y la diversión sean parte del trabajo.



- Fomente la participación de los empleados en la toma de decisiones.
- Diseñe beneficios tendientes a la satisfacción de las necesidades personales de los empleados.
- Fomente, apoye y premia la innovación y la creatividad.
- Mida con frecuencia los niveles de motivación, compromiso y confianza, comparta con la gente los resultados y tome acciones.
- Propicie momentos para compartir dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.
- Incentive a la gente a tomar decisiones sin temores y miedos a los errores, para ello entrene, oriente y guíe.
- Genere una cultura en donde la principal responsabilidad de cada supervisor sea el bienestar de sus colaboradores.
- Combata y no permita bajo ninguna circunstancia el acoso laboral.

(*) Sociólogo, Master en Gerencia de Recursos Humanos, Diplomado en Psicología Positiva, Master en Programación Neurolingüística, Coach, Consultor Organizacional, experto en temas de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.