

## La búsqueda del talento por parte de las organizaciones



José Luis Tamargo\*

Desde hace algunos años se habla cada vez más sobre la escasez del talento que está sufriendo el mercado laboral actual y sobre la dificultad para cubrir determinados puestos. ¿Qué hacemos las compañías para paliar este problema? Realmente, las respuestas son muy variadas y en gran medida, dependerán de algunos factores clave a la hora de enfrentarnos a este reto.

En los últimos tiempos se ha escrito mucho sobre la correlación entre las técnicas o sistemas de evaluación y el futuro éxito en el desempeño del puesto, sobre el retorno de la inversión en programas de creación de marca como empleador, pero ¿realmente funcionan o continuamos teniendo el mismo problema de escasez? A partir de estas reflexiones, propongo una nueva forma de enfocar este nuevo reto, ¿tenemos en cuenta los recursos internos de nuestra compañía?, ¿contamos con la cultura organizativa adecuada, para hacer fluir las claves del negocio, desde las personas que lo manejan en primera persona hacia los responsables de proveer el talento?, ¿tenemos la capacidad de hacerlo de la manera adecuada? La cultura y la actitud de mirar hacia el interior de nuestras organizaciones, es algo que podemos fomentar, pero donde cada vez se marca más la diferencia es en la capacidad de despliegue de estos procesos, a través de la tecnología y de unos sistemas de información adecuados a un nuevo grupo de usuarios, que deben dar sostenibilidad a esta estrategia. Debemos mirar hacia el interior, porque es ahí donde encontraremos profesionales que por el hecho de estar trabajando en la compañía hayan adquirido una serie de características y conocimientos que los hace valiosos para la organización, pero además porque invertir en el desarrollo de capacidades con las que no contamos, siempre será menos costoso que en personas ajenas a la organización. Cada día, vamos siendo más conscientes de que el entorno actual de cambio continuo provoca que desde el departamento de RR.HH. no seamos capaces de conocer en tiempo real aquellos factores que inciden en la consecución de mejores resultados de negocio y a las personas de nuestra compañía que se encuentran directamente en contacto con dichos factores diariamente.

Debemos diseñar o contar con un buen sistema de información que permita a nuestros *managers* compartir ese conocimiento, esa definición propia de talento sin esfuerzo, de manera natural y que nos garantice que buscamos talento en nuestra empresa de la forma más eficiente y adecuada. No se trata de tener un sistema de información de RR.HH. orientado al negocio, sino que éste sea el principal *input* de nuestro sistema de información de recursos humanos.

*J. L. Tamargo es HCM product manager de Meta 4.*