



Hablamos de **Recruiting, Retaining, Reskilling**. En español, aunque suene menos “cool”, decimos **atracción, fidelización y desarrollo** del talento.

En un momento en que los puestos de trabajo están cambiando rápidamente y requieren nuevas habilidades y competencias, las empresas buscan personas con la capacidad de aprender y desarrollar nuevas competencias. También en inglés encontramos la palabra para definirlo:

Learnability.

La triada moderna del talento: reclutar, retener, reciclar

Es un efecto secundario de esa escasez de talento de la que hace tiempo que oímos hablar, aunque parezca un contrasentido viendo las cifras del desempleo. Sin embargo, ese reciclaje, ese aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos, no debe considerarse un acto temporal de desesperación. Los tiempos están cambiando para siempre. Y hay razones importantes para convertirlo en una parte permanente de nuestra estrategia de gestión del talento.

Atraer el talento

Para algunas organizaciones, la adquisición de talento sigue siendo táctica. Ven el proceso de búsqueda como una transacción para llenar vacíos importantes. Identifican la necesidad de una habilidad específica y abren una solicitud.

Dice un amigo mío que antes seleccionábamos talento, después tuvimos que atraer el talento y hoy tenemos que seducirlo.

Trabajar bajo esta perspectiva pasa por centrarnos en la cultura, la marca y la presencia de la empresa. Piensa en la respuesta que darías a la siguiente pregunta: ¿Cuál es tu **propuesta de**

valor para el empleado?

En el mundo del talento actual, atraer consiste en contar una historia convincente para que los candidatos quieran aprender más. Tus candidatos te están evaluando incluso más de lo que tú los estás evaluando a ellos. ¿Tienes una idea clara de cómo el talento percibe a tu empresa? ¿Están bien articulados los valores en la compañía? Si es así, asegúrate de que tu marca de empleo refleje esos valores con comportamientos definidos.

Vende una historia convincente, de una manera honesta y auténtica para atraer al talento adecuado para lograr tus objetivos.

Contar con todo el talento disponible

Tenemos 4 ó 5 generaciones simultáneamente en nuestras organizaciones y cada una de ellas con características, intereses y comportamientos distintos. El talento no está concentrado en colectivos de edad específicos: ni la experiencia es, por sí misma, un seguro de talento, ni tampoco lo es la juventud.

Los CEOs continúan diciendo que reclutar y retener talento es su prioridad número uno, sin ver en muchas ocasiones cuanto talento se está perdiendo si no sabemos aprovechar la confluencia de diferentes generaciones en la organización.

Resulta imprescindible y urgente una adecuada gestión generacional, sumando los talentos y las experiencias de cada uno que nos llevará, no solo a incrementar la creatividad y la innovación, sino también a generar sentido de pertenencia y compromiso.

Hay que tomar muy en serio la movilidad interna. Es posible que gran parte del talento que necesitas ya esté en tu empresa. Pero ¿qué empleados tienen este potencial y cómo los transfieres a nuevos roles? Identificar estas trayectorias profesionales alternativas es fundamental para el crecimiento de la empresa. Es el paso previo a la tercera "R": ***Reskilling***

Comprometer a la fuerza laboral

Los empleados de hoy están enfocados en el futuro. Permanecer en el mismo lugar simplemente no es una opción. Estudio tras estudio muestra que las oportunidades de formación y desarrollo se ubican en la parte superior de las listas de deseos laborales. Significa que el *reskilling* no solo retiene a los empleados actuales, también es una zanahoria de reclutamiento atractiva para quienes buscan empleo y buscan trayectorias profesionales en lugar de solo un trabajo.

Lo anterior requiere algo más que un mero acercamiento. La formación debe adaptarse a la población destinataria. Las brechas específicas requerirán caminos específicos y cuidadosamente creados. Y en general, tendremos que pensar en certificados y programas que puedan desarrollar

habilidades en un tiempo más corto.

Necesidad de desarrollar habilidades personales

Harvard Business Review planteó recientemente la pregunta en boca de todos: ¿La Universidad todavía prepara a las personas para el empleo? Buena pregunta. Si bien la educación superior otorga conocimiento crítico, es cada vez más claro que el ejercicio competente de una profesión requiere interpretación y aplicación de ese conocimiento. Sin embargo, en esta era donde reina la tecnología, las *soft skills* son cada vez más escasas.

El sistema educativo no tiene en cuenta estas habilidades, no se entrenan. Más tarde, llegamos al mundo laboral y serán estas habilidades llamadas blandas las esenciales para el buen desempeño en el puesto de trabajo.

Y aunque la actual crisis de talentos puede ser temporal, esa tercera "R" debe considerarse como un elemento permanente. El deseo de aprender (y la necesidad de mantenerse al día con las habilidades en evolución) nunca desaparece.

Eso significa que, como estrategia de talento, el reclutamiento y la retención (sin esa tercera R de reciclaje) solo te llevarán a dos tercios del camino.

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Ángels Mora](#)

Socia y Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).