



Innovación en la búsqueda de talento: ¿Estás preparado para el futuro?

Rocío Cardona: “El 10% de las vacantes no se cubre y hay muchos problemas para encontrar programadores, técnicos informáticos y comerciales con idiomas”

- Ayer tuvo lugar en Málaga la jornada “Innovación en la búsqueda de talento: ¿estás preparado para el futuro?”, donde expertos en RRHH analizaron los desafíos a los que las empresas deben hacer frente para atraer, reclutar y retener al mejor talento.
- Rocío Cardona, directora de Adecco en Andalucía y Extremadura, aseguró que “más de la mitad de los directores de RRHH reconoce tener problemas para cubrir vacantes [...], el 10% de las vacantes disponibles en el mercado de trabajo no se cubre y cerca de un 20% tiene que redefinirse. [...] Los puestos que más cuesta cubrir en Andalucía son los de programadores, técnicos informáticos y comerciales con idiomas.”
- Susana Villalba, directora de profesionales de la Agencia Sanitaria Costa del Sol, afirmó que “el siglo XXI es tecnológicamente imparable. Subirnos a la realidad digital requiere aprovechar el potencial de la suma de inteligencias. Es tiempo de transformación donde aflorar y desarrollar las competencias digitales y maximizar el talento de personas, organizaciones y sociedad. Fuente de empleo real y de progreso.” También destacó la creación de nuevos puestos de trabajo que antes no existían, como “los ingenieros de coches sin conductor, los ciberabogados, los nanomédicos o los ingenieros en robótica.”
- Iria Vázquez-Palacios, directora de gestión de talento y empleabilidad del Grupo Adecco, se centró en la metodología *inbound recruiting* para solucionar la escasez de talento. Entre los beneficios de esta herramienta, Vázquez-Palacios subrayó “la creación de ofertas de empleo más relevantes para el candidato ideal, aumentar la ratio de adecuación entre candidatos y empresas y convencer mejor a los candidatos”.
- Gerardo Arias, director de zona de Adecco en Andalucía Oriental, que moderó la mesa redonda, aseguró que “los procesos de selección cada vez son más complicados. El tiempo medio para cubrir una vacante es de 32 días, un plazo desmesurado que tiene su razón de ser en las dificultades para reclutar candidatos idóneos a las ofertas vacantes en todos los sectores del mercado español. Desde comerciales, donde el 29% de las empresas tiene problemas para encontrar a los profesionales idóneos, hasta sectores como el de atención al cliente, donde el 11% de las compañías también encuentra dificultades para obtener a los mejores.”
- Francisco Jesús Melgar Durán, director de recursos humanos del Grupo Viatek, aseguró que la escasez de talento “se debe a varios factores: se están desarrollando trabajos para los que no existen candidatos cualificados y, paralelamente, hay que dar un paso adelante en la formación externa para adecuar las titulaciones y ciclos formativos a las necesidades que nos está demandando el mercado laboral.”
- Antonio Martínez, especialista en Desarrollo Organizacional y Talento de Oracle, puso el foco en las posibles soluciones ante esta situación: “La formación y la mejora de la selección es importante, pero también que el empleado tenga la oportunidad de desarrollarse en la empresa y elegir su propio futuro. Y para nada es un cambio de RRHH solamente, sino un cambio de la sociedad, ya que nos enfrentamos a cambios y retos que requieren formación de calidad, inversión en I+D, adaptación a la globalización y mejora de idiomas.”
- Juan Miguel Marcos, director de RRHH de CLC World, centró su intervención en la mejora de la atracción de talento y afirmó que “las nuevas generaciones exigen mucho más de nosotros, quieren un retorno que vaya más allá de la remuneración. Por eso no debemos tener miedo a tratar de implantar programas de desarrollo, empezando por lo más simple, la flexibilidad, la RSC, la innovación como un valor añadido para el trabajador que prefiere trabajar en una empresa digital, medio en el que se encuentra más cómodo.”



Málaga, 13 de junio de 2019.- La correcta gestión del talento se ha convertido en el eje central de cualquier estrategia de los departamentos de recursos humanos. Cómo atraerlo, enamorarlo y fidelizarlo son aspectos clave para lograr mantener y mejorar la competitividad de las organizaciones. A esto se suma el actual escenario laboral, en el cual predomina el desempleo y, paradójicamente, el 56,6% de las empresas asegura tener dificultades para cubrir vacantes.

Para tratar este y otros temas, **Adecco**, líder mundial en la gestión de recursos humanos, en colaboración con **Forhum**, organizaron ayer en Málaga el afterwork **“Innovación en la búsqueda de talento: ¿estás preparado para el futuro?”**, que ha contado con la asistencia de **más de 100 directivos de recursos humanos** de la región.

La escasez de talento, ¿un hito o un mito?

Rocío Cardona, directora de **Adecco** en Andalucía y Extremadura, dio la bienvenida al evento y destacó uno de los problemas a los que cada vez más empresas deben hacer frente: la escasez de talento. Sobre ello, señaló que **“en Andalucía hay más de 761.110 personas desempleadas. Sin embargo, más de la mitad de los directores de recursos humanos reconoce tener problemas para cubrir determinadas vacantes, casi 8 puntos porcentuales más que el año anterior. Es la gran paradoja del siglo XXI: estamos ante un escenario laboral dominado por el desempleo, en el que tenemos multitud de candidatos a nuestra disposición y, sin embargo, las compañías no encuentran los aspirantes adecuados para cubrir sus necesidades. No hay más que consultar los últimos datos oficiales para ser consciente de la magnitud del problema. Con más de 3 millones de desempleados, el 10% de las vacantes disponibles en el mercado de trabajo no se cubre y cerca de un 20% tiene que redefinirse para encontrar candidatas acordes a la demanda empresarial”**.

“¿Qué es lo que falla?” se preguntaba la directiva de Adecco: **“El 33% de los directivos de recursos humanos reconoce la falta de competencias técnicas como uno de los principales problemas de los candidatos. En menor medida, según apunta uno de nuestros últimos informes, se sitúa la falta de habilidades, que afecta al 27% de los procesos de selección.**

“Conociendo estos datos” continuaba Cardona, **“desde Adecco consideramos que es el momento de apostar por la formación, por dotar a los futuros y actuales candidatos de los conocimientos adecuados para desempeñar su trabajo el día de mañana. No estamos hablando únicamente de formación universitaria, muy importante para una buena parte del mercado, sino también de las ramas formativas deficitarias que tienen gran empleabilidad. Hablo de la Formación Profesional Dual y, por supuesto, de los idiomas. Además, el aprendizaje continuo, antes de la incorporación al puesto, y también después, debe ser una prioridad estratégica para las empresas”**.

Sobre **los perfiles más difíciles de cubrir**, Rocío Cardona señaló: **“En líneas generales, los perfiles que más cuesta cubrir en nuestro país son los tecnológicos, los que solicitan idiomas y también los oficios. Bien es cierto que cada región tiene sus peculiaridades, sin embargo, no hay duda de que uno de los grandes retos que tenemos por delante es afrontar la demanda de ingenieros y profesionales IT, un sector con gran importancia estratégica para el desarrollo de cualquier país. Especial atención requieren también los perfiles cualificados asociados al desarrollo de la industria como electromecánicos, carretilleros o personal para el sector metalúrgico. Los oficios, grandes olvidados desde el punto de vista de la formación, también experimentan esta escasez de talento, al igual que los perfiles cualificados asociados al desarrollo de los servicios, como comerciales con idiomas, personal para la hostelería con dominio de lenguas, y también en el sector primario, los operarios agrarios. De hecho, muchos de estos últimos perfiles gozan de lo que técnicamente se denomina pleno empleo”**.

Y puntualizó sobre las particularidades de Andalucía: **“Los puestos que más cuesta cubrir en esta comunidad son los de programadores, técnicos informáticos y comerciales con idiomas. Los dos primeros perfiles disfrutan de lo que se conoce como pleno empleo o, bien, tienen un índice de inserción laboral**



elevado. Esto hace que sea necesario ofrecerles un plus, algo más que la competencia, para que decidan dejar su trabajo y emprender una nueva aventura profesional en otra compañía. En el caso de los comerciales con idiomas, la escasez de perfiles cualificados obedece a los turnos cambiantes, la necesidad de tener un buen nivel de idiomas y los salarios poco competitivos, en algunos casos. Son muchos los candidatos que priman la estabilidad por encima de la remuneración y la presión de trabajar por objetivos”.

Con todo ello, la directora de Adecco terminaba su intervención apuntando: “*Tenemos por delante multitud de retos que harán que el trabajo de los directores de RR.HH. sea duro e intenso, pero al mismo tiempo, más apasionante que nunca. El desarrollo de las nuevas tecnologías y el avance frenético del mercado laboral seguirán generando nuevos perfiles profesionales, lo que implicará nuevas habilidades que dificultarán aún más los procesos de selección. Y será ahí donde nosotros tengamos que aplicar diferentes estrategias que nos permitan contratar a los mejores. Solo así garantizaremos que contamos con las competencias demandadas hoy y, también, en el futuro”.*

Junto a Rocío Cardona, **Alberto C. Fernández Sánchez**, en representación de Forhum y director de Recursos Humanos Empresa Malagueña de Transportes, S.A.M. realizó la apertura del afterwork, en la cual se ha centrado en los cambios producidos en la gestión del talento en las empresas y en la importancia de mantenerse permanentemente actualizados “*a lo que contribuyen jornadas como esta y la colaboración ForHum/Adecco”.* Además, habló de Forhum destacando que “*su objetivo es promover y potenciar la excelencia en la gestión de personas. Actualmente lo componen 60 asociados, de las empresas más representativas de Málaga y algunas de otros ámbitos geográficos, de sectores diversos, entre las cuales trabajan más de 20.000 personas. Celebramos el V Aniversario en 2018, con una gala a la que asistieron más de 400 personas y decidimos escribir un libro conmemorativo: “En Clave de Personas”, presentado el pasado mes de marzo. Tenemos prevista una edición especial, patrocinada por Adecco, que será presentada en Marbella el próximo mes de septiembre.”*

La nueva realidad de nuestro talento

Susana Villalba, directora de profesionales de la **Agencia Sanitaria Costa del Sol**, realizó una ponencia con el título “La nueva realidad de nuestro talento” en la que afirmó que “*el siglo XXI es tecnológicamente imparable. Subirnos a la realidad digital requiere aprovechar el potencial de la suma de inteligencias. Es tiempo de transformación donde aflorar y desarrollar las competencias digitales y maximizar el talento de personas, organizaciones y sociedad. Fuente de empleo real y de progreso.”*

La directiva también ha destacado el rápido desarrollo de nuevas profesiones que hasta hace muy poco tiempo no existían, como “**los desarrolladores de apps, los Social Media Managers, los Data Scientists o especialistas en Big Data, los ingenieros de coches sin conductor, los especialistas en la nube, los managers en sostenibilidad, los creadores de contenidos en Youtube, los Growth Hackers, los técnicos de impresión en 3D, los desarrolladores de apps de realidad virtual, los ciberabogados, los nanomédicos o los ingenieros en robótica.”**

Inbound recruiting, una alternativa para mejorar la selección y atracción de talento

Con el título “*Reinventando el proceso de selección: Nuevas técnicas de atracción y evaluación de talento”*, **Iria Vázquez-Palacios**, directora de gestión de talento y empleabilidad del **Grupo Adecco**, se centró en las nuevas técnicas de atracción y evaluación del talento que ayudan a las organizaciones a disminuir los efectos de los desequilibrios del mercado laboral.

La directiva de Adecco destacó la metodología *inbound recruiting* como una de las mejores herramientas para solucionar este problema de escasez de talento. Entre los beneficios de esta, subrayó “*la creación*



de ofertas de empleo más relevantes para nuestro candidato ideal, aumentar la ratio de adecuación entre candidatos y empresas y convencer mejor a los candidatos”.

Además, señaló las diferencias entre los reclutadores tradicionales y aquellos que utilizan nuevas técnicas de selección, cuyo perfil cambia por completo: **“Hasta ahora el reclutamiento era presencial, reactivo y con consultores generalistas. Sin embargo, para cubrir las necesidades actuales, el mercado laboral demanda reclutamiento digital, proactivo y con consultores especializados”.**

Según Vázquez-Palacios, todas estas exigencias derivan en nuevos roles en los departamentos de recursos humanos, perfiles como **“el inbound recruiter, el talent specialist o los ya conocidos técnicos de recursos humanos”.**

El tiempo medio para cubrir una vacante es cada vez más elevado y se debe a las dificultades para reclutar candidatos idóneos

Para finalizar la jornada, tuvo lugar una mesa redonda moderada por **Gerardo Arias**, director de zona de **Adecco** en Andalucía Oriental, que contó con la participación de alguno de los directores y responsables de recursos humanos más destacados de la zona.

Arias aseguró ayer que **“los procesos de selección cada vez son más complicados y el tiempo medio para cubrir una vacante en España es de 32 días. Un plazo desmesurado que tiene su razón de ser en las dificultades para reclutar candidatos idóneos a las ofertas vacantes. Estos problemas son una realidad en todos los sectores del mercado español. Desde vacantes comerciales, donde el 29% de las empresas reconocen tener problemas para encontrar a los profesionales idóneos, hasta sectores como el de atención al cliente, con requerimientos más bajos, donde el 11% de las compañías también encuentra dificultades para obtener a los mejores.”**

“Estaréis de acuerdo conmigo” se refería el directivo de Adecco a los asistentes, “en que los empleados son el principal valor de las empresas, las piezas imprescindibles para alcanzar nuestros objetivos. Por ello, es de vital importancia contar con buenos equipos, cuidarles y ofrecerles un lugar de trabajo que contribuya a su desarrollo profesional y personal atendiendo a todas sus necesidades. Pero ¿qué más podemos hacer desde RR.HH.? ¿Cuáles son las estrategias que deben aplicar los directivos para afrontar la escasez de talento?”

Así gestionan el talento las empresas malagueñas

Para responder a estas y otras cuestiones estuvieron presentes **Francisco Jesús Melgar Durán**, director de recursos humanos del **Grupo Viatek**; **Antonio Martínez**, especialista en Desarrollo Organizacional y Talento de **Oracle**; y **Juan Miguel Marcos**, director de RRHH de **CLC World**.

El directivo del **Grupo Viatek**, preguntado por las causas de la escasez de talento en Málaga, aseguró ayer que **“el problema se debe a varios factores. Teniendo en cuenta que la era digital es un hecho, se están desarrollando trabajos para los que no existen candidatos cualificados y paralelamente, y a nivel formativo creo que hay que dar un paso adelante en la formación externa para adecuar las titulaciones y ciclos formativos a las necesidades que nos está demandando el mercado laboral, por tanto, debemos ser más ágiles tanto a nivel empresarial como a nivel educativo. Las empresas debemos impulsar a nuestros trabajadores a avanzar en su formación y en el reciclaje en todos los sentidos y formarlos en especialidades en las que nuestras empresas sean pioneras o referencias en los distintos sectores. Es, por tanto, un desafío para los RRHH el desarrollar ese talento dentro de la empresa y encontrarlo fuera.”**

El especialista en desarrollo organizacional y talento de **Oracle**, por su parte, ponía el foco en las posibles soluciones ante esta situación: **“La formación y la mejora de la selección es importante, pero creo**



también que debemos posibilitar una mejor progresión de carrera del empleado. Es decir, que el empleado tenga la oportunidad de desarrollarse en la empresa y elegir su propio futuro y poder acompañarle. Necesitamos facilitar que el empleado tome el liderazgo de su carrera, que pueda ver la diferencia entre su puesto actual y los siguientes niveles (incluso cambios dentro de su división porque no siempre tienen que ser movimientos verticales) y que se fomente la formación continua. El departamento de selección debe mejorar la experiencia del candidato desde mucho antes que el empleado termine su periodo formativo (debemos atraer y encaminar el talento ya desde los últimos años de carrera o formación profesional con becas y favorece la movilidad nacional e internacional). Y por último, decir que para nada es un cambio de recursos humanos solamente, sino un cambio de la sociedad, ya que nos enfrentamos a mayores cambios y retos y eso requiere formación de calidad, inversión en I+D, adaptación a la globalización y mejora de idiomas que en España no estamos todo lo bien que deberíamos.”

El directivo de **CLC World**, centró su intervención en la mejora de la atracción de talento, sobre lo que afirmó que *“hace unos años, los candidatos en las entrevistas nos preguntaban, casi siempre por formalismo, cuál era la cultura de la empresa. Hoy lo preguntan de verdad, con inquietud y como elemento diferencial. Las nuevas generaciones exigen mucho más de nosotros, quieren un retorno que vaya más allá de la remuneración. Y no hablo sólo de flexibilidad horaria, que también; hablo de acciones de voluntariado, de compliance, gente que nos ha preguntado cómo funciona el buzón de sugerencias o qué premio le pensamos dar si nos propone un desarrollo de procesos que suponga ahorros empresariales. Y esto no es algo de grandes corporaciones, lo vemos cada vez en más empresas de diversos tamaños y sectores. Por eso no debemos tener miedo a tratar de implantar programas de desarrollo, empezando por lo más simple, la flexibilidad, la RSC, la innovación como un valor añadido para el trabajador que prefiere trabajar en una empresa digital, medio en el que se encuentra más cómodo.”*

Sobre la gestión de las emociones en el entorno laboral, **Francisco Jesús Melgar Durán** destacó que *“el empleado es el patrimonio principal de una empresa y es necesario conectar emocionalmente con la plantilla. Si tan necesario es atraer talento, lo es más mantener el que tenemos. No cabe duda de que un trabajador satisfecho es el mejor embajador de nuestra marca y debemos trabajar sobre ello y que transmitan la sensación de trabajar en la mejor compañía. Podemos decir que el engagement es un estado emocional derivado del vínculo del trabajador con la empresa y aunque es difícil cuantificar los beneficios, muchos especialistas sostienen que este compromiso se ve reflejado en un incremento de la rentabilidad. El objetivo no debe ser que el trabajador con talento “tenga que quedarse”, sino que desee quedarse, desee desarrollarse en nuestra empresa.”*

Juan Miguel Marcos habló también de cómo frenar el número de empleados que se van de una empresa y que, al tiempo, vuelven a su puesto anterior: *“Hay un primer elemento muy relevante en este tipo de situaciones y es cómo se produce esa salida; tanto por parte del trabajador como por parte de la empresa. Cerrar puertas nunca parece una buena idea, especialmente si ambas partes tienen una buena consideración de la otra. Las nuevas generaciones parecen haberlo comprendido perfectamente. Desafortunadamente otras generaciones no parecen verlo y optan en muchos casos por obtener el máximo provecho de su salida de la empresa, en lugar de pensar más a largo plazo. Para evitarlo, debemos crear el entorno laboral que genere en el trabajador la impresión de que esta empresa es el lugar perfecto para desarrollarse profesionalmente, sin renunciar a un entorno dinámico y exigente en el que los mejores trabajadores se sientan bien, mientras que los que no lo son, no estén cómodos.”*

Por último, **Antonio Martínez** hizo referencia a uno de los mayores retos de la actualidad: el reciclaje de los trabajadores desde la perspectiva de la innovación y la digitalización. *“Si tenemos mejores profesionales, mejor formados, estaremos antes una compañía con una fuerza laboral más preparada para los retos del futuro. Y tenemos un problema de cortoplacismo que nos hace ver la inversión en formación como algo muy inmediato y necesitamos tener un cambio de mentalidad y ver el reciclaje como parte del ADN del empleado y darle herramientas para potenciar esto mismo.”*



Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2018 hemos facturado 1.127 millones de euros. Llevamos 37 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 6 años consecutivos en el top 6 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 132.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.744 menores de 25 años, un 32% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 58.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2018 hemos orientado a 22.503 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos más de 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Forhum

La asociación la integran más de sesenta profesionales de la función de recursos humanos que actúan con personalidad jurídica propia y se representan a sí mismos. Entre las organizaciones que estos profesionales trabajan, se encuentran representados más de 20.000 trabajadores entre instituciones públicas y empresas privadas de distintos sectores, tamaño y actividad como hostelería, transporte, servicios, industria, tecnología, sanidad, alimentación, distribución, ingeniería, comercio y ocio.

Para más información visita nuestra página web <http://forhum.es/>

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Dpto. Comunicación del Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com
anaïs.paradela@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es