

El duro camino de la selección y atracción del capital humano



Maria José Fraile,
directora de Recursos Humanos
de Meta4

Actualmente estamos asistiendo a un cambio social que afecta de forma significativa a la forma en que las compañías afrontan el reto de captar talento y las obliga a poner en marcha diferentes acciones encaminadas no sólo a su reclutamiento/selección, sino dirigidas a dar a conocer al mercado las particularidades de las organizaciones, y los beneficios y ventajas que los profesionales encuentran en ellas, así como las posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Este cambio se refleja en todas las franjas de experiencia: desde aquellos candidatos recién licenciados cuyas demandas de calidad de vida son cada vez más explícitas, hasta los profesionales sénior para los que el respeto por su tiempo personal es también cada vez mucho más importante.

En nuestro sector, donde la competencia por la atracción de los mejores profesionales es tan alta, la selección y, por supuesto, la retención pasan por ofrecer una política de conciliación adecuada para cada rango de edad, lo que nos obliga a ofrecer, entre otros elementos, la posibilidad de teletrabajo para aquéllos que viven lejos de nuestro centro de trabajo, reducciones de jornada para los que necesitan cuidar de sus hijos o de sus padres, subvenciones para estudios de posgrado para los empleados que deseen seguir formándose, servicio médico o fisioterapia en el centro de trabajo, etc.

Esfuerzo de Recursos Humanos

En una situación como la actual, en la que la falta de profesionales obliga a agudizar el ingenio, es importante que cada empleado se sienta integrado dentro de la compañía, por lo que el mayor esfuerzo que todos los responsables de Recursos Humanos debemos hacer es transmitir, a través de toda la cadena de gestión, la importancia de la "personalización" de las políticas en un doble sentido: hacer que el empleado se sienta importante como persona dentro de la organización y que las políticas se adecuen, en la medida de lo posible, a sus necesidades y requerimientos concretos, desarrollando planes de carrera individualizados y programas de formación no sólo específicos de su puesto de trabajo, sino también que le ayuden a su desarrollo personal. A modo de ejemplo, cursos de inteligencia emocional o humor positivo deben formar parte del catálogo de formación de cualquier empresa.

Desde nuestra experiencia como compañía dedicada a la fabricación e implantación de *software* para la gestión de los recursos humanos, señalar que actualmente los perfiles más demandados en nuestro sector se encuentran en las áreas de investigación y desarrollo de aplicaciones y comercial, pasando por consul-

toría e implantación, así como en todas aquellas dedicadas a la prestación y servicio a clientes, sin olvidar los técnicos recién titulados y becarios. Esto incluye un amplio abanico de conocimientos/habilidades: programación, recursos humanos, metodologías de implantación y desarrollo, gestión de cliente, etc.

Pero tan importante como los conocimientos técnicos deben ser los valores y/o competencias que pueda aportar una persona. Nuestra responsabilidad con los profesionales consiste en observar el mercado e intentar atraer especialmente a aquéllos con inquietud por crecer profesionalmente, que generen entusiasmo, confianza y respeto, y que consideren el trabajo como una oportunidad de compartir y generar experiencias enriquecedoras, ayudando a mantener un buen clima laboral.

En definitiva, profesionales que entiendan que aportar valor es la mejor manera de conseguir que la empresa, a su vez, les aporte a ellos un alto valor como profesionales y personas. Ése debe ser el eje de todas las políticas de desarrollo y retribución.

Nuevas vías para la captación de talento

Actualmente, y siguiendo en la línea de la personalización, el mundo del reclutamiento está pasando por una renovación donde la venta y la adecuación de la oferta al perfil buscado es cada vez más importante.

En este sentido es necesario explorar nuevas vías de captación que pasan desde la participación en eventos específicos hasta la presencia en las redes sociales.

Éste es un tema que, sin duda, dará mucho que hablar en un futuro, pues es un marco natural para encontrar profesionales con intereses cercanos a los ofrecidos por la compañía. Sin olvidar sistemas más tradicionales, como la participación en foros de empleo, no sólo en las universidades

de ciudades como Madrid o Barcelona, sino en los que se organizan en otras comunidades autónomas, que tienen un alto nivel formativo, pero que se encuentran fuera de los circuitos habituales. Esto abre la posibilidad a los futuros profesionales de conocer otros mercados diferentes de los de su región y conseguir una proyección internacional.

También es necesario apostar por la selección de profesionales de fuera de nuestras fronteras, ya que para ellos desarrollar una carrera profesional en España resulta muy interesante, siendo muy valorados los niveles salariales, así como las condiciones laborales y culturales, a la hora de tomar la decisión de trabajar fuera de sus países de origen. Y no debemos olvidar que técnicamente están tan preparados como pueden estarlo los profesionales españoles o del resto de Europa.

La selección y la retención pasan por ofrecer una política de conciliación adecuada para cada rango de edad dentro de la compañía