

ESCASEZ DE TALENTOS EN LAS ORGANIZACIONES: DILEMA Y DESAFÍOS

La falta de profesionales idóneos en el mercado laboral afecta cada vez a más empresas y organismos de todo tipo. El fenómeno es multicausal y alcanza a todas las industrias y todas las regiones. Pese a ello, existen métodos y herramientas que pueden ayudarlas a enfrentar con éxito la problemática, pero la salida debe ser una iniciativa conjunta de todos los sectores involucrados

La escasez de talentos es una realidad que atraviesa todos los mercados y afecta a las empresas a nivel global. Mientras que la necesidad que tienen las compañías de incorporar personal idóneo sigue aumentando, el ritmo en la contratación de profesionales capacitados es cada vez más lento y dificultoso.

En paralelo, el nivel de rotación de empleados por la amplia demanda existente en el mercado es muy alto, como nunca antes en la historia, lo que complica aún más la perspectiva laboral de las organizaciones.

La situación en el continente americano

De acuerdo a la última encuesta global [“Escasez de Talento”](#) de Manpower Group, realizada a más de 40.000 personas en 40 países, el 75% de los empleadores reportan dificultades para cubrir vacantes, un número que representa un crecimiento de 6 puntos en relación con el relevamiento llevado a cabo en 2021.

En el desgajado del informe de Manpower también se puede apreciar que los países del continente americano que presentan mayores dificultades a la hora de contratar talentos son Brasil (81%), Canadá (77%), Guatemala (77%), Estados Unidos (74%) y Argentina (73%).

En el caso de Estados Unidos, por ejemplo, hay casi 11 millones de puestos de trabajo vacantes, mientras que los desocupados en todo el país apenas superan los 6 millones, según datos de la [Oficina de Estadísticas Laborales](#).

Panorama complejo e incierto

La problemática es multicausal y ya lleva varios años. La caída de las tasas de natalidad, los cambios demográficos, el aumento de las jubilaciones anticipadas, las nuevas motivaciones de los millennials y los centennials, y, fundamentalmente, la creciente digitalización de las organizaciones potenciada por la pandemia, han provocado que muchos empleadores no puedan obtener perfiles que combinen conocimientos técnicos con habilidades blandas.

Los expertos en Recursos Humanos afirman que el fenómeno de la escasez de talentos a escala mundial podría agravarse con el paso de los años.

De acuerdo al estudio [“The Global Talent Crunch”](#), de la consultora Korn Ferry, para 2030 la demanda de trabajadores calificados superará ampliamente la oferta, lo que provocará una escasez de más de 85 millones de trabajadores.

IT, el área más afectada

Esta nueva realidad laboral signada por la escasez de talentos se manifiesta en todas las industrias, pero sin duda alguna es el área de la tecnología la que ha recibido el mayor impacto.

En los dos últimos años, la aceleración digital de las empresas y la proliferación del trabajo remoto ocasionaron un incremento significativo de la demanda de profesionales de IT, de todas las especialidades, que no ha podido ser aún cubierta por el mercado.

En América Latina, por ejemplo, casi la mitad de las vacantes de empleos IT existentes -un 48%- no pueden ser cubiertas por falta de profesionales, según se desprende del último [informe "Talento TI"](#) de la consultora internacional PageGroup.

Retención de talentos y uso de tecnología: claves para el éxito

Frente a este panorama sombrío, ¿con qué herramientas cuentan las organizaciones para enfrentar el desafío de la escasez de talentos?

Uno de los caminos es el fortalecimiento de los recursos humanos actuales. Ante la dificultad que presenta el mercado para la contratación de nuevos empleados, las empresas deben aceptar este cambio de paradigma laboral e invertir en el aprendizaje y desarrollo de sus equipos.

Según estimaciones del mercado laboral, los conocimientos de los empleados necesitan renovarse cada 3 o 4 años. Retener talentos representa todo un desafío para las organizaciones, porque requiere de tiempo, recursos y creatividad, no solo para acompañarlos en su desarrollo y formación, sino también para alinear sus deseos con los objetivos de las compañías.

La tecnología es otra herramienta fundamental a la que pueden recurrir las organizaciones para combatir la escasez de talentos a través de una gestión más eficiente de sus recursos humanos. El mercado ofrece actualmente soluciones premium como [SAP SuccessFactors](#), solución basada en la nube que permite administrar de forma inteligente diversos aspectos de la fuerza laboral de las empresas; o como las que ofrece Seidor, miembro de [United VARs](#), a través de un amplio portafolio de soluciones para la gestión de los recursos humanos.

La opción del trabajo remoto

Otra de las alternativas que están utilizando las empresas para enfrentar la escasez de talentos es recurrir a la contratación a distancia, que les permite acceder a profesionales altamente capacitados.

La tendencia está en crecimiento: de acuerdo a la encuesta global ["Tendencias actuales en el trabajo remoto"](#), realizada este año por KPMG a más de 530 empresas de 46 países, un 89% de las organizaciones consultadas afirmaron que ya han introducido políticas de trabajo remoto o están considerando hacerlo.

Un reto crucial para las empresas

La escasez de talentos a nivel global, acentuada en los dos últimos años por la pandemia, es una problemática que debe ser abordada en forma conjunta entre los gobiernos y las organizaciones, para reducir la gran brecha que hoy existe, orientando la enseñanza y la capacitación hacia las demandas que exige el mercado laboral.

Al mismo tiempo, se trata de un desafío enorme para las empresas. Aquellas que estén más preparadas y consigan desarrollar estrategias más inteligentes para incorporar nuevos talentos y retener los propios, serán las que tomarán la delantera.

Sin embargo, muchas compañías están incluyendo en sus políticas de desarrollo y dentro de sus áreas de Recursos Humanos, equipos especialmente dedicados a conformar redes y espacios de debate y análisis con organismos gubernamentales, organizaciones gremiales, instituciones educativas e incluso con sus propios competidores para elaborar estrategias conjuntas que ayuden a abordar el tema desde

una visión holística y multidisciplinaria. El camino a seguir debe estar basado en la colaboración mutua entre todos los actores clave. Es hora de tomar conciencia de que la escasez de talentos no es una dificultad de algunos sino de todos: no hay soluciones individuales para un problema global.