

There are no translations available.

Circular 2554-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la necesidad de retener talento en las empresas.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 18 de diciembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Retención de talento, la mayor preocupación de las empresas para 2024

El tema no es nuevo, pero cada año toma más fuerza: en 2024 [la retención de talento](#) afianzará su posición como la principal preocupación de las empresas en materia de gestión de capital humano.

De acuerdo con el análisis de firmas especializadas, la permanencia de las personas en las compañías volvió a posicionarse entre los principales **desafíos para Recursos Humanos** frente a una fuerza laboral más empoderada y con el deseo de una mejor experiencia en su empleo.

“El mayor reto para las empresas rumbo al 2024 es la retención de talento. Las empresas hoy están pensando en cómo [retener al talento valioso](#) . Vemos cada vez más empresas con mediciones para analizar el clima organizacional y lo que hace falta, y eso sólo se consigue escuchando a los empleados”, afirma Sergio Porrugas, director de Operaciones de OCC

Mundial.

Para el especialista, el año que viene estará marcado por una **fuerza laboral con más poder** para negociar y decidir con qué organización quiere colaborar. “Esto empujará bastantes cambios en el 2024. Las empresas se tienen que adaptar a las nuevas generaciones en lo que se está viviendo y cómo quieren vivirlo. Es una tendencia clara donde los empleados estarán más empoderados en esa toma de decisión que anteriormente las tomaba cien por ciento el patrón o el área de Recursos Humanos, sin preguntar que necesitaba el empleado”.

De acuerdo con el informe *Trabajo reimaginado* de EY, para el [33% de los empleadores en la región](#), la retención de talento es el riesgo más importante para las empresas en lo que a gestión de talento se refiere.

La preocupación en torno a la permanencia de los colaboradores se conecta con otra gran tendencia y preocupación para el próximo año: **la experiencia del empleado**. Lo que viven en el día a día las personas en el entorno organizacional define en buena medida su continuidad en una compañía y la conexión que tienen con la marca.

“La **tendencia por excelencia de 2024** y los años que siguen, es construir una estrategia efectiva que vaya mejorando la experiencia de las personas dentro de las empresas.

“A partir de [la experiencia del empleado](#) se generan los principales dolores que se viven en Recursos Humanos, la rotación de personal, la escasez de talento y la renuncia silenciosa, todo esto sucede porque no estamos ofreciendo una experiencia digna de contar dentro de las empresas”, apunta Alejandra Martínez, responsable de Estudios de Mercado Laboral de Computrabajo.

Para la especialista, las áreas de **gestión de talento** tienen que considerar aspectos como el desarrollo de liderazgo consciente, la construcción de equipos con roles bien definidos y comunicación abierta, así como la diversidad generacional.

Además, los desafíos en torno a la retención de talento no se pueden enfrentar sin [una marca](#)

[empleadora fuerte](#)

. Para ello, la estrategia debe venir desde la dirección general y abarcar a toda la compañía, opina Alejandro Paz, director general de Robert Walters para México. “Debemos considerar toda la experiencia del empleado, desde la contratación y llevarlo paso a paso en la empresa. Si no tenemos eso, el riesgo de rotación o bajo compromiso es algo que puede pasar”.

En el **terreno de capital humano**, a la retención de talento, para 2024 se agregan desafíos relacionados con el bienestar de los empleados, el balance vida-trabajo, las nuevas formas de empleo y la contratación basada en habilidades.

“El candidato que toca la puerta para trabajar con nosotros es nuestro cliente y debemos tener la capacidad de convencerlo de que somos su mejor opción. Otra tendencia en línea con esto, es la parte de salud mental y **el bienestar integral**, esto es primordial para los empleados y también para las empresas”, afirma Alejandra Martínez.

Para Sergio Porragas, el entorno de escasez de talento y la creación de nuevos puestos de trabajo ante los avances de la tecnología, pondrán en 2024 como tendencia de talento la [contratación basada en habilidades](#)

. “Sabemos que vienen puestos más especializados, independientemente de la carrera que tengas, debes tener habilidades específicas”.

El reto de digitalizar Recursos Humanos

En medio de estos desafíos, la digitalización de las áreas de Capital Humano se convierte en un enfoque central para el 2024 por el potencial que tiene para mejorar las **estrategias de talento**. De acuerdo con el informe

El futuro de RR.HH.

de KPMG, automatizar los servicios de Recursos Humanos es una de las prioridades de las empresas para los próximos tres años.

“Para el próximo año hablaremos mucho de la digitalización de los procesos de las áreas de talento y eso atado con la implementación de algunas [acciones con inteligencia artificial](#). Ésas son cosas que se están viendo ahora”, afirma Alejandro Paz.

La **inteligencia artificial** está presente ya en todas partes de nuestras vidas, en Recursos Humanos no debe ser la excepción, subraya Alejandra Martínez. “Los *software*

nos van a permitir empezar a moldear esa experiencia que le ofreceremos a las personas desde el primer contacto que tendremos con ellas, y hay que asegurarse de que esa experiencia sea digna y que ellos compartan, y que nos permita construir una marca empleadora de referencia”.

El 36% de los directivos de Capital Humano encuestados por KPMG afirma que brindar ideas predictivas y de valor para el negocio es una prioridad para los próximos años. Según la investigación de la firma, las empresas pioneras en prácticas de gestión de talento tienen un lazo fuerte entre **los datos y la toma de decisiones**. La digitalización de estos departamentos es el primer paso para acceder a ello.

Los especialistas coinciden en que la **agenda de trabajo** de Recursos Humanos será dinámica y estará definida por las nuevas prioridades del talento, pero también la necesidad de evolucionar la gestión de personas y continuar con el posicionamiento de estos departamentos como socios estratégicos dentro de las organizaciones.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”