

*Diario Financiero, 31 Octubre de 2012*

HEAD HUNTERS DE LA PLAZA ANALIZAN MERCADO LABORAL CHILENO

## Empresas potencian desarrollo de carrera para retener al capital humano

Más posibilidades de ascenso y capacitación son algunas medidas adoptadas.

Uno de cada tres empleadores en todo el mundo tiene problemas para cubrir puestos laborales, de acuerdo con una encuesta realizada por ManpowerGroup durante el primer trimestre de este año a 40 mil empleadores de 41 países y territorios. Chile no es la excepción e industrias como la minera, agrícola, construcción y de las TIC están ya advirtiendo problemas en este sentido y prevén, para los próximos años, una dramática escasez de capital humano. En ese escenario, ¿cómo retener y, al mismo tiempo, atraer talentos? En Chile, las políticas que las empresas han implementado para evitar que sus mejores profesionales emigren, se han basado tradicionalmente en el aumento de las remuneraciones, pero están surgiendo otras tendencias.

Según el último estudio de tendencias en áreas de Recursos Humanos elaborado por Robert Half Chile, aunque el factor salarial se ubica todavía en primer lugar (33,3%) dentro de los incentivos que las compañías dan a sus empleados, el informe constató que el 24,9% de las firmas chilenas ha adoptado políticas orientadas a abrir espacios para que ejecutivos talentosos puedan ascender en ellas.

Karina Pérez, directora de Operaciones de Robert Half Chile, explica que en el contexto del mercado laboral actual, la retención de talentos se ha convertido en un tema “relevante” tanto para el área de recursos humanos como para los líderes de la organización. En ese sentido, alude a políticas empresariales orientadas al desarrollo de carrera, al tipo de liderazgo, comunicación interna, ambiente de

partner of



INTERNATIONAL SEARCH GROUP [www.imdsearch.com](http://www.imdsearch.com)

Americas | Europe | Middle East | Asia Pacific

[www.sommergroup.com](http://www.sommergroup.com)



trabajo y facilidades para desarrollar conocimiento.

Para Alejandra Aranda, directora ejecutiva de Humanitas Executive Search, “cada vez se están considerando aspectos como las proyecciones dentro de la empresa, lo que implica capacitación y la posibilidad de desarrollo profesional a través de postgrados”. Añade que es clave hacer sentir que la persona es parte del desarrollo de la empresa y motivarla con desafíos “que impidan una sensación de estancamiento”.

¿Cómo atraer a los talentos? Según Murilo Arruda, director de Michael Page Chile, uno de los principales errores está en ofrecer un sueldo mayor. A su juicio, hay que presentar un proyecto claro de desarrollo.

En esa línea, Andrea Fuenzalida, directora de Identificación de Altos Potenciales de Sommergroup, dice que las empresas deben desarrollar acciones de marketing no sólo enfocadas en los clientes, sino también en los posibles trabajadores.

<http://bit.ly/SjIFhn>

