

0 1 3

¿QUÉ PROCESOS FORMALES DEBE DE TENER UNA EMPRESA PARA EDUCAR LÍDERES?

88%

de las PyMEs y corporativos que iniciaron una estrategia de *Recruitment Branding* a través de un *career site*, así como la correcta gestión y administración de talento con plataformas de tecnología apropiadas, incrementaron el nivel de conocimiento de la compañía ante su mercado laboral entre el 18 y 27% tan sólo en el primer año.

Fuente: Monster, 2008.

Ho y en día las empresas necesitan más y mejor talento, ya que no pueden ser organizaciones con algunas personas talentosas al frente de las áreas estratégicas de la compañía, sino que se requieren organizaciones completamente talentosas, con un fuerte liderazgo en todos los niveles. En otras palabras, el 90% del factor humano de una compañía debe tener el suficiente talento y liderazgo para desempeñarse al máximo y lograr objetivos en todos los niveles de la organización. El costo marginal de un empleado talentoso es dramáticamente menor con respecto al que representa un empleado sin el suficiente talento.

Pero, ¿qué pasa cuando una organización requiere educar líderes para ejecutar las estrategias futuras, de acuerdo con la visión a largo plazo de la compañía? Estas compañías deben crear procesos formales de desarrollo organizacional, que permitan implementar planes de vida y carrera junto con programas de capacitación en cada nivel de la empresa. Estos deben estar adecuados para el entrenamiento y desarrollo de líderes talentosos a través de las competencias necesarias que deban tener dentro de la compañía en un plazo de 10 años.

De acuerdo con los resultados del último estudio sobre Realidades, Retos y Tendencias en Recursos Humanos de la consultora global Mercer, uno de los tres retos globales más importantes al que las empresas se enfrentarán en la siguiente década, será el desarrollo de liderazgo global y talento en sus empleados.

Ahora, ¿todos los empleados de la plantilla actual de una organización se pueden desarrollar? Por supuesto que no, esto se debe a



que sus preferencias o visión de vida no están alineadas a la cultura organizacional de la compañía, por lo que el desarrollo buscado nunca llegará. Las empresas deben escuchar talento de largo plazo y el mejor método para iniciar es por medio del reclutamiento.

Otro factor de vital importancia es la retención de talento. Un recién graduado, en los siguientes 10 años de su carrera laboral, cambiará en promedio siete veces de trabajo. La importancia de buscar la educación de líderes propios para la compañía y lograr el liderazgo futuro que requiere es fundamental. Tener una visión a mediano y largo plazo le dará a la empresa el mapeo necesario del tipo de talento y liderazgo que necesitará en el futuro. A partir de la planeación, se deben diseñar y ejecutar los programas formales de desarrollo organizacional, que garanticen la continuidad en la atracción, retención y desarrollo de talento.

El costo marginal de un empleado talentoso es dramáticamente menor con respecto al que representa un empleado sin el suficiente talento.

Daniel Soto Hernández

COUNTRY MANAGER DE MONSTER MÉXICO.

monster México

ESTUDIOS: Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Anáhuac.