

# **Patricia Carranza, de Adecco: “Escasez de talento obliga a compañías a romper bandas salariales”**

**¿Qué desafíos enfrentan las empresas para reclutar talento?**

Tras dos años de pandemia son muchas las lecciones, aprendizaje y desafíos que las áreas de gestión del talento han experimentado. Sin embargo, también la COVID-19 impactó en las expectativas de los colaboradores, con un mayor enfoque en atender sus necesidades a través de mejores beneficios y que las empresas demuestren el valor del recurso humano velando por su bienestar integral. En ese contexto, para lograr efectividad en la atracción del talento humano, las organizaciones han replanteado sus estrategias de reclutamiento adaptándose a la tecnología, medios digitales y adquirir nuevas herramientas que aporten agilidad en los procesos.

**¿Cómo ha cambiado la crisis sanitaria el manejo del talento en las organizaciones?**

Las áreas de recursos humanos tienen un rol clave dentro de las organizaciones. Son parte de sus resultados a través de la gestión del talento. La demanda del **mercado laboral** les exige diseñar una propuesta de valor interesante para la atracción de candidatos. Hoy hay mayor esfuerzo por posicionar su marca empleadora. Por otro lado, la evaluación del rendimiento genera resultados efectivos para la retención del talento, pues te permite identificar al talento potencial y diseñar planes de carrera en el corto y mediano plazo. Esto genera motivación y compromiso.

## **¿Cuáles son las nuevas tendencias de reclutamiento de personal?**

El contexto actual ha transformado los **procesos de reclutamiento** con la inclusión de nuevas metodologías para atender los procesos de selección. El uso de plataformas virtuales y uso de ATS (Applicant Tracking System) son los principales medios para lanzar convocatorias de las ofertas laborales, aplicar entrevistas a candidatos; adjuntar hojas de vida virtuales; participar de dinámicas de grupo online con mayor número de candidatos; chatbots donde los postulantes interactúan con un robot y contestan una serie de preguntas; evaluaciones psicotécnicas a distancia; entre otros.

## **¿El mercado de reclutamiento de personal crecerá este año?**

Según el **Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)**, solo en Lima Metropolitana la población ocupada en el primer trimestre del año 2022 creció en 22,9% comparado con similar periodo del 2021 y un 3,7% respecto al 2019 (año pre pandemia). Esto refleja la demanda de empleo generada por el crecimiento propio de las compañías, así como la adopción de cambios organizativos.

## **¿Ahora qué buscan los headhunter?**

En un mercado competitivo en el que, para algunas posiciones hay escasez de talento y obliga a las compañías a romper con las bandas salariales, el mayor desafío es identificar al candidato idóneo que se ajuste lo máximo posible al perfil del puesto vacante. Si bien cada puesto requiere necesidades específicas, lo que marcará la diferencia entre un candidato y otro será el nivel de competencias y habilidades personales

que haya desarrollado en su trayectoria laboral.

**¿Cuáles son las carreras top que una empresa evalúa para la contratación de personal y qué buscan en el talento humano?**

Las **carreras profesionales** irán en función al manual del perfil del puesto que la compañía haya establecido. Dependerá del sector, del segmento y su alcance ya sea local o global. Si hablamos de alguna estrategia en concreto, la mayor expectativa que se tiene de un candidato es el nivel de competencias desarrolladas. Un talento que manifieste alto nivel de madurez emocional, que sea capaz de afrontar y superar conflictos laborales de manera exitosa será un potencial candidato de ser contratado.

**¿Las empresas buscan ahora a los más jóvenes o a los que tienen más experiencia?**

Las brechas generacionales no son sinónimo de capacidades laborales limitadas. La cultura organizacional es el hilo conductor de los equipos de trabajo. Se suele contratar en puestos de confianza a talento con mayor experiencia con quienes se puede cumplir proyectos a largo plazo; mientras que los más jóvenes son ideales para el logro de metas en el corto plazo. Ambas generaciones se complementan para la ejecución de grandes objetivos.