

10-05-2010 HUMANITAS. Bernardita Alamos en “Remunerar bien y crear fidelidad son claves para retener talentos” en El Sur de Concepción p.9 Sección: Economía y Empresas

COINCIDEN EXPERTOS

Remunerar bien y crear fidelidad son claves para retener talentos

Otro desafío de las empresas es crear las condiciones para el desarrollo profesional de sus trabajadores.

POR HELENA AILLÓN S.
hailon@diariodsur.cl

La búsqueda de mejores sueldos y oportunidades de desarrollo profesional son algunos de los factores que motivan la fuga de talentos regionales hacia la capital del país, según coinciden consultores laborales.

Si bien la Región del Bío Bío es uno de núcleos económicos y empresariales más importantes del país, la percepción de los profesionales locales es las oportunidades se concentran en Santiago. Según un estudio de Bumeran.com, un 91% de los entrevistados de esta región aseguró que existen escasas

Esta región es una de las más productivas del país, pero la percepción es que las oportunidades están en Santiago.

posibilidades laborales en su zona. “Ese es un claro indicador del pesimismo que conduce a esta fuga de talentos, pues la del Bío Bío es una de las zonas más productivas a nivel nacional con altas expectativas de inversión y, en consecuencia, de plazas de trabajo”, explica Francisco Ruiz, gerente general de Bumeran.com Chile.

Para el director general de Trabajando.com, Juan Pablo Swett, la principal causa de fuga de profesionales, se da porque en regiones existen menos oportunidades de trabajo y porque “no se puede potenciar la carrera profesional como se puede hacer en la capital, donde hay cientos de opciones, lo que termina siendo más atractivo para las personas”.

Bernardita Alamos, consultora de la head hunter Humanitas, comenta que el motor principal que motiva a un ejecutivo a cambiarse de compañía es la remuneración. “A partir de esto se acompañan otros elementos como el desarrollo profesional, pues muchos profesionales buscan poder ascender en la estructura organizacional a la que pertenecen. De no lograrlo en un mediano plazo, comienzan a buscar otras alternativas”, explica.



Según un estudio de Bumeran.com, un 91% de los entrevistados de esta región aseguró que existen escasas posibilidades laborales en su zona.

La promoción de habilidades blandas es otro punto a considerar, agrega Alamos: “ya que los ejecutivos de hoy son personas con un alto compromiso por lo que hacen, versátiles, pragmáticos y proactivos, que buscan involucrarse más allá del ámbito empresarial con proyectos que comprendan una dimensión integrada al entorno donde se desenvuelven, por lo tanto buscan empresas que desarrollen una cultura de este tipo”.

DESAFÍO EMPRESARIAL

Es aquí, sostienen los expertos, cuando las empresas deben emprender acciones para atraer esos talentos y una vez que los logren captar, establecer las condiciones e incentivos para retenerlos.

Bernardita Alamos, de Humanitas sostiene que lo principal es tener remuneraciones acordes al mercado laboral, que se asemejen en parte a los sueldos que se ofrecen, para el mismo cargo, en el resto del país. “A ello se deben sumar una serie de beneficios adicionales y complementarios que sean atractivos para los ejecutivos como bonos e incentivos por metas cumplidas”, afirma.

Para Francisco Ruiz, de Bumeran.com, en todas las empresas todo se resume a generar vínculos de fidelidad y compromiso con sus trabajadores. “De esta manera se fomenta un buen clima laboral que, además, aumenta la productividad por el valor que el equipo le atribuye al cumplimiento de objetivos. Esta política es aplicable a la situación de las compañías de la región, pues en la medida que se genera cercanía laboral, se genera complicidad entre empleador y empleado”.

Otro desafío para las empresas es entregar condiciones de desarrollo de carrera permanente y sostenido en el tiempo, donde el profesional sepa que tiene espacio para seguir creciendo en la organización, explica Alamos.

En la misma línea, Juan Pablo Swett, plantea que para contar con trabajadores motivados y comprometidos, “es importante demostrarles que pueden tener en la empresa oportunidades de desarrollo de carrera. Sin embargo, creo que la base es poder crear reales oportunidades”.

Agrega que las empresas también debiesen incorporar mecanismos que permitan flexibilizar y potenciar la contratación de jóvenes profesionales de la zona. “Es importante que las organizaciones privilegien a los profesionales locales. Muchas veces, estas compañías optan por traer capital humano de fuera”, no dando la oportunidad a alguien de la región. Esa es la mentalidad que se debe cambiar”.



En todas las empresas, lo importante es crear vínculos de fidelidad y compromiso con sus trabajadores. De esta manera se fomenta un buen clima laboral”.

Francisco Ruiz, gerente general de Bumeran.com



Las empresas deben tener rentas acordes al mercado laboral, que se asemejen en parte a las remuneraciones que se ofrecen para el mismo cargo en el resto del país”.

Bernardita Alamos, head of research de Humanitas.



A la hora de contratar es importante que las firmas privilegien a los profesionales locales. Muchas veces, estas compañías optan por traer capital humano de fuera”.

Juan Pablo Swett, director general de Trabajando.com