

PERSPECTIVAS GLOBALES SOBRE EL
TALENTO EN 2023

Acelerando el Talento del Mañana

Cinco claves para impulsar el impacto en el negocio

PRINCIPALES CONCLUSIONES

KINCENTRIC A Spencer Stuart Company



" Ponte a prueba constantemente, verificando que tus procesos de gestión del talento obtienen los resultados deseados en cuanto a la preparación de los roles actuales y futuros, el desarrollo, la experiencia de empleado, el compromiso y la retención"

*Director División de Liderazgo, Talento y Cultura,
Compañía Global de Servicios Financieros, APAC*

Para competir con éxito en un entorno de cambio constante, las organizaciones deben actuar ahora y alinear sus estrategias de negocio y talento **articulando de forma clara las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para potenciar su Talento del Mañana**. Este enfoque debe centrarse en atraer y desarrollar líderes y talentos de formas novedosas, mientras se crean prácticas y procesos que permitan a las personas prosperar, innovar e impulsar los resultados del negocio, aún cuando se enfrenten a la incertidumbre. Nunca antes ha sido tan clara la necesidad de que las organizaciones inviertan en preparar su talento para el futuro. El momento de cambio es ahora. Lo que aún no está tan claro, es la manera en que los líderes y las áreas de RR.HH. deberán trabajar para superar estos retos.

A fin de descubrir cómo pueden hacer las organizaciones para mantenerse a la vanguardia, Kincentric llevó a cabo una serie de conversaciones con Directores de Recursos Humanos (CHRO) y Responsables de Talento de importantes organizaciones globales para ahondar en la relación de las personas y el talento con los resultados del negocio. Como resultado de esta investigación, identificamos cinco claves que servirán de guía a las empresas que quieran transformar sus prácticas, modelos y enfoques de talento en aras de conseguir que su organización esté preparada para el futuro.

➤ Clave 1

Haga de la cultura su ventaja competitiva para atraer y retener el talento

Dado que la competencia por el talento sigue intensificándose, asegúrese de que su cultura ha evolucionado para satisfacer las nuevas expectativas del mundo laboral. Su Propuesta de Valor para el Empleado (PVE) ya no se limita solamente a la fase de reclutamiento. Una PVE más auténtica y ambiciosa se basa en la cultura y los valores y se convierte en una poderosa herramienta tanto de atracción como de retención. Las organizaciones más destacadas reconocen que la búsqueda del talento requiere diferenciación y competitividad. La alineación con el propósito, la sensación de pertenencia y una fuerte propuesta de valor resultan factores absolutamente críticos. Realizar una evaluación de la cultura organizacional le ayudará a determinar si efectivamente está generando la experiencia de empleado adecuada. Prestando atención a las opiniones y actuando en consecuencia, podrá revitalizar su PVE y hacer que cobre vida en todas las prácticas de talento y a lo largo del ciclo de vida de los empleados.



Aunque los responsables de RR.HH. con los que hablamos indicaron que la PVE es una prioridad absoluta, también sienten que es una de las prácticas menos eficaces en la actualidad. Si quiere atraer y retener el talento, céntrese en que su PVE se viva en el interior de la empresa.



➤ Clave 2

Transforme el talento que tiene en el talento que necesita

Más que altos potenciales, las organizaciones necesitarán personas que puedan colaborar de manera ágil en un entorno cambiante y, a la vez, cuenten con las habilidades duras y blandas que necesita la empresa en el futuro. Comience por identificar esas competencias y luego modifique tanto su mentalidad como su aproximación, para transformar de forma creativa el talento que tiene en el que necesita. Construya una cantera interna de talento, abierta y transparente, que identifique cuáles de sus empleados actuales pueden realizar nuevas funciones y acceder a nuevas oportunidades. A continuación, asegúrese de que su estrategia de desarrollo de talento y sus prioridades de negocio estén alineadas. Céntrese en el desarrollo y el *upskilling* del talento existente, promueva la movilidad interna e investigue con mayor profundidad para activar los planes de sucesión. Esto requerirá un giro significativo hacia una responsabilidad más colectiva a la hora de desarrollar y compartir el talento. Priorice la capacidad de aprendizaje tanto en los candidatos internos como externos, ya que esto le permitirá formar más fácilmente a su capital humano. Asegúrese de que está forjando las habilidades del mañana, incluidas la predisposición al cambio y el autodesarrollo.



"La Gestión del Talento será un elemento clave para conseguir que la organización esté preparada para el futuro, situando a las personas correctas en los cargos adecuados, y con el apoyo de diversas herramientas y procesos".

Director Global de Gestión del Talento, Empresa Química, EMEA

➤ Clave 3

El Talento preparado para el futuro requiere de líderes preparados para el futuro

No se puede potenciar el talento del mañana sin centrarse también en los líderes del mañana. Las organizaciones deben preparar a los líderes **equipándolos con nuevos superpoderes relacionados con resiliencia, mentalidad de crecimiento y apertura al cambio**. Invierta en formación en liderazgo para directivos emergentes y de nivel medio y procure reducir la presión a la que están sometidos simplificando sus prácticas de talento y enfocándose en aquello que promueva el éxito empresarial. Apoye a los líderes de todo nivel aportándoles los incentivos, las herramientas, las habilidades, la confianza en sí mismos y la determinación que necesitan para ser solidarios, atentos e inclusivos - así podrán reforzar la resiliencia de la organización, inspirar a sus equipos y acelerar el desarrollo del talento.



77%

de los Directores de Talento afirman que el desarrollo del liderazgo es una de las prioridades críticas del negocio.

"Forme a las personas para que tengan habilidades ambidiestras: capacidad de liderar e innovar; instruir y hacer coaching; lograr resultados y cambios; actuar y transformar".

*Director de Talento,
Empresa de Tecnología de la
Información y la Comunicación,
APAC*

➤ Clave 4

Integre la DEI en todas las facetas relacionadas con el talento y el liderazgo

Las organizaciones deben dar prioridad a la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI) y tomar conciencia de cómo les puede abrir un mundo de nuevas oportunidades en materia de talento. Busque activamente formas de integrar la DEI en todas las facetas relacionadas con el talento y el liderazgo para generar un entorno justo, inclusivo y equitativo en el que los empleados deseen permanecer. Cuando la diversidad, la equidad y la inclusión son pilares de la cultura, una organización puede acelerar los resultados del talento y potenciar la innovación, la satisfacción del cliente y la rentabilidad. Se trata de una relación ganar-ganar. Asegúrese de conocer la diferencia entre cada uno de los tres conceptos que conforman el término DEI, y cómo cada uno de ellos afecta al talento y al liderazgo en su organización.



A nivel mundial

81%

de los líderes clasificaron la DEI como una prioridad crítica para el negocio. También es una prioridad para Consejos de Administración y Comités de Dirección.

"La equidad representa un cambio de juego en la gestión del talento. Abre nuevas canteras de talento y genera nuevos resultados".

*Director de Liderazgo,
Talento y Cultura,
Compañía Global de
Servicios Financieros, APAC*

➤ Clave 5

Manténgase a la vanguardia con análisis de datos de talento

Con el foco universal puesto en la transformación digital como prioridad de negocio, los ejecutivos y líderes de Recursos Humanos deben aumentar las competencias digitales en toda la organización, incluyendo las propias. Para dar en el clavo a la hora de preparar a su gente y a su organización para el futuro, saque partido a las tecnologías de análisis de talento. Le permitirán tomar decisiones informadas sobre las personas, priorizar las inversiones y demostrar el impacto que tiene el talento en la organización. Asegúrese de que su equipo cuente con los conocimientos necesarios para sacar provecho de los datos y construir una narrativa eficaz que demuestre el valor a los líderes y les proporcione la información que necesitan para evolucionar el talento del mañana.



“La tecnología ha transformado lo que puede hacer en el ámbito del talento. Si dispone del sistema adecuado, éste puede ayudarle a tomar decisiones clave.”

*Director de Talento,
Compañía Global de Productos
Químicos y Materiales de Alto
Rendimiento, Norteamérica*

Aproveche el momento.

Identifique las claves que tendrán el mayor impacto

Es el momento de actuar para acelerar el Talento del Mañana. Partiendo de su estrategia de negocio, identifique oportunidades para poner en práctica estas cinco claves y para determinar otras nuevas, específicas para su organización.

Adopte nuevos enfoques y priorice las prácticas de capital humano que aportarán el mayor valor ahora y en el futuro. Promueva factores que le ayuden a potenciar la gobernanza, el liderazgo, las competencias del talento y la infraestructura, incluyendo la tecnología y el análisis de datos de RR.HH. No se olvide de la gestión del cambio. Aproveche esta oportunidad para hacer que su estrategia de talento cambie las reglas del juego de su organización.

¿Talento Optimizado?

Pregúntese para cada una de las cinco claves: Si obtuviéramos una puntuación de 10/10 en este aspecto, ¿qué diferencia supondría para nuestro Talento del Mañana? ¿Cómo podría acelerar nuestro progreso?'

¿Quiere descubrir cómo las organizaciones líderes están acelerando el Talento del Mañana?

Visite kincentric.com/talent-intelligence

Kincentric llevó a cabo una serie de conversaciones con Directores de Recursos Humanos (CHRO) y responsables de talento de organizaciones líderes a nivel mundial en 15 sectores. Agradecemos la amplitud y la profundidad de los conocimientos que compartieron estos ejecutivos, cuya experiencia combinada gestionando el talento es de más de 180 años .

Durante las conversaciones analizamos prioridades clave de negocio y la forma en que ha evolucionado la estrategia de talento para satisfacer las necesidades cambiantes de las organizaciones. Cada líder nos habló de sus prioridades en materia de talento, obstáculos y facilitadores, métodos de entrega, grupos de interés y mejores prácticas.

Contactos

Elizabeth Derby

Managing Director
HR & Talent Advisory
elizabeth.derby@kincentric.com

Trisha Rajshekhar

Senior Consultant
HR & Talent Advisory
trisha.rajshekhar@kincentric.com

Magdalena Strózik

Senior Consultant
EMEA
magdalena.strozik@kincentric.com

Michael Martin

Managing Director
Global Practice Leader
HR & Talent Advisory
michael.martin@kincentric.com

Contactos regionales

Jorge Jiménez

Director
Culture & Engagement
España
jorge.jimenez@kincentric.com

Ana Sarmiento

Senior Consultant
Leadership Assessment & Development
España
ana.sarmiento@kincentric.com

Eddaliz Berríos

LATAM & Caribbean Regional Leader
Culture & Engagement
EE.UU.
eddaliz.berrios@kincentric.com

Agradecimiento especial para los siguientes colaboradores: Dr. Seymour Adler, Brooke Barber, Jim Donohue, Anuradha Hebbar, Andrew Hrvol, Jeff Jolton, Dr. Ridhima Khanduja, Briana Squires, Bernhard Stieger y Jessica Walter.

Acerca de Kincentric

Kincentric, una compañía de Spencer Stuart, ayuda a las organizaciones a liberar el poder de las personas y los equipos para fomentar el cambio e impulsar mejores resultados empresariales. Utilizamos datos para crear soluciones que añaden valor, mejoran la agilidad y aumentan la eficacia de la organización. Contamos con décadas de experiencia y conocimientos especializados en las áreas de cultura, compromiso de empleados, evaluación y desarrollo del liderazgo, asesoría de RR.HH. y talento, y diversidad, igualdad e inclusión.

Para más información, visite kincentric.com.

Redes Sociales @ Kincentric

Manténgase al día en tendencias y temas relevantes para su negocio y trayectoria profesional.



2022 © Kincentric, a Spencer Stuart Company. Todos los derechos reservados.

Para obtener información sobre cómo copiar, distribuir y mostrar este trabajo, póngase en contacto con: permissions@kincentric.com.