

"Guerra por talentos" enfrenta a empresas globales (El Financiero 22/06/10)

"Guerra por talentos" enfrenta a empresas globales (El Financiero 22/06/10) Esther Arzate Martes, 22 de junio de 2010

Van tras empleados valiosos para el periodo de crecimiento. Especial preocupación en países emergentes: Hay Group. Investigación identifica tendencias en 29 naciones. Aun en época de crisis, firmas globales retuvieron a sus ejecutivos "brillantes" con incentivos, bonos y compensaciones. Y ahora, pese a la falta de nitidez en la recuperación económica mundial, las organizaciones están enfrascadas en una "guerra por talentos", en espera de tener empleados valiosos para el periodo de crecimiento económico que esperan. La firma global de consultoría Hay Group desarrolló una investigación en 236 compañías que colectivamente tienen ingresos por 4.5 billones de dólares y emplean a alrededor de 4.7 millones de personas. Es la primera investigación de la década que identifica las tendencias que dominan el pensamiento de los consejeros de Administración, en temas de remuneración de la era posrecesión, explicó Luis Enrique Pérez Sámano, director de Consultoría de Hay Group México. De las empresas consultadas en 29 países, el 40 por ciento tiene presencia global, 20 por ciento regional y 40 por ciento responsabilidades locales. Casi la mitad tienen su matriz en Europa, un cuarto en Asia, una sexta parte en Norteamérica y las demás están distribuidas en Sudamérica, África y Pacífico. El ejecutivo expuso a EL FINANCIERO que existe aún una guerra por atraer gente en puestos de alto desempeño, de alto potencial y de roles en misiones críticas de las compañías. Aunque en todos los países las empresas se preocupan por mantener y retener al talento, en los países emergentes es especial esa preocupación porque al tratarse de mercados inmaduros y volátiles existen dispersiones salariales, poca planeación del recurso humano y pirateo de personal, por lo que es más difícil encontrar a personal capaz de desempeñar acciones de alta responsabilidad. Vuelven los bonos El estudio confirma que en ciertas circunstancias los bonos están de regreso. En el mundo posrecesión está creciendo la tendencia de las compañías a ofrecer altas proporciones de pago como bonos a largo plazo, y también se está incrementando el número de personas que los reciben. El pago variable es la clave para motivar y comprometer a los empleados con las metas de la organización. Las compensaciones a los recursos humanos en las organizaciones representan entre 10 y 70 por ciento del total de los costos de las compañías, así que ahora los directivos y presidentes de las empresas se están preguntando qué está consiguiendo la gente para la compañía y cuál es el retorno sobre las recompensas. El director de consultoría de Hay Group comentó que, contrario a lo que pudiera pensarse, las empresas gastan más dinero en las compensaciones y bonos e incentivos para altos ejecutivos en países emergentes, especialmente de América Latina, porque existe la preocupación de retener a esos ejecutivos porque son escasos y también porque hay menos planeación de los gastos de recursos humanos. Las recompensas económicas no son el único factor de motivación que utilizan las empresas, ya que también aplican incentivos como la dirección de carrera, movilidad global y un fuerte enfoque al desarrollo. Los empleadores tienen que aprender de las crisis y buscar preservar los trabajos y el talento, y se han dado cuenta de que con altas compensaciones ligadas al desempeño pueden conseguir flexibilidad en los costos gerenciales. No obstante, a los directivos les preocupa utilizar efectivamente el costo de recursos humanos y la evaluación del desempeño de los empleados. Tener recompensas correctas es la misión crítica de las compañías. Además están considerando cómo retener y motivar a los empleados, especialmente a aquellos que tienen un alto potencial, para cuando la crisis financiera global concluya y se reactive el crecimiento económico.