

Foro ICEX

La marca empleadora: cómo atraer talento a tu empresa

Estrategias innovadoras en el desarrollo profesional, la cultura organizacional o el equilibrio entre vida laboral y personal se vuelven imprescindibles para atraer y retener talento

En un mundo donde la movilidad laboral y la competencia por el talento traspasan fronteras, la marca empleadora se erige como un diferenciador crucial para las empresas con visión internacional. Según el último Eurobarómetro de la Unión Europea, después de la financiación, la atracción y fidelización de talento es una de las principales preocupaciones de las empresas europeas y españolas. Consciente de la importancia del talento, ICEX España Exportación e Inversiones lleva ya casi 50 años formando talento joven en la internacionalización a través de sus programas de becas ICEX, que acumula ya 8.000 profesionales formados y activos en todo el mundo. ¿Cómo atraer talento joven y cómo armonizar la convivencia de generaciones con perspectivas diferentes? La implementación de estrategias innovadoras en ámbitos como el desarrollo profesional, la cultura organizacional o el equilibrio entre vida laboral y personal se vuelve imprescindible para atraer y retener a los mejores talentos a nivel mundial.

María Salgueiro, mánager de Talento y Liderazgo en Mahou San Miguel, Celia Pallarés, directora de Recursos Humanos de Cuatroochenta, y Ana Sarmiento, experta en liderazgo y cultura organizacional y consultora internacional, debatieron sobre la atracción de talento por parte de la marca empleadora durante el Foro ICEX 2024. La moderación del taller corrió a cargo de María Simó, directora ejecutiva de Formación de ICEX.



María Salgueiro, mánager de Talento y Liderazgo en Mahou San Miguel, Celia Pallarés, directora de Recursos Humanos de Cuatroochenta, Ana Sarmiento, experta en liderazgo y cultura organizacional y consultora internacional y María Simó, directora ejecutiva de Formación de ICEX.



Estas son algunas de las principales reflexiones presentadas por las panelistas con relación a la atracción de talento:

- Las empresas con vocación internacional necesitan el mejor talento para cumplir sus objetivos.
- La diferencia generacional es un factor importante que incorporar en gestión del talento en la empresa. En las empresas conviven distintas generaciones con distintos objetivos y valores, y es necesario adaptarse para generar una convivencia productiva. En este sentido, Cuatroochenta, una empresa joven y tecnológica de *software cloud* y ciberseguridad, ha adoptado como estrategia un equilibrio de 70 % talento *junior* y 30 % talento *senior*.
- Al igual que las empresas tienen políticas para cerrar las brechas de diversidad de género y cultural, sería aconsejable incorporar la diversidad generacional a la agenda y realizar acciones para cerrar esta otra brecha.
- La fidelización del talento está relacionada no sólo con las políticas de incentivos, sino con que los empleados sientan que la empresa tiene un propósito, y con transmitir la cultura organizacional. Es decir, las empresas deben definirse no sólo como negocio, sino también como causa o propósito, para atraer y fidelizar talento con éxito, con líderes que ayuden a las personas a desarrollarse y a crecer profesionalmente y como personas.
- El mundo empresarial que tenemos hoy no ha surgido por generación espontánea, sino que es producto de la transformación del legado que recibimos de nuestros antepasados. Tenemos que sembrar las semillas para quienes serán nuestros sucesores.
- El uso de la Inteligencia Artificial todavía no está plenamente desarrollado en el ámbito de la selección de Recursos Humanos, pero las perspectivas son optimistas.

Retener y captar talento en el sector tecnológico es particularmente desafiante. La alta demanda de profesionales con habilidades especializadas y la escasez de talento cualificado hacen que las empresas se enfrenten a una elevada competencia, especialmente en los sectores más punteros. A esto se suma la tendencia a la renuncia o abandono de puestos de trabajo en las generaciones más jóvenes. Por ello, es crucial que las organizaciones implementen estrategias efectivas de reclutamiento y retención. A la hora de captar talento, la personalización del paquete de retribución es fundamental, ya que unos trabajadores darán prioridad a unas retribuciones frente a otras. A la hora de la promoción, el poder elegir entre un salario más elevado o menos horas de trabajo se adapta a trabajadores que valoran más tener tiempo libre o que tienen otra concepción del éxito, como los *millennials* y los *centennials*. La personalización del paquete de retribución e incentivos está detrás del éxito de Cuatroochenta, que ha conseguido reducir su tasa de rotación a tan sólo el 5 %, muy por debajo de lo habitual en el sector tecnológico. Estas acciones reducen significativamente la tasa de rotación.

También hay que retar el talento, es decir, aunque los trabajadores se sientan cómodos, se les debe ofrecer la flexibilidad para trabajar en equipos líquidos y en proyectos de diversa índole, para sacarles el máximo partido y que aumente su autorrealización. Mahou San Miguel es un ejemplo de empresa que recluta personas teniendo siempre en mente su cultura, que pone a las personas en el centro de sus estrategias e incluye políticas de desconexión digital, de reconocimiento interno, de promoción y de desarrollo personal.

Las pymes también tienen capacidad de atracción de talento: aunque no cuenten con tantos recursos como las grandes, pueden recurrir a soluciones creativas para fidelizar al talento. Cuatroochenta pasó por esta misma experiencia en sus inicios, y logró crear un sistema de valoración cruzada con dos monederos y un sistema de premios con bajo presupuesto, pero con muy buena acogida entre el personal. Lo importante es que los trabajadores compartan un propósito y se sientan parte de la organización.

Un reto que afrontan las empresas es el ser de aquellas que ofrecen más salario por el talento. Sin embargo, centrarse sólo en ese aspecto para captar y retener talento llevará consigo tener una plantilla que valora el dinero por encima de todo, por encima del objetivo común o de la cultura de la empresa, escasamente fidelizado al proyecto. Esto plantea un futuro incierto, pues la situación va cambiando y es difícil que la empresa sea siempre la que más salario ofrece en todo momento.

La concienciación de las diferencias entre culturas y colectivos es un reto importante y una dificultad para muchas empresas. Analizando las diferencias dentro de los equipos, podemos dotar a los líderes de cada equipo con las herramientas que permitan sacar el máximo partido al equipo, y conseguir que el objetivo del grupo se logre de forma eficiente. De cara al futuro, en un mercado laboral cada vez más competitivo, las empresas necesitarán



LA MARCA EMPLEADORA: CÓMO ATRAER TALENTO A TU EMPRESA

abordar la diversidad y adaptar sus estrategias de talento para atraer a la nueva generación de trabajadores, en la que cada vez influye menos el salario y más la flexibilidad laboral, el desarrollo profesional y una cultura de empresa atractiva.

icex

Si desea conocer todos los servicios que ofrece ICEX España Exportación e Inversiones para impulsar la internacionalización de su empresa contacte con:

Ventana Global

913 497 100 (L-J 9 a 17 h; V 9 a 15 h)

informacion@icex.es

Para más información [siga el enlace al vídeo](#)

Para buscar más información sobre mercados exteriores [siga el enlace](#)

INFORMACIÓN LEGAL: Este documento tiene carácter exclusivamente informativo y su contenido no podrá ser invocado en apoyo de ninguna reclamación o recurso.

ICEX España Exportación e Inversiones no asume la responsabilidad de la información, opinión o acción basada en dicho contenido, con independencia de que haya realizado todos los esfuerzos posibles para asegurar la exactitud de la información que contienen sus páginas.

icex

AUTOR
Enrique Sobrido Novo

Fecha del evento FORO ICEX 2024: 11/07/2024
© ICEX España Exportación e Inversiones, E.P.E.
NIPO: 224240553

www.icex.es



FORO ICEX
Talleres



icex España
Exportación
e Inversiones