



iProfesional | Management | Recursos Humanos

Digitalizar la selección de colaboradores, la consecuencia positiva de la pandemia

iProfesional

Mientras el 60% de los talentos planea cambiar de compañía, éstas encuentran en las apps de RRHH a sus aliadas para matchear con los trabajadores adecuados



Por **Marysol Antón**

23.03.2021 - 15.45hs - MANAGEMENT

Si algo aprendieron las empresas en los últimos años es el gran costo que les implica desprenderse de talentos, pues volver a dar con uno que colme sus expectativas es más difícil de lo que parece. Sin embargo, esto se contrapone con datos aportados por la consultora internacional Gallup, que dice que **el 85% de la población a nivel mundial no se siente motivada por su trabajo, y más de un 60% está considerando cambiar de compañía.**

Desde la otra vereda, según la encuesta *Global Talent Trends 2021*, de Mercer, el trabajo remoto y los cambios vertiginosos afectaron de lleno los planes de la transformación digital de las empresas. Es por eso que el 61% de éstas se centran en reinventar la flexibilidad, mientras que el 53% planea orientar las iniciativas de mejora de competencias o desarrollo de nuevas habilidades hacia pools de **talento crítico.**

A medida que las organizaciones se esfuerzan por ofrecer a los principales talentos internos las habilidades necesarias para el futuro y modalidades de **trabajo** flexible viables, pueden resolver el principal obstáculo identificado por el 56% de las compañías: **el agotamiento de los empleados**, seguido inmediatamente por las **limitaciones presupuestarias (51%)** ante la recesión económica que atraviesa

toda la región.

Ya antes de la pandemia las compañías aseguraban que el principal reto que enfrentaban a la hora de lograr una verdadera transformación organizacional era no contar con las habilidades adecuadas para llevarla a cabo, y debían atraer habilidades específicas que les permitieran abordar los nuevos retos impuestos por el mercado.

Debido al Covid-19, sigue siendo difícil adoptar un modelo de **talento** basado en habilidades: solo el 17% de las compañías tiene previsto desarrollar una clasificación de habilidades, el 16% planea recompensar la adquisición de habilidades, y apenas el 12 % ha implementado estrategias de **talento** basadas en habilidades (aunque el 25% planea hacerlo en 2021).





Poder acortar los tiempos de selección, el desafío de las empresas hoy

En este contexto, a las empresas se les vuelve complicado encontrar los talentos necesarios en un contexto de escasez, sobre todo en el sector IT. Es por eso que, de la mano de la **digitalización de las selecciones**, cada día nacen nuevas apps para ser tanto aliadas de los candidatos como de las organizaciones.

Win Win

Una de esas aplicaciones es Workifit, que tiene como foco aportar transparencia al mercado laboral, en la que los profesionales pueden estar de forma anónima y solo ser vistos por las empresas que ellos autorizan.

Este emprendimiento ya logró el financiamiento de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación en dos ocasiones, el apoyo de mentores del Centro de Innovación y Emprendimientos de ORT y una alianza con la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información.

"Comenzamos a trabajar la idea **identificando un cambio importante**

en las prioridades en las nuevas generaciones respecto a la búsqueda laboral y lo que significa el **trabajo** para cada uno. Hoy ya no queremos simplemente encontrar un lugar donde ejercer nuestra profesión, sino que buscamos un entorno laboral donde podamos ser **nosotros mismos**, sentirnos cómodos, que la empresa comparta nuestros mismos valores, que podamos disfrutar del **trabajo**, y que al mismo tiempo nos impulse a crecer", sostiene Alexis Valín, CEO de Workifit.



Hoy la selección es de ida y vuelta: el colaborador decide en qué empresas desempeñarse

Al definirla, muchos aseguran que es una especie de Tinder, pero del mundo laboral. Para usarla las empresas solo tienen que pagar una suscripción que arranca en los 59 dólares mensuales, y así pueden acceder a un abanico de profesionales, sobre todo del mundo digital, como: Software Developers, Project Managers, Digital Marketing Analysts, Business Developers, Data Analysts, UX/UI Designers y más.

Este tipo de soluciones viene a compensar problemas que inquietaban a los equipos de selectores. "Uno de los mayores desafíos para las empresas es poder lograr ese *approach* con el candidato o la candidata de manera virtual y en menos tiempo, algo que se hacía de modo presencial y que podía llevar varios días", explica Mariana Amores, gerente de RRHH de Grant Thornton Argentina.

En esta nueva normalidad, la selección se transforma, hasta en el modo de contactar a los jóvenes talentos, que ya no pueden ir a las ferias, por ejemplo. Por eso, las soluciones que conecta a ambas partes se vuelven esenciales. Atrás quedan los procesos de varios encuentros presenciales, **hoy la digitalización acortó los tiempos y agilizó la manera de lograr el tan ansiado *match*.**

TEMAS RELACIONADOS

developers

covid

talento

trabajo

equipo



MANAGEMENT EN TU MAIL

Suscribite a nuestro newsletter y recibí diariamente las últimas noticias en finanzas personales. Economía, impuestos, tecnología y buenos negocios:

SUSCRIBIRME

[Más opciones de suscripción](#)

LO MÁS LEÍDO

RECOMENDADAS

TECNOLOGÍA



Sophos lanza un servicio para identificar y neutralizar ciberataques activos

MANAGEMENT



El 72% de los argentinos aprovechó la cuarentena para estudiar y capacitarse

TECNOLOGÍA



¿La grúa te llevó el auto?: WhatsApp te ayuda a saber dónde está

LEGALES



La Justicia rechazó la ejecución de un pagaré porque no estaba detallado el lugar de origen

RECREO



Netflix: tres películas emocionantes que te dejarán atornillado al sillón (y seguro no viste)

ECONOMÍA



Empresarios rechazan cambios en ley de defensa de la competencia

MÁS SOBRE MANAGEMENT

"Portal Empleo": Cómo funciona la plataforma gratuita del Gobierno para buscar trabajo

HACE 2 HORAS

El 72% de los argentinos aprovechó la cuarentena para estudiar y capacitarse

HACE 6 HORAS

ADQUISICIÓN



Microsoft está dispuesta a pagar u\$s 10.000 M por esta plataforma de chats y comunidades

EXPLORÁ IPROFESIONAL

ÚLTIMAS NOTICIAS

Home

Economía

Política

Finanzas

Impuestos

Legales

Negocios

Tecnología

Comex

Management

ADEMÁS

Autos iPro

Vinos & Bodegas

Health & Tech



ÍNDICE DE NOTAS

[Registrarse](#) | [RSS](#) | [Contacto](#) | [Publicidad](#)

iProfesional - Copyright © 2018.
Emprendimientos Corporativos S.A.
Buenos Aires, Argentina. Todos los derechos reservados.



Mientras el 60% de los talentos planea cambiar de compañía, éstas encuentran en las apps de RRHH a sus aliadas para matchear con los trabajadores adecuados. Si algo aprendieron las empresas en los últimos años es el gran costo que les implica desprenderse de talentos, pues volver a dar con uno que colme sus expectativas es más difícil de lo que parece. Sin embargo, esto se contrapone con datos aportados por la consultora internacional Gallup, que dice que el 85% de la población a nivel mundial no se siente motivada por su trabajo, y más de un 60% está considerando cambiar de compañía.

Desde la otra vereda, según la encuesta Global Talent Trends 2021, de Mercer, el trabajo remoto y los cambios vertiginosos afectaron de lleno los planes de la transformación digital de las empresas. Es por eso que el 61% de éstas se centran en reinventar la flexibilidad, mientras que el 53% planea orientar las iniciativas de mejora de competencias o desarrollo de nuevas habilidades hacia pools de talento crítico.

A medida que las organizaciones se esfuerzan por ofrecer a los principales talentos internos las habilidades necesarias para el futuro y modalidades de trabajo flexible viables, pueden resolver el principal obstáculo identificado por el 56% de las compañías: el agotamiento de los empleados, seguido inmediatamente por las limitaciones presupuestarias (51%) ante la recesión económica que atraviesa toda la región.

Ya antes de la pandemia las compañías aseguraban que el principal reto que enfrentaban a la hora de lograr una verdadera transformación organizacional era no contar con las habilidades adecuadas para llevarla a cabo, y debían atraer habilidades específicas que les permitieran abordar los nuevos retos impuestos por el mercado.

Debido al Covid-19, sigue siendo difícil adoptar un modelo de talento basado en habilidades: solo el 17% de las compañías tiene previsto desarrollar una clasificación de habilidades, el 16% planea recompensar la adquisición de habilidades, y apenas el 12 % ha implementado estrategias de talento basadas en habilidades (aunque el 25% planea hacerlo en 2021).

En este contexto, a las empresas se les vuelve complicado encontrar los talentos necesarios en un contexto de escasez, sobre todo en el sector IT. Es por eso que, de la mano de la digitalización de las selecciones, cada día nacen nuevas apps para ser tanto aliadas de los candidatos como de las organizaciones.

Win Win

Una de esas aplicaciones es Workifit, que tiene como foco aportar transparencia al mercado laboral, en la que los profesionales pueden estar de forma anónima y solo ser vistos por las empresas que ellos autorizan.

Este emprendimiento ya logró el financiamiento de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación en dos ocasiones, el apoyo de mentores del Centro de Innovación y Emprendimientos de ORT y una alianza con la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información. "Comenzamos a trabajar la idea, identificando un cambio importante en las prioridades en las nuevas generaciones respecto a la búsqueda laboral y lo que significa el trabajo para cada uno. Hoy ya no queremos simplemente encontrar un lugar donde ejercer nuestra profesión, sino que buscamos un entorno laboral donde podamos ser nosotros mismos, sentirnos cómodos, que la empresa comparta nuestros mismos valores, que podamos disfrutar del trabajo, y que al mismo tiempo nos impulse a crecer", sostiene Alexis Valín, CEO de Workifit.

Al definirla, muchos aseguran que es una especie de Tinder, pero del mundo laboral. Para usarla las empresas solo tienen que pagar una suscripción que arranca en los 59 dólares mensuales, y así pueden acceder a un abanico de profesionales, sobre todo del mundo digital, como: Software Developers, Project Managers, Digital Marketing Analysts, Business Developers, Data Analysts, UX/UI Designers y más. Este tipo de soluciones viene a compensar problemas que inquietaban a los equipos de selectores. "Uno de los mayores desafíos para las empresas es poder lograr ese approach con el candidato o la candidata de manera virtual y en menos tiempo, algo que se hacía de modo presencial y que podía llevar varios días", explica Mariana Amores, gerente de RRHH de Grant Thornton Argentina.

En esta nueva normalidad, la selección se transforma, hasta en el modo de contactar a los jóvenes talentos, que ya no pueden ir a las ferias, por ejemplo. Por eso, las soluciones que conecta a ambas partes se vuelven esenciales. Atrás quedan los procesos de varios encuentros presenciales, hoy la digitalización acortó los tiempos y agilizó la manera de lograr el tan ansiado match.