

# Miguel Ángel Sevil Grimal, director Comercial y de Marketing de SeproTem ETT

## La planificación es clave para la captación de talento

*El mercado laboral tiene algo en común con el deporte profesional: saber anticiparse es fundamental. Igual que para un manager futbolístico es básico encontrar a tiempo las perlas del mercado y hacerlo a precio asequible, la Dirección de Recursos Humanos de una empresa tiene que tener en cuenta, a la hora de la contratación, una circunstancia: el talento no espera, de modo que para asegurar la calidad de talento que quieras incorporar en tu empresa es preciso planificar las necesidades de la organización con tiempo suficiente.*

Una de las paradojas de la economía española es la disparidad entre las cifras de desempleo, que continúan por encima del 18% de la población activa, y las dificultades de las empresas para encontrar perfiles adecuados a sus necesidades y objetivos. Esta circunstancia obliga a reflexionar sobre la necesidad de planificar en el ámbito de la propia organización, por una mera cuestión de eficiencia.

Este inconveniente puede resultar particularmente grave en determinadas tareas, como los desarrolladores de *software*, ingenieros o trabajadores manuales muy cualificados. Por eso, el trabajo temporal exige capacidad de planificación en el empleador, que busca soluciones en esta clase de contratación. No olvidemos que el talento es sinónimo de innovación y productividad.

### El talento se mueve rápido

Hay una regla de oro a cumplir en el mercado de la contratación a tiempo parcial: **si encontramos al candidato idóneo, hay que actuar rápido**. Hay planificadores que incurren en el error de esperar a ver si aparece otra ganga o por la convicción de que es mejor revisar tantos currículos como sea posible. Volvemos al ejemplo del fútbol: es posible que la espera suponga la pérdida de un buen profesional.

Por eso es tan importante que la planificación de las necesidades reales de la empresa esté escrita en lugar bien visible de la estrategia anual. Lo normal, diríamos que hasta lo exigible, es iniciar el ejercicio con todas estas incógnitas resueltas, es decir, conocer de primera mano y con certeza cuáles serán las necesidades de la organización respecto a la contratación parcial.

En realidad, no hay una sola razón para no hacer de esta práctica un saludable hábito profesional. La mayoría de las empresas conocen bien cuáles son sus picos de demanda, sus rotaciones de personal, sus necesidades de mercado y, por supuesto, sus periodos de vacaciones para el personal fijo. Por tanto, conocen a la perfección la pauta que define sus necesidades de trabajadores temporales.

Y, sin embargo, no resulta extraño, sino todo lo contrario, que la praxis venga dominada por la improvisación y las soluciones de última hora que, claro está, pocas veces son las más eficientes. Esto es una cuestión de método que las gerencias y direcciones de Recursos Humanos han de tener pre-

sente: **anticiparse supone tomar mejores decisiones** en beneficio de la propia organización.

Incluso en cuestiones sobrevenidas es posible anticipar lo que puede ocurrir a lo largo del año. Las empresas conocen la media de bajas médicas de su personal, lo que permite a su vez prever las posibles sustituciones. Qué decir de las bajas por maternidad, que solo plantean un inconveniente

**Desde SeproTem ayudamos a definir un calendario y método idóneo para encontrar el talento que tu empresa necesita, antes de que lo haga tu competencia**

cuando se dejan las cosas para el último momento. Hay que recordarlo: el talento no espera. No podemos obviar que estamos ante un asunto estratégico para la empresa: sin el personal sufi-

ciente podemos sufrir tanto ante nuestros clientes, si perciben que nuestro servicio se ha deteriorado por cuestiones que no les atañen, como dentro de la propia organización, que rinde mucho mejor en escenarios de certidumbre.

Por tanto, hay que planificar con el mayor detalle posible las necesidades objetivas de la empresa y **definir el plazo, perfil y retribución de los futuros empleados temporales**. Es el mejor camino, seguramente el único, para que los anuncios en busca del perfil idóneo lleguen a los destinatarios en un plazo adecuado y con margen de maniobra para que su incorporación a la empresa se haga en el menor tiempo posible.

Aquí volvemos al concepto anterior: la celeridad en las decisiones es muy importante. No hay demasiadas razones para esperar cuando tenemos delante a un profesional capaz de resolver con éxito las necesidades de la empresa en un plazo temporal determinado.

También es una cuestión de reputación, un concepto aplicable a ambos lados de la mesa: aspirante y empleador. Las dudas son malas consejeras, por eso es crucial tener claros los términos de una contratación temporal, tanto en las funciones como en el salario.

Por eso hablamos de un trabajo que tenemos que hacer antes. Desde una consultoría de recursos humanos como SeproTem ayudamos a definir un **calendario y método idóneo para encontrar el talento que tu empresa necesita**, antes de que lo haga tu competencia ■

