[notasdeprensa.jpg](http://www.mexicopress.com.mx)Publicado en 11510 el 16/04/2018

# [El futuro de las empresas en México y cómo potencializar el talento hoy para garantizar el éxito de mañana, según Multiplica Talent](http://www.notasdeprensa.es)

## La era digital ha traído grandes cambios en las empresas, no solo en la forma de trabajo sino también en las formas de reclutamiento y las relaciones con los empleados. Encontrar el mejor camino para hacer más eficientes los procesos y encontrar al candidato idóneo, se ha convertido en uno de los principales retos que enfrentan las empresas hoy en día

En una era en donde la inmediatez y el tiempo son los factores que rigen al mundo, en todos los aspectos, en el trabajo se han convertido en elementos claves que afectan a expectativas e ideales. Conforme ha ido evolucionando la sociedad, las necesidades también lo han hecho, las empresas poco a poco han tenido que cambiar sus estructuras, planteándose nuevas estrategias de trabajo, que van desde la manera de tomar decisiones, pasando por la forma de comunicar la información para dar paso a una migración completa a la era digital. Según un reporte de Deloitte, el 81% de las empresas considera como importante o muy importante la adquisición de talentos, siendo este el tercer desafío más retador al que se enfrentan las empresas, (Informe Global de tendencias del capital humano de Deloitte, 2017). ¿Y cómo afecta la era digital al trabajo?Las compañías que actualmente se encuentran en un proceso de transformación digital, se enfrentan día con día con varios retos que implican un cambio completo en la cultura de la empresa, el contrato moral entre el empleador y el empleado hoy es diferente, las personas más cualificadas buscan empleos en los que la flexibilidad, la autonomía y el propósito sean parte del paquete de beneficios que les proporciona una empresa para desarrollar su talento, y esto implica que atraer a los candidatos ideales para posiciones estratégicas no sea sencillo usando métodos tradicionales. Existen diversas herramientas digitales que han sido creadas para facilitar el proceso y hacerlo mucho más puntual en cuanto a las necesidades de la compañía y el puesto, lo interesante de esto, son las grandes bases de datos que dichas herramientas proporcionan, con las cuales se pueden conocer y definir personalidades, datos psicológicos, emocionales e inclusive hobbies de una manera mucho más certera. Una de las principales tendencias en reclutamiento es el uso de herramientas cognitivas, en las que a través de juegos se pueden detectar las habilidades de un candidato y eliminar las parcialidades en el proceso. Las principales organizaciones también utilizan las redes sociales para encontrar nuevas formas de reclutamiento de personas, atraerlas a través de una marca global y determinar quién se adaptará mejor al trabajo, el equipo y la empresa. Una vez hecha la contratación, el rol que juega la cultura digital es excepcional, ya que permite hacer un análisis no sólo de los trabajadores y los clientes, sino también del trabajo que se está realizando. Existen elementos fundamentales que se deben revisar constantemente, como los OKRs, que son un herramienta para dar seguimiento a objetivos y resultados ambiciosos, pero a la vez medibles y alcanzables en un periodo trimestral. Con todo lo anterior, se puede ver que el reclutamiento actualmente está pasando por un periodo de transformación radical e incluso se podría decir que se encuentra en las primeras etapas de una revolución que sin duda tendrá un enorme impacto en las formas de trabajo del mañana. ¿A quién recurrir para garantizar que se está haciendo lo correcto y que vamos por buen camino?Raphaelle Simunek, directora de Multiplica Talent, una firma especializada en reclutamiento digital nos comenta: “Estamos viviendo una época denominada la guerra del talento, en la cual el poder pasó de estar en el empleador para dar paso a las necesidades del empleado, es por esto que para las empresas resulta cada vez más complicado encontrar talento cualificado en temas digitales a través de medios de reclutamiento tradicionales” Consultoras como Talent, se especializan en acompañar a cada candidato seleccionado para lograr la mejor integración a su nuevo equipo. “Hacemos que nuestro negocio se comprometa con el éxito de la empresa en el camino de la transformación digital” señaló. Se debe tener en cuenta que las carreras ahora abarcan 60 años y el “half life” de una habilidad es de 5 años: esto significa que gran parte de lo que aprendimos hace 10 años es obsoleto y la mitad de lo que se aprendió hace 5 años es irrelevante. Los ingenieros de software ahora deben volver a desarrollar habilidades cada 12-18 meses. Igual para los profesionales en marketing, ventas, fabricación, derecho, contabilidad y finanzas. Basados en esta premisa, la mente sigue generando información constantemente, por lo que su capacitación crecerá en la medida que les sean brindadas herramientas efectivas para su aprendizaje. Todos estos elementos deben ser evaluados por las empresas, adaptandolos de a poco en su planificación y toma de decisiones, para crear un entorno de trabajo amigable, en el cual el ser humano sea capaz de explotar sus habilidades y al mismo tiempo continuar creciendo profesionalmente.

**Datos de contacto:**

Fabiola Trujillo Ortega

5514517997

Nota de prensa publicada en: [https://www.mexicopress.com.mx/el-futuro-de-las-empresas-en-mexico-como](http://www.notasdeprensa.es/educalivecom-disfruta-de-cursos-presenciales-y-clases-particulares-a-traves-de-internet)

Categorías: E-Commerce Recursos humanos Estado de México Ciudad de México

[notasdeprensa.jpg](http://www.mexicopress.com.mx)

[**http://www.mexicopress.com.mx**](http://www.notasdeprensa.es)