

2 REUNIÓN/ 23 DE JUNIO 2022

02

Rompiendo la burbuja del talento



AI DIRECTORS

Grupo de directivos AI-Network



ROMPIENDO LA BURBUJA DEL TALENTO

El talento, cómo encontrarlo, formarlo, desarrollarlo y lograr retenerlo dentro de la empresa es todo un reto que abre un escenario de posibilidades en las compañías.

Durante la primera reunión de AI Directors fuimos conscientes de la importancia que esto adquiere, no solo en departamentos de recursos humanos, también y, sobre todo, para los directivos encargados de hacer que los proyectos funcionen.

Así esta segunda sesión abordó en exclusiva el reto del talento,

para ello se plantearon cuatro puntos básicos. Todos ellos comunes en las empresas:

- **Búsqueda de talento.**
- **Captación.**
- **Formación.**
- **Retención**

En esta ocasión el debate se hizo a través de dos grupos de trabajo con una posterior puesta en común a través de la cual se establecieron las conclusiones expuestas en este documento.



BÚSQUEDA DE TALENTO

El punto de partida de la sesión no podía ser otro que la búsqueda que hacen las empresas para encontrar el candidato que encaje en sus proyectos.

Comenzamos abriendo el debate con una cuestión surgida en el primer AI Directors.

Por otro lado, la utilidad de perfiles data engineer se plantea para puestos que requieren de capacidad de visión a largo plazo y escalabilidad que pueda dar fondo a los proyectos.

"Hay necesidad de más data engineers, que sean capaces de crear las tuberías. Sin embargo, todas las formaciones están orientadas a data scientist".

Esta reflexión hace referencia al hecho que de es cada vez más frecuente una búsqueda de perfiles que sepan construir las líneas de trabajo sobre las que se asienten los proyectos.

Sin embargo, frente a las capacidades técnicas destacaron otras cualidades por encima de todas.

"Que sean buenas personas"

Formación continua

Open mind

Visión técnica

Conocimiento de negocio

Inquieto

Soft skills

capacidad de interlocución

resiliente

Trabajo en equipo

Esto surge de la necesidad que reflejaron los AI Directors acerca de lo que se busca en ambos perfiles. Mientras que uno, el data science, es más analítico cada vez más las empresas valoran aquellos perfiles híbridos.

Una de las ventajas que se valora en estos perfiles es el hecho de saber contar las "historias" que hay detrás de los datos. Si bien es cierto que dependerá del tamaño de la empresa.

Todos los AI Director, cuando son preguntados sobre lo que buscan en un candidato coinciden en que, junto a la formación, lo que se busca es que sean buenas personas ya que la formación específica se les puede aportar en una fase posterior.

CAPTACIÓN DE TALENTO

El siguiente punto de debate giró en torno a los procesos y fuentes a las que recurren los directivos y sus compañías a la hora de encontrar el talento que necesitan sus empresas.

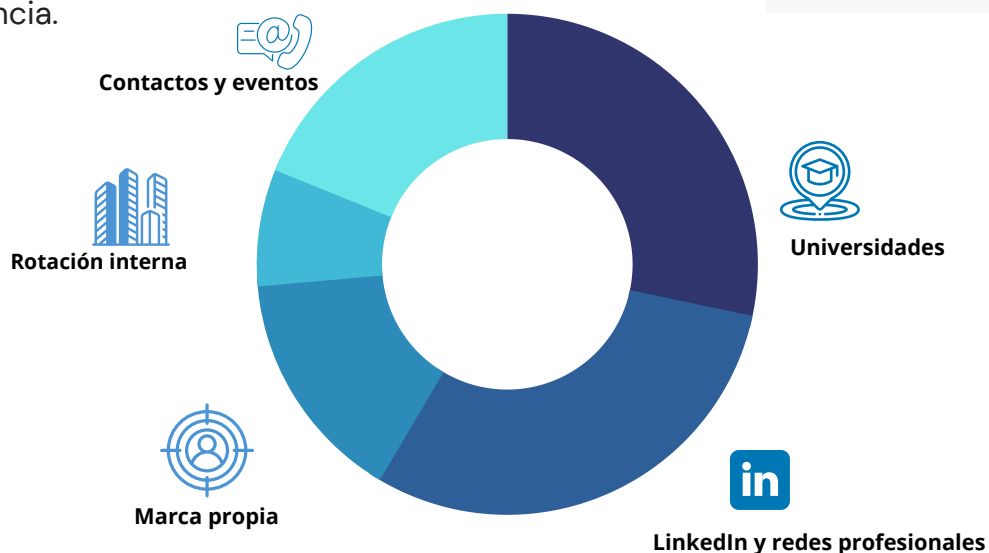
Desde los más habituales a los más retadores, los procesos de captación son variados aunque con muchos elementos en común.

- **Universidades** para recibir alumnos de últimos cursos o que acaban de terminar sus estudios.
- **Redes profesionales** como LinkedIn por la facilidad de encontrar candidatos en búsqueda activa o de detectar los perfiles atractivos que ocupan puestos similares en empresas de referencia.
- **Rotación interna**, una búsqueda que pasa por dar oportunidades a aquellos empleados que quieren continuar en otros departamentos o bien promocionar a otros puestos.
- **Marca propia** para captar talento o generar retos a los que se puedan presentar perfiles y de ahí las empresas puedan conseguir candidatos para incorporarlos a sus posiciones.
- **Contactos y recomendaciones.** Es una de las técnicas habituales, la búsqueda de referencias para captación de talento en las empresas.

GAP Recursos Humanos

Se estableció la necesidad de ir de la mano con estos departamentos ya sean propios o de empresas externas.

Uno de los problemas habituales que la falta de conocimiento del reclutador en perfiles analíticos haciendo necesario que **“tengan que reciclarse para saber cuál es el perfil que hace falta en la empresa”**.





FORMACIÓN DE TALENTO

Continuamos la sesión con las acciones que desarrollan en cada una de las empresas para conseguir que la formación de los perfiles adquiera ese doble perfil técnico y sectorial.

La mayoría de los participantes coincidió en la apuesta por favorecer la formación de los empleados tanto con cursos como con **planes de carrera** individualizados donde, incluso, se lleguen a entregar premios aquellos que cuenten con más formación en su haber.

En línea con la formación, se habló de planes de carrera **autoadministrados** donde cada uno pueda establecer el futuro de su trayectoria profesional más allá de la secuencia de puestos establecida.

Establecer planes de formación o acciones dirigidas a promover el aprendizaje en el entorno de trabajo no solo resulta altamente beneficioso para la empresa aumentando el valor de sus empleados sino que también resulta clave a la hora de retener talento.

Learning by doing o cómo aprender a base de enfrentarse a casos de uso que pongan a prueba las competencias individuales tanto para hablar de casos de éxito como de fracaso.

Otra práctica habitual, para mejorar a formación y propiciar a retener el talento dentro de la empresa, es dar la posibilidad de que los trabajadores adquieran nuevos conocimientos que les permitan continuar desempeñando otras funciones en otros departamentos de la empresa.

Data School y design thinking para favorecer el aprendizaje de la organización de manera transversal de un modo más informal entre los miembros de la empresa.

En cuanto a acciones externas, caben destacar prácticas como visitas a terceros o **eventos** donde los empleados puedan invitar a otros que con conocimientos similares o diferentes enriquezcan el conocimiento interno.

RETENCIÓN DEL TALENTO

La parte más retadora en las empresas es la búsqueda de estrategias con las que se evite la canibalización de candidatos/empleados a fin de mantener el talento que aporta valor en la compañía.

Según los perfiles, los empleados valoran más las condiciones de flexibilidad laboral frente a las económicas.

Un punto compartido por los AI Directors fue la importancia de generar sentimiento de pertenencia a través de eventos que propicien el trato personal entre el equipo con actividades en torno a aficiones comunes, familia, deportes, etc.

Otra acción para retener talento expuesta en la sesión fue proponer proyectos interesantes y retadores a



perfiles que, según los asistentes **“suelen ser muy activos y les gustan los desafíos”**.

Junto a estas iniciativas de retención de talento se valoraron el hecho de que las empresas cuenten con proyectos sociales y la posibilidad de rotar en proyectos así como un **buen ambiente** de trabajo liderado por el jefe y acompañado por el resto del equipo.



PARTICIPANTES

María Teresa Ballestar de las Heras Head of Analytical Consultants at Google.

Melanie Calero Chief Data and Analytics Officer en Toyota.

Luis Echávarri Lasa Responsable de Analítica de Datos e IA en Banco Sabadell.

Mario Ibeas Gerente de Proyectos de Innovación en Sacyr.

Carmen López Business Intelligence Director en Just Eat Takeaway.

Carmen Reina Head of Data Culture en Orange.

Juan Ramos Responsable de Desarrollo de Productos en Truck&Wheel.

Marina Ruíz de Olano Data Strategy Associate Director en España en Merck Sharp & Dohme.

Paz Vega Díez-Rollán Ceo y Cofundadora de Aitaca.

MODERADORES

Tomás Martínez Buero Presidente de AI-Network.

Mariano Muñoz Director y coordinador de AI Directors.

Diana Pottecher Corporate Transformation Manager en Talent Garden Madrid.

ORGANIZADORES

Eduardo Suela miembro de AI-Network.

Adrián Bertol miembro de AI-Network y coordinador de AI Youth.

Marina Díaz Innovation Specialist en Talent Garden Madrid.

María Gil Tornero PR & Comunicación en AI-Network.

PARTNERS

