

**Las opiniones expresadas por los expositores en reuniones de los Comités de VenAmCham, reflejados en este reporte, representan los criterios profesionales de sus autores sobre los temas tratados y no una posición de la Cámara ni la de sus Comités**

**VENAMCHAM- COMITÉ AL DÍA  
Recursos Humanos-Junio2018**

**Retención del talento: Casos exitosos en Venezuela y el Mundo. Federico López  
(Thomas More)**

**Talento ejecutivo: tendencias globales. Jesús Castillo (CONTEVENCA)**

Para el mes de junio, el Comité de Recursos Humanos recibió a Federico López y a Jesús Castillo para conversar sobre retención del talento y talento ejecutivo.

Primero fue el turno de **Federico López**, quien comenzó su intervención recordando a los presentes la definición de retención del talento, definición asociada al concepto de recompensa total que incluye elementos tangibles e intangibles.

Un aspecto importante a considerar en la retención es si la persona efectivamente es retenible o no. López señaló que existen muchos modelos (internos y externos) para determinar esto y cuya aplicación ayuda significativamente a apreciar mejor el panorama y evaluar la retención de un individuo (si es factible o no) y cuál sería la mejor manera de hacerlo.

En referencia a la retención, es preciso pensar en las necesidades que deben ser evaluadas, cuáles son los aspectos prioritarios a evaluar y luego buscar el instrumento que mejor se ajuste a las necesidades de la organización.

Así mismo, una vez aplicado el instrumento, resulta importante distinguir al personal clave para la empresa y que precisa ser retenido. Una vez realizada esta acción, se necesita determinar el cómo retener al empleado, no todos tienen las mismas necesidades ni las mismas motivaciones.

López destacó que las estrategias de retención deben ser hechas a la medida en bases a las prioridades y necesidades tanto de la organización y el empleado para así poder generar una propuesta de valor que permita cumplir con los objetivos planteados inicialmente.

Por último, el expositor ofreció 12 lecciones que deben ser tomadas en cuenta al momento de abordar el tema de retención del talento:

1. Mida recompensa total y analice.
2. Reconozca los casos de probabilidad de éxito.

3. Observe los niveles de cada atributo.
4. Piense primero en la categoría a analizar y luego en la herramienta a utilizar.
5. Piense en términos de preferencias.
6. Analice y actúe en los tangibles e intangibles.
7. Distinga preferencias de percepción.
8. Distinguir a las personas claves.
9. En cuanto a soluciones: soluciones a la medida.
10. Equidad interna.
11. Combinar el negocio con la solución.
12. Preste atención a la evidencia.

Seguidamente, fue el turno de **Jesús Castillo** quien presentó un poco de lo hablado en la AESC<sup>1</sup> (The Association of Executive Search and Learning Consultants). Fueron varios aspectos tocados en dicha conferencia, donde los más destacados fueron:

- **Startups.** Las startups van cobrando cada vez más relevancia en el mundo de la compensación y beneficio, poco a poco añadiendo valor a la industria y cambiando su rostro.
- **AESC Global Executive Report<sup>2</sup>.** En el reporte más reciente de la AESC se indica que los sectores que se espera tengan mayor crecimiento serán: tecnología, salud, sector industrial y servicios financieros.
- **Transformación digital.** Los atributos que un líder debe tener para lograr la transformación digital son: Pensamiento estratégico, tener como driver la innovación y tener inteligencia emocional.
- **Diversidad e inclusión.** La diversidad e inclusión de las minorías en las juntas directivas y posiciones importantes en las empresas es algo que se observa cada vez con mayor frecuencia.

**Daniela Oropeza**  
**Gerencia Corporativa de Comités e Información**

---

<sup>1</sup> Para mayor información sobre la organización: <https://www.aesc.org/>

<sup>2</sup> Para mayor información:

[https://www.aesc.org/sites/default/files/uploads/AESC\\_Global\\_Executive\\_Talent\\_Outlook\\_2018\\_Summary\\_Report.pdf](https://www.aesc.org/sites/default/files/uploads/AESC_Global_Executive_Talent_Outlook_2018_Summary_Report.pdf)