

ESPECIAL MAESTRÍAS

EL INFORME

¿En qué sectores de la economía los gerentes de recursos humanos tienen más problemas a la hora de **contratar personal calificado**? Esa es una pregunta que las escuelas de negocios en el Perú siempre deben tener en cuenta.

Escribe  
**IANA MÁLAGA**  
Infografía  
**RAÚL RODRÍGUEZ**

# Se necesitan

“Por más que el Perú viene ofreciendo grandes oportunidades de empleo, hoy nos cuesta mucho reclutar nuevos talentos”. Ese es un comentario que varias veces se ha escuchado decir a Pablo de la Flor, vicepresidente de Asuntos Corporativos de la Compañía Minera Antamina. Y al parecer, su opinión la comparten muchos líderes empresariales, que hoy tienen problemas para conseguir al colaborador más indicado para ocupar un puesto clave. De hecho, la encuesta sobre la escasez de talentos realizada por Manpower para el 2011 reveló que un 22% de empleadores consultados en diferentes partes del mundo no encontró (en variados procesos de selección) a postulantes con las competencias técnicas o habilidades cognitivas necesarias para desempeñarse con éxito en su empresa.

Rosario Almenara, vicepresidente de Desarrollo de Talento de DBM Perú, reafirma que en el país se está ampliando la brecha que hay entre la oferta educativa peruana (tanto en las escuelas de pregrado como de posgrado) y los requerimientos actuales de los empresarios. ¿La razón? “Hay mucho dinamismo en sectores económicos que están exigiendo nuevos perfiles más especializados. Y eso ocurre en todos los niveles jerárquicos de las compañías”, señala Almenara.

Kety Jáuregui, directora de la maestría en Organización y Dirección de Personas de ESAN, indica que ese fenómeno se ma-

AUNQUE ALGUNOS PASOS SE HAN DADO, TODAVÍA HAY MUCHO TRABAJO QUE REALIZAR PARA CUBRIR LA ESCASEZ DE PERSONAL CALIFICADO EN EL PERÚ CON MAESTRÍAS ESPECIALIZADAS QUE RESPONDAN A LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO

nifiesta más en el sector extractivo, donde cada día se demanda nuevos profesionales con especializaciones en minería, geología, petróleo, hidrocarburos y metalurgia. Muchos expertos coinciden en que hoy también se necesita personal con experiencia en relaciones comunitarias, infraestructura, diseño industrial, hotelería, consumo y 'retail'.

“No creo que haya un divorcio entre lo que hoy demandan las empresas y las especialidades que ofrecen las escuelas de posgrado, sino que ambos sectores están yendo a diferentes velocidades”, opina por su parte Jorge Velaochaga, director para el Perú y América Latina de Transearch (firma de cazatalentos ejecutivos). Con eso el especialista refiere que

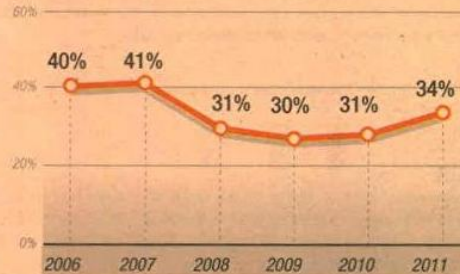
no es que las universidades estén pasivas ante las solicitudes de las empresas. “Pero mientras las escuelas de posgrado se demoran unos cinco años en diseñar una malla curricular para una especialidad, contratar a profesores calificados y certificar un nuevo producto educativo, los gerentes de recursos humanos tienen que cubrir puestos estratégicos de la organización con personal que no cuenta con los conocimientos adecuados para ello”, asegura el especialista.

**SE BANDEAN SOLAS**

Según Rosario Almenara, hoy las empresas peruanas están ávidas por competir en otros mercados internacionales y por eso son cada vez más exigentes al contratar personal. Eso ha originado que muchas organizacio-

Encuesta sobre escasez de talentos

Porcentaje de empleadores con problemas para cubrir puestos debido a falta de talentos



Los 10 puestos de trabajo más todo el mundo (Comparación 2006)

Puesto	2006
Técnicos	3
Ventas	1
Oficios calificados	5
Ingenieros	2
Obreros	*
Gerentes / ejecutivos	10
Personal de finanzas	9
Especialistas en tecnología	6
Operarios de producción	4
Secretarías, asistentes personales, administrativos y de oficina	7

\* No figuran entre los 10 puestos más citados por

Problemas para cubrir puestos por país



Fuente: Manpower

Estrategias mundiales

- Brindar más desarrollo al p...
- Ampliar la búsqueda fuera de la región
- Cambiar la forma de las estrategias de...
- Asignar a personal para el puesto con potencial
- Concentrarse de personal en reclutamiento
- Acordar remuneración
- Poner mayor énfasis en mejorar el flujo de talento
- Asociarse con enseñanza para alineados con el negocio
- Mejorar los programas de reclutamiento incluso con los candidatos locales
- Ampliar la búsqueda fuera del país
- Brindar claridad a los postulantes