

---

## Diez pasos para captar y fidelizar el talento en la Industria 4.0

---

original



La captación, desarrollo y fidelización del talento se ha convertido en una de las grandes preocupaciones de las compañías hoy en día, junto con los procesos de transformación digital. Así lo pone de manifiesto el informe “Agilidad Estratégica a través del capital humano” de IESE Business School y META4, según el cual el 28% de los directivos de Recursos Humanos consideran un verdadero reto la captación y fidelización del talento y, por otro lado, un 20% considera que la transformación digital es su mayor desafío, es decir, la gestión del cambio de mentalidad.

Sisteplant ha desarrollado Human 4.0, un modelo de organización empresarial que pone el énfasis en las personas para lograr la transformación hacia la industria 4.0. Este modelo contempla, entre otras cosas, una serie de pasos dirigidos a definir, atraer, captar, potenciar y conservar las competencias que requieren las organizaciones del futuro.

Human 4.0 ha tenido en cuenta las diferentes etapas de del **ciclo del talento**: la primera de ellas es la atracción, que se construye fundamentalmente a través de una buena reputación en el mercado. Una vez atraído el talento, la empresa debe captarlo para posteriormente fidelizarlo y potenciarlo.

Como señala **David López, Director de Organización e Innovación de Sisteplant**, “En la captación entran en juego, no sólo las condiciones económicas, sino la proyección de futuro, los aspectos de conciliación, el crecimiento intelectual y otros factores emocionales. La fidelización y la potenciación se realimentan entre sí: fidelizo porque potencio, pero además porque soy coherente y cumplo con lo comprometido cuando capté el talento”. Tras el bucle de fidelización – potenciación, el siguiente paso es transferir el talento, proceso que permitirá la multiplicación del conocimiento dentro de la propia compañía. Finalmente, agotado el ciclo

profesional del talento, se afrontará una última etapa de sucesión, que garantice que el conocimiento se conserva en la empresa.

Los diez aspectos clave que Sisteplant propone para su óptima gestión son:

- 1. Alinear los valores de la empresa con los de sus empleados, clientes, colaboradores y sociedad en la que opera**, desplegándolos en el día a día mediante herramientas concretas de trabajo (habilitadores).
- 2. Valorar las competencias demostradas por encima de las titulaciones obtenidas**: el conocimiento aplicado es el verdadero generador de valor, a lo cual contribuye la implantación de fábricas de ideas y aulas laboratorio.
- 3. Desarrollar un estilo de liderazgo transformacional que permita incorporar la tecnología** de forma acompasada con el desarrollo de la organización y de las competencias sus personas.
- 4. Configurar un organigrama en red** y orientado a proyectos que, combinado con una adecuada política de rotación de funciones, permitirá el desarrollo de las competencias de las personas, fortaleciendo su bagaje personal y profesional.
- 5. Implantar una jerarquía razonablemente plana** distribuyendo las responsabilidades entre un mayor número de personas, lo cual les permite adquirir nuevas habilidades, creciendo personal y profesionalmente.
- 6. Implantar los proyectos mediante equipos aumentados**, que trabajan para superar los objetivos (no sólo para conseguirlos) por medio de la adquisición continua de conocimiento y su aplicación práctica, atreviéndose y aprendiendo del error, contando para ello con el soporte tecnológico y organizativo adecuado.
- 7. Favorecer la conciliación entre vida profesional y familiar** con políticas de flexibilidad, promover que las personas se diviertan en el trabajo desplegando herramientas de gamificación y cuidar su bienestar midiendo indicadores de felicidad, así como transformando los espacios físicos con criterios de salubridad, belleza y sostenibilidad.
- 8. Implantar un modelo de reconocimiento** en el cual los salarios fijo y variable se complementan con experiencias personalizadas (salario experiencial) para cada empleado, así como contribuciones formativas de calidad (salario intelectual) contemplando además en la remuneración económica la proactividad de cada empleado y su aportación a la innovación (salario actitudinal).
- 9. Realizar una evaluación del desempeño honesta y transparente**, desde una visión 360º y centrada fundamentalmente en potenciar fortalezas en lugar de destacar debilidades.
- 10. Fomentar que ‘todos aprendan de todos’**: la transferencia de conocimiento se realizará a través de habilitadores como transiciones generacionales, mentoring inverso, píldoras formativas, capacitación personalizada o salarios intelectuales.