



THE ADECCO GROUP



Talento insuperable

Por qué el mundo corporativo
se está volcando hacia los
atletas... y cómo unirse

Talento insuperable

**Vemos a los atletas como un grupo que
puede ayudar a las empresas a aprovechar
al máximo las oportunidades que presenta
el futuro del trabajo**

Contenido

Introducción: Una oportunidad ineludible

1. Reconociendo el potencial

2. Descubriendo el valor

**Conclusión: empresas y atletas:
el equipo para vencer.**



“
Las compañías
que contratan
atletas aumentan
sus posibilidades
de mantenerse a
la vanguardia

Introducción

Una oportunidad ineludible

En el entorno empresarial actual, donde las empresas compiten en todos los sectores e industrias por un número decreciente de candidatos factibles, los gerentes de contratación a menudo buscan nuevas fuentes de talento.

La investigación sugiere dos cuestiones: que la escasez global de talento podría causar la pérdida de ingresos a las empresas por casi \$ 8,5 billones en 2030; y que el 77% de los CEO creen que la falta de habilidades clave es la mayor amenaza para el crecimiento empresarial.

“Una fuerza laboral diversa aporta una variedad de puntos de vista diferentes. Impulsa nuestra toma de decisiones y, en última instancia, impulsa nuestro rendimiento. Y si queremos una fuerza laboral diversa, necesitamos una afluencia de talento diversa”.
Remo Hauser, Jefe de Experiencia de Empleados, Swiss International Air Lines (SWISS)”

A este escenario, los atletas profesionales pueden proporcionar una solución única. Pueden aportar ideas frescas y un conjunto oculto de habilidades a sus organizaciones. Los estudios indican que los ex atletas demuestran niveles más altos de liderazgo y alcanzan carreras de mayor estatus que sus pares. Sin embargo, pocas empresas entienden el valor o tienen un proceso específico para reclutar estos perfiles.

La conciencia en ambos lados sigue siendo relativamente baja, y tanto los deportistas como

las empresas están perdiendo valiosas oportunidades.

Debido a los antecedentes atípicos de los atletas, los gerentes de contratación a menudo los pasan por alto automáticamente. Y los atletas frecuentemente pasan por alto las oportunidades en el mundo corporativo, porque pueden no darse cuenta de cuán valiosas y aplicables son sus habilidades.

“Se trata de la transferibilidad del conjunto de habilidades del atleta”, explica el Dr. Jarrod Spencer, psicólogo deportivo y fundador de la firma de psicología deportiva Mind of the Athlete. “Los atletas de hoy en día están desarrollando esas habilidades emocionales, que la generación del milenio no necesariamente está obteniendo de la misma manera que solíamos hacerlo. Definitivamente es una ventaja competitiva cuando comienzan a afectar a la fuerza laboral”.

Nuestra investigación con empresas e individuos que han hecho la transición del deporte al mundo corporativo ha identificado ocho atributos “ocultos” que ofrecen un valor real para las organizaciones que los contratan. Los atletas frecuentemente son:

- Estrategas
- Resilientes
- Embajadores apasionados
- Disruptores positivos
- Creativos
- Comunicadores persuasivos
- Tienen mentalidad empresarial
- Publicistas naturales

1. <https://www.kornferry.com/institute/talent-shortage-future-of-work>
2. <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2017/deep-dives/ceo-survey-global-talent.pdf>
3. <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1548051814538099>
4. <https://www.thriveglobal.com/stories/22981-looking-for-new-employees-hire-a-former-student-athlete>

¿Por qué mirar a los atletas como un colectivo potencial de talentos?

El mundo del trabajo está cambiando. Se crean constantemente nuevos empleos y profesiones, a menudo demasiado rápido para que los miembros existentes de la fuerza laboral dominen las habilidades necesarias para satisfacer la creciente demanda.

Las innovaciones tecnológicas en torno a la inteligencia artificial (IA) y la robótica están dando forma a los conjuntos de habilidades que serán necesarios para los trabajos del mañana.

Ya no será suficiente aprovechar los grupos tradicionales de talento que salen de las escuelas, universidades y programas de capacitación. La empresa competitiva del mañana necesita pensadores laterales, disruptores y colaboradores que provengan de entornos contrastantes, que ofrezcan nuevas perspectivas y nuevas formas de abordar los problemas.

Todo se trata de la diversidad. Frecuentemente descartada como una expresión de moda, el “valor de la diversidad” es real. Hay pruebas concluyentes de que la diversidad ayuda a las empresas a crecer.

Según las investigaciones recientes de McKinsey, las empresas en el cuartil superior de diversidad étnico-cultural en sus equipos ejecutivos tienen un 33% más de probabilidades de tener una rentabilidad líder en la industria.

Pero no se trata solo de raza, de género o de geografía; la diversidad también implica el pensamiento y el enfoque como diferenciadores competitivos clave. Diversos equipos estimulan la diversidad de pensamiento, lo que puede generar las nuevas ideas valiosas que las empresas necesitan para adelantarse a la competencia.

Ese tipo de enfoque heterogéneo significa que las organizaciones tendrán que aprovechar los grupos de talentos menos tradicionales para crear un lugar de trabajo inclusivo e inspirador.

Las personas ya no se quedan en un sector de por vida, y aquellos con antecedentes multisectoriales tendrán una demanda cada vez mayor.

Con sus caminos eclécticos hacia el éxito, su énfasis en estrategias creativas para la victoria y sus métodos inusualmente bien practicados para lidiar con el fracaso, los atletas exhiben muchas de las características de la diversidad.

Ellos podrían ser esas personas que desafían la ortodoxia empresarial e impulsan a la innovación. La clave para desbloquear este valor, y evitar que los atletas busquen en otro lado, radica en abrir puertas, hacer las preguntas correctas y encontrar puntos en común.

Sobre la investigación

Las ideas de este informe se basan en una combinación de investigación de la industria y entrevistas en profundidad. Para garantizar una visión equilibrada, hablamos con ex atletas que hicieron la transición a roles de negocios y gerentes senior dentro de organizaciones, que a su vez hicieron que la contratación de atletas sea parte de su estrategia de reclutamiento. Estos atletas y gerentes trabajan en distintas ciudades y países, y se desempeñan en varios sectores diferentes.



01. Reconociendo el potencial

Las empresas que reclutan atletas con mayor frecuencia y los ayudan a tener éxito están creando grandes oportunidades para asegurar una ventaja competitiva. Por lo tanto, atraer candidatos con una amplia gama de antecedentes, y con las habilidades y la experiencia para ganar en un mercado laboral cada vez más competitivo y en evolución, será fundamental para el éxito futuro.

Philippe Femel, Director del Departamento de Auditoría Interna de Bouygues Construction, cree que los atletas poseen habilidades inesperadas que proporcionan una solución convincente a los desafíos de talento que enfrentan las empresas.

"Delphine tenía cualidades de liderazgo que no habría tenido si no hubiera venido de un mundo de deporte de alto nivel", dice, y describe a Delphine Racinet Réau, la ex tiradora olímpica que reclutó Femel para la empresa. "Ella movilizó al equipo y su orgullo en los resultados hizo eco en nuestros valores comerciales. Pensé que era una experiencia que podríamos replicar".

"Hasta hoy entrené 3.700 horas. Me zambullí en una piscina en Río para carreras de menos de cinco minutos durante 10 días. Todos los días cuentan. Cada vez que entrás, tenés que ser paralímpico". Tucker Dupree, ex nadador paralímpico, ahora en BP.

Lo que las empresas no siempre ven

En todas las industrias, las limitaciones de presupuesto, tiempo y recursos, crean tanto importantes obstáculos, como oportunidades para el crecimiento.

En la medida en que las empresas se esfuercen por hacer más con menos, contar con una fuerza de trabajo eficiente y completa, desempeñará un papel fundamental para impulsarlas hacia adelante.

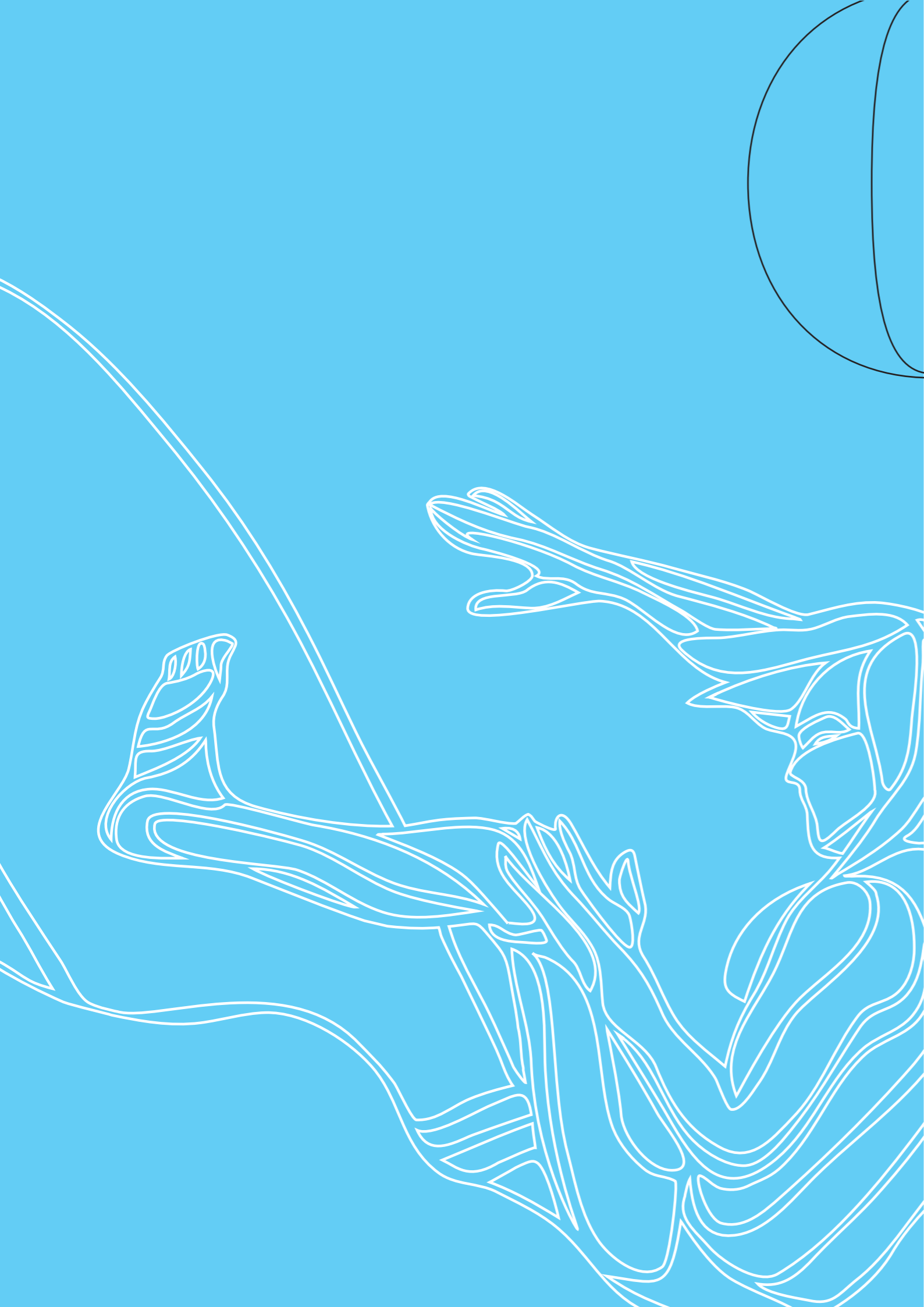
"Tanto en los negocios como en el deporte, la presión sobre el desempeño está en su punto más alto", dice Sarah Milby, CEO y Fundadora de Valor Performance y ella misma ex atleta.

"Creo que eso ha sido el catalizador para que mucha gente se pregunte: ¿cuál será esa nueva ventaja? ¿Y cómo vamos a competir en este nuevo mundo?".

La investigación muestra que los atletas a menudo poseen rasgos que pueden proporcionar a las empresas la ventaja que tanto necesitan. Por supuesto, comprender al atleta y sus objetivos, habilidades y aptitudes a largo plazo será primordial; un atleta joven que ha estado luchando por un lugar en los Juegos Olímpicos o Paralímpicos y que acaba de quedarse corto es fundamentalmente diferente de alguien que se retira después de una larga carrera.

Para aprovechar los talentos de los atletas, las empresas deben reconocer que no se trata solo de apuntar a aquellos que ya tienen las habilidades para prosperar en un entorno corporativo; también se trata de estar abierto a interpretar otro tipo de experiencias para ver cómo pueden transferirse a un entorno empresarial. Aquí, exploramos ocho rasgos clave de los atletas que a menudo quedan por fuera del radar corporativo o que los procesos de reclutamiento actuales pasan por alto.





1. Los atletas son analistas

Las empresas necesitan mucho más que personas que trabajen bien con los demás. Necesitan personas que proactivamente busquen mejorarse a sí mismos y a quienes los rodean.

Para tener éxito, los atletas deben ser analistas competitivos, criticando su desempeño desde todos los ángulos. En el deporte, el análisis observacional y el pensamiento crítico son "habilidades que se aplican en ejercicios, como observar repetidamente el tiro libre de un jugador de básquet, el giro de un nadador o el estilo de un jugador de fútbol para identificar valores atípicos".

Los atletas con frecuencia estudian sus propias actuaciones y las de sus rivales, tratando de encontrar formas de mejorar, desde áreas deslumbrantes hasta las fallas más pequeñas en la técnica. En el entorno empresarial cada vez más competitivo de hoy, las organizaciones pueden sobrevivir o fracasar en función de cómo analizan a su competencia. Para generar resultados positivos, las empresas deben aprovechar la capacidad de los atletas no solo para realizar análisis, sino para luego convertir esas ideas en planes de acción. "Los atletas provienen de un entorno de entrenamiento riguroso, que implica aprender a aceptar comentarios que, a veces, pueden ser difíciles de escuchar", dice el ex snowboarder y ahora Entrenador Nacional de Snowboard de la Federación noruega de Snowboard Stian Sivertzen.

"Si el entrenador no es honesto, realmente no mejoras tus habilidades como atleta", afirma. "Tienes que escuchar en qué eres bueno y en qué eres malo". Ese tipo de autorreflexión crítica impulsa a los atletas que ingresaron al mundo corporativo a encontrar formas de impulsar continuamente su propio rendimiento. Cuando se aplica en un entorno empresarial, esta capacidad de autoanálisis y retroalimentación enfática puede convertirse en una fuerza impulsora para el cambio.

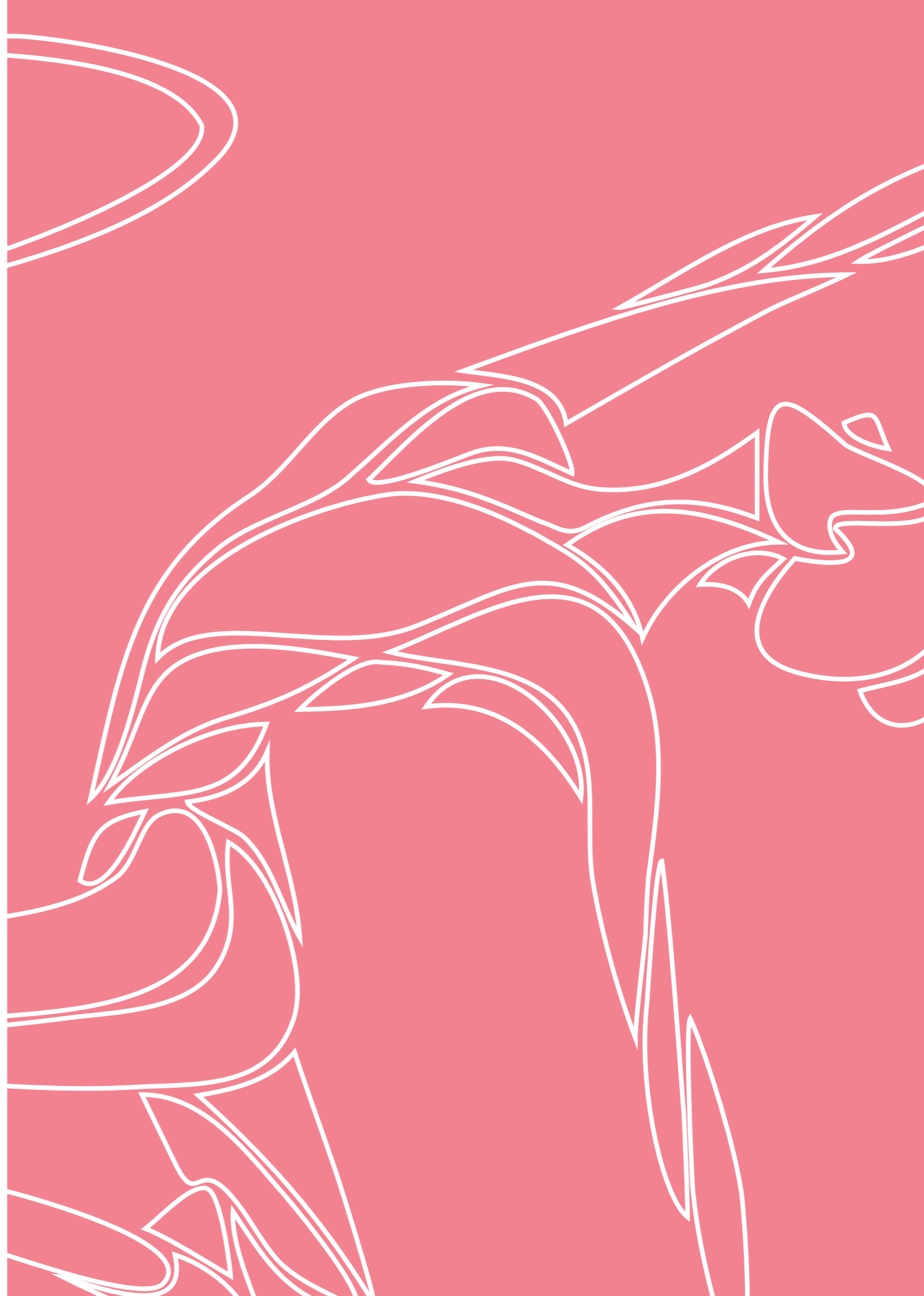
2.

Los atletas son resilientes —

El deporte de élite no solo te impulsa a superar tus límites con una mentalidad positiva, sino que también te enseña resistencia cuando las cosas no salen según lo planeado. Como dijo el famoso jugador de básquet estadounidense Kareem Abdul-Jabbar: "No puedes ganar a menos que aprendas a perder". Los atletas entrenan para ver la pérdida como una de las etapas de mejora.

"En un entorno empresarial existe una creciente conciencia de la importancia y las posibles aplicaciones de la fortaleza mental, que los atletas han acumulado", dice Sarah Milby, y continúa, "ahora vemos que el lado mental del éxito es la nueva ventaja competitiva. Estamos viendo esto en todos los ámbitos donde hay presión para rendir y estar en su mejor momento". Además, la contratación de atletas de élite que han desarrollado su fuerza mental puede ser beneficiosa para la fuerza laboral en general. Pueden ayudar a sus colegas en situaciones difíciles, no solo dando un ejemplo, sino también ayudándoles a desarrollar su propia mentalidad de desempeño ganador. En el entorno acelerado en el que vivimos es más importante que nunca tener empleados con esa capacidad de recuperarse y aprender del fracaso.

6. <https://onlinemasters.ohio.edu/blog/coaching-skills-the-importance-of-observational-analysis/>





3.

Los atletas son — embajadores apasionados

Para sobresalir profesionalmente, los atletas son impulsados por la pasión por su deporte. Las empresas que contratan atletas a menudo encuentran formas creativas de aprovechar esta energía para avanzar en sus estrategias comerciales.

En Bouygues Construction, uno de los objetivos clave de gestión es participar en el desarrollo deportivo en los Juegos Olímpicos de París 2024. "Para hacer esto, la organización debe elevar su perfil como empresa orientada al deporte y demostrar que no sólo está buscando un contrato de producción", explica Delphine Réau, ex tiradora olímpica. "Entonces, más allá de mi función, también trabajo como embajadora deportiva, visitando escuelas secundarias y eventos deportivos", dice. "Mi objetivo es mostrar una faceta diferente al de simple fabricante y demostrar que el deporte es parte del ADN de la compañía. Es un argumento comercial que respalda la intención".

Los atletas llevan esta pasión al ADN de las empresas.

4.

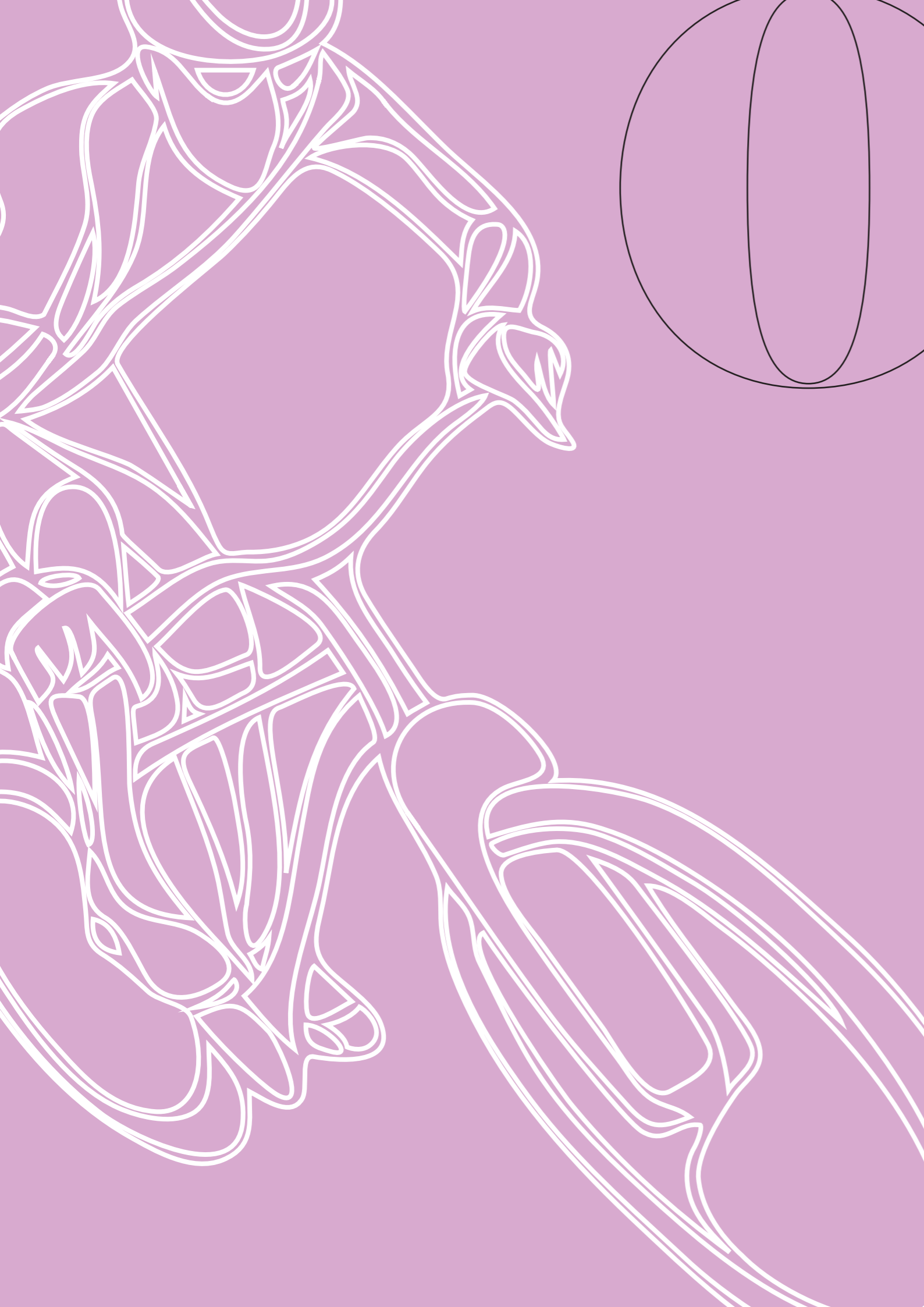
Los atletas son disruptores positivos

Para diferenciarse de sus competidores, las empresas necesitan personas que tengan la confianza necesaria para alterar el status quo, probando nuevas iniciativas e inspirando a sus colegas a adoptar diferentes formas de trabajo.

“En Bouygues Construction, la actitud y energía de Delphine ha ayudado a transformar el equipo de contabilidad”, dice Philippe Femel. “La imagen de este equipo es que el back office es burocrático, administrativo y está un poco escondido. Delphine cambió a todo el equipo a través de su dinamismo y aportó muchas ideas sobre cómo podemos hacer las cosas de manera diferente”.

“Por ejemplo, existe una analogía en que la contabilidad es similar a prepararse para una competencia de tiro. Producimos un balance cada trimestre e insistimos en la preparación para lograr una visión. Establecer objetivos diarios, como lo hizo Delphine en el mundo del deporte, le permite a su equipo ir hacia adelante de una manera estructurada. Son enfoques como éste los que han creado más cohesión dentro de nuestro equipo de 30 personas”, explica Femel.





5. Los atletas son — pensadores creativos

La disrupción positiva es algo más que impulsar a los equipos a una entrega de excelencia. Las fuerzas de trabajo deben ser capaces de encontrar nuevas y mejores soluciones para que su empresa llegue al próximo nivel.

El Foro Económico Mundial predice que para 2020, el pensamiento creativo será la tercera habilidad más importante y necesaria para sobrevivir y prosperar, a medida que la automatización libere a los trabajadores de tareas más mecánicas.

En el deporte, cuando la diferencia entre ganar y perder puede reducirse a una fracción de segundo, las posibilidades de éxito de un atleta aumentan si puede usar la creatividad y el pensamiento lateral para encontrar nuevas formas de mejorar.

Por ejemplo, cuando el ex ciclista profesional Sir Dave Brailsford se convirtió en Jefe de British Cycling en 2002, el equipo casi no tenía antecedentes de éxito. Apostó a que la aplicación de una teoría de ganancias marginales al ciclismo cambiaría la fortuna del equipo. Su pensamiento creativo valió la pena: el equipo encabezó los medalleros de ciclismo en Beijing 2008 y en Londres 2012.

Ese tipo de creatividad tiene una gran demanda en el mundo de los negocios: más de las tres cuartas partes de los CEO afirman que luchan por encontrar la creatividad y la innovación, habilidades que necesitan para hacer crecer sus negocios.

"Como atleta, estás tratando de negociar el escenario para hacer realidad tus objetivos", dice Angel Bovee, ex boxeadora y entrenadora de carrera del Programa de Educación y Carrera de Atletas de EE. UU. "Entonces, cuando entran en el lugar de trabajo, son emprendedores que aportan ideas".

"Cuando comencé como enlace de atletas, tuve que descubrir cuál sería la mejor configuración para ser efectiva para los atletas. Fue a prueba y error, y había poca dirección desde arriba, porque mi papel nunca se había hecho antes. Me propuse comenzar a elaborar planes estratégicos y probar diferentes iniciativas para ver qué funcionaba y qué no", explica Bovee, "y eso me llevó a convertirme en una entrenadora profesional certificada".

7. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

6.

Los atletas son — comunicadores persuasivos

Las ideas por sí solas no son, por supuesto, suficientes para efectuar un cambio transformador. Los empleados también deben poder comunicar esas ideas de manera convincente y con tacto, especialmente en las grandes corporaciones donde tienen que conquistar a cualquier cantidad de personas en posiciones clave.

En el mundo deportivo, los atletas están expuestos a todo tipo de escenarios que requieren que se relacionen, toquen puertas y se comuniquen persuasivamente. "Después de los juegos de 2012 me di cuenta de que quería ir por cuatro años más y nadar en Río", explica el ex nadador paralímpico Tucker Dupree. "Una gran parte de hacer que eso sucediera fue descubrir cómo establecer contactos y ser ingenioso para presentarme frente a las personas adecuadas".

Este tipo de redes es bastante común en el deporte, ya que cada disciplina tiene su propio cuerpo de gobierno y organizaciones en las que los atletas generalmente tienen que involucrarse.

Angel Bovee se sumergió en el lado político de su deporte, el boxeo, cuando comenzó a luchar por la igualdad de representación para las mujeres. "Decidí ser elegida para la junta directiva del órgano rector nacional", dice ella. "Tuve que trabajar en ese entorno sin hacer enojar a todos. Aprendí a reescribir los estatutos, a organizar elecciones y a pensar creativamente la estrategia para lograr mis objetivos".

Bovee dice que la experiencia le enseñó las competencias necesarias para enfrentar los desafíos de su rol actual. "Una de mis mayores habilidades es que soy flexible y resiliente, y nunca digo que no. Mis habilidades para resolver problemas y mi motivación intrínseca para trabajar sin la supervisión de mis superiores me han permitido llevar nuevas iniciativas a mi equipo y ayudar a profesionalizar el programa. Como resultado, las actitudes han evolucionado porque ahora les enseñamos a los atletas cómo encontrar sus propios trabajos en lugar de convencer a una empresa para que los contrate. Encontramos que esto es 10 veces más efectivo que cualquier cosa que hayamos hecho en el pasado, y eso me llevó a convertirme en una entrenadora profesional certificada", dice Bovee.



7. <https://hbr.org/2015/10/how-i-performance-improvements-led-to-olympic-gold/> In a comparison between athletes and non-athletes, athletes scored higher in originality and creativity <https://www.researchgate.net/profile/VikramSingh70/publication/315572800ComparisonOfBattingSkillsInTermsOfInfluenceOfIntelligenceOfCricketPlayers/links/592bf501a6fdcc44435cafc8/Comparison-Of-Batting-Skills-In-Terms-Of-Influence-Of-Intelligence-Of-Cricket-Players.pdf#page=94>
8. <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2017/deep-dives/ceo-survey-global-talent.pdf>



2. Los atletas tienen — **visión para los negocios**

Para los atletas, aprender a operar eficazmente como "negocio" puede ser un elemento crítico de sus carreras deportivas. Tanto si son Usain Bolt o un campeón en un deporte menos lucrativo, los atletas usan múltiples sombreros -desde el de CEO, publicista y hasta gerente financiero-, para mantenerse a sí mismos mientras compiten. Esto puede significar aprender a manejar otro trabajo diario, a la par de sus compromisos deportivos, para administrar financieramente su carrera y evitar la explotación.

"Tuve que dirigir todas las facetas de un negocio", dice Tucker Dupree. "Fui coordinador, gerente y director. Ejecuté un calendario editorial y trabajé con agencias de publicidad. Estaba rodeado de personas, pero, al final del día, era el CEO de mi marca".

Estas son las habilidades que pueden impulsar el éxito de una empresa, pero a menudo se desarrollan a través de enfoques no tradicionales. Para el antiguo piragüista competitivo Mike Kurt, la experiencia fue un catalizador para comenzar su propio negocio. "Solía ser muy difícil obtener financiación para algunos deportes en Suiza", dice. "Eras Roger Federer y recibías mucho dinero o te cuidabas a ti mismo. Entonces, durante casi 20 años, competí y estudié, o competí y trabajé. "Fue mientras competía por los Juegos Olímpicos y trabajaba a tiempo parcial en una agencia, que identifiqué la idea de fundar mi empresa, Creo En ti. Financia a los atletas y es un proceso muy exitoso, ya hemos generado más de 10 millones de francos suizos", dice Kurt.



8. **Los atletas — son publicistas**

Adquirir las habilidades comerciales para atraer patrocinio también puede ser crítico para una carrera deportiva. Esto implica construir una marca personal como lo haría cualquier empresa, utilizando campañas de redes sociales, segmentación de la audiencia, análisis de rendimiento y asociación con agencias de publicidad. También puede significar crear mensajes clave, dar entrevistas y posicionarse.

"En 2008, las redes sociales eran bastante incipientes", dice Tucker Dupree. "Entonces, tuve la oportunidad de ver cómo el espacio digital se convertía en un lugar en el que las empresas realmente pueden dirigir el marketing a sus audiencias y obtener los análisis para ver cómo se están desempeñando".

2. Desbloqueando el valor de los atletas

Para muchos atletas que hacen la transición al mundo corporativo, su nuevo trabajo también es una nueva vida. Por lo tanto, a menudo se benefician de un proceso de apoyo para adaptarse al mundo corporativo que es diferente a un proceso de incorporación convencional. Una barrera clave para muchos atletas es la falta de experiencia corporativa directa, lo que puede impedirles el acceso por primera vez.

Una vez que superan ese primer obstáculo, la experiencia corporativa limitada puede obstaculizarlos durante el proceso de incorporación. Si las empresas desean acceder a este grupo oculto de talento y liberar su valor, pueden hacer algunos cambios relativamente simples para superar el sesgo inconsciente; como proporcionar a los nuevos reclutas un mentor, ofrecer mayor flexibilidad o ejecutar programas de colocación para encontrar el mejor talento para su organización. En la transición del atleta al mundo corporativo, los obstáculos que pueden encontrar se dividen en dos categorías fácilmente definidas:

- **Habilidades y competencias duras, tales como habilidades de IT, protocolo comercial y conocimiento de la industria. Las empresas pueden ayudar a los atletas dándoles acceso a recursos de aprendizaje y oportunidades de las que podrían beneficiarse: entrenamiento, cursos, materiales de lectura y acceso a expertos en la materia.**

- **Habilidades blandas, como protocolo de oficina, comunicaciones corporativas y cómo equilibrar la carga de trabajo con las demandas externas. Algunas de éstas también son típicas falencias de muchas nuevas incorporaciones en el mercado laboral.**

Para ambas categorías, hay una serie de iniciativas valiosas que las organizaciones pueden emprender, para apoyar el éxito del atleta de élite.

1. La implementación de “shadowing”, esquemas de mentores y pasantías

“Emparejar a los nuevos con los miembros del equipo existentes que compartan su perspectiva es una forma sencilla de mejorar el proceso de incorporación”, dice Jeroen De Backer, Director de Recursos Humanos en Renewi.

“Seleccionar un mentor que pueda conectarse y relacionarse con un nuevo trabajador es muy importante, ya sea que eso signifique alguien que practique deportes, que tenga un alto nivel o que tenga una experiencia de alto nivel en el mundo artístico, o en otro lugar”.

Los atletas también pueden desempeñarse bien como pasantes o aprendices, dándoles la oportunidad de aprender en el trabajo antes de mudarse a un empleo permanente.

2. Sé flexible

“Cuando tenés los campeonatos mundiales, por ejemplo, hay uno o dos meses, en los que necesitás poder trabajar con flexibilidad”, dice Daniel Wiederkehr, ex remero olímpico e ingeniero comercial de SBB (Swiss Railways). “Pero no me tratan de manera diferente sólo porque ya no compito. Puedo trabajar desde casa uno o dos días a la semana, sin problema”. En SWISS, los atletas forman parte de un compromiso más amplio con el trabajo flexible. “Queremos posicionarnos como un empleador que busca personas que tal vez quieran trabajar a tiempo parcial para que, por ejemplo, los empleados se sientan capaces de combinar el trabajo con el deporte o con ser padres”, afirma Remo Hauser, Director de Recursos Humanos y de Experiencia de Empleados de la aerolínea. Para Renewi, este tipo de flexibilidad proporciona ventajas tanto para la empresa como para el atleta, dice De Backer.

“Somos una empresa de temporada y nuestro negocio alcanza su punto máximo en los meses de verano. Esto significa que tener un empleado que compita en un deporte de invierno, por ejemplo, es una posibilidad valiosa para nosotros”, explica.

3. Mirá a través del lente correcto

Muchas empresas que contratan atletas discuten su potencial en términos de competencias, como una forma de crear conciencia sobre su valor entre los gerentes de contratación y evaluar dónde encajarán mejor dentro de la organización. “Costó bastante trabajo convencer a los gerentes, que preferirían buscar a alguien con dos o tres años de experiencia”, explica De Backer. “Mapeé las competencias relacionadas con los deportes en las competencias del trabajo para mostrar que sí, efectivamente éstas son habilidades transferibles, si el atleta tiene la orientación y el entrenamiento necesarios” y “al final, convencí a los gerentes de contratación”, comenta. “Mi idea era correcta y el atleta se convirtió en uno de los grandes potenciales de nuestra compañía.”

“Durante el proceso de reclutamiento, fuimos a jornadas en talleres abiertos, organizados por Adecco y el Comité Olímpico Belga. Hablamos con los atletas y buscamos a aquellos que tenían potencial para las vacantes de trabajo que estábamos buscando completar”. **Jeroen De Backer, Director de Recursos Humanos, Renewi.**

4. Ofrezca rotaciones para encontrar al más adecuado

Si un atleta tiene un gran talento, pero el rol u oferta inicial no es la más adecuada, las compañías dinámicas lo ayudan a crecer desarrollando sus fortalezas y colocándolo en las posiciones correctas. A menudo, ésta es una estrategia exitosa de una empresa que contrata a un empleado con potencial y optimiza el adecuamiento de la posición.

Este es un enfoque que ha funcionado bien para Remo Hauser en SWISS cuando reclutó a Benoît Schwarz. Hauser vio a Schwarz como un empleado potencial valioso debido a su aptitud comercial natural y su sólido historial académico.

"Antes de irse a los Juegos, lo invitamos a venir aquí, conocerlo y descubrir sus expectativas en los departamentos en los que estaba interesado", cuenta Hauser. Schwarz fue empleado en un contrato de cinco meses. Finalmente decidió unirse al equipo de desarrollo de negocios, donde podía trabajar para una amplia gama de diversas iniciativas estratégicas, mientras obtenía información sobre varios departamentos y funciones de la compañía.

La iniciativa le ha demostrado a SWISS que Schwarz es un empleado que vale la pena esperar mientras cursa una maestría en la universidad. Hauser destaca la importancia de mantenerse en contacto para que, cuando sea el momento adecuado, SWISS sea la primera opción de Schwarz.

Conclusión

Empresas y atletas: el equipo para vencer

Las necesidades de las empresas están cambiando en términos de cómo atraen talento y gestionan una fuerza laboral dinámica. En la búsqueda de incrementar y concientizar sobre el valor de la diversidad de personalidades y trasfondos en el mercado laboral, los métodos tradicionales de selección ya no alcanzan.

Los atletas pueden ofrecer una combinación única de habilidades y rasgos de alto rendimiento, combinada con habilidades duras comprobadas. Ofrecen una solución.

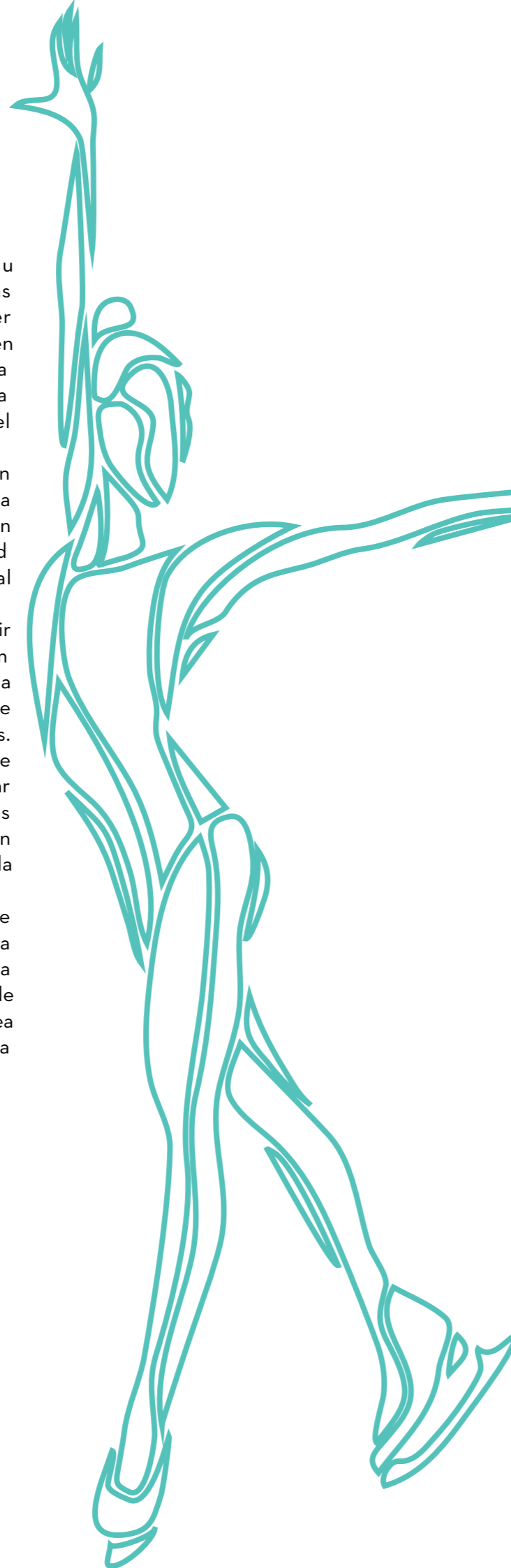
Las empresas que realicen cambios relativamente pequeños en sus procesos de reclutamiento descubrirán que los atletas pueden brindarles algunos de sus mejores resultados. Estas ocho habilidades y rasgos que descubrimos en nuestra investigación, si no son pasados por alto, pueden tener un impacto significativo en los equipos internos y la cultura del negocio:

- **Impulsan el rendimiento empresarial.** Para competir, los atletas deben buscar mejorar continuamente. En el mundo corporativo, esta capacidad de analizar formas de trabajar y asumir críticas constructivas los convierte en un activo valioso, ya que se exigen, tanto a ellos como a quienes los rodean, para obtener el más alto desempeño.

- **Interrumpen el status quo.** El fracaso y el aprendizaje son parte de competir, y los atletas de élite deben aprender la resistencia para alcanzar la cima. Esta mentalidad, combinada con la capacidad de pensar creativamente, puede dar a los atletas la confianza que necesitan para reorganizar los equipos y procesos internos.

- **Son persuasivos.** Ser un atleta profesional significa estar expuesto constantemente frente a todo tipo de personas. La perspicacia comercial y las habilidades de comunicación requeridas para desarrollar una carrera atlética son rasgos poderosos que las organizaciones pueden aprovechar para su beneficio.

Algunos atletas tienen el potencial de transformar equipos e incluso compañías enteras. Otros crearán valor en sus roles individuales. Ambos perfiles son increíblemente valiosos. Aprender a valorar lo que los atletas tienen para ofrecer permitirá a las compañías discernir cómo estas personas extraordinarias pueden contribuir a los negocios y, en última instancia, les dará la ventaja competitiva necesaria para impulsar el crecimiento. Éstas son las empresas que se mantendrán por delante de la curva de reclutamiento, en base a habilidades individuales y diversas experiencias, para obtener una ventaja competitiva en un mundo cada vez más escaso de talento.





THE ADECCO GROUP

2019