

5 señales de que tu modelo de talento frena la ejecución

Un modelo de talento desactualizado es un freno silencioso

La velocidad del cambio —impulsada por la transformación digital, la evolución del trabajo híbrido, la disrupción de habilidades y la irrupción de la inteligencia artificial— exige que el modelo de talento sea mucho más que un área de soporte.

74%

de empleadores globales reporta dificultad para encontrar talento calificado.

ManpowerGroup, 2025

63%

de los empleadores identifica la brecha de habilidades como la principal barrera para transformar sus negocios.

World Economic Forum, 2025

Revisá cada punto, marcá los que aplican y evaluá cuántas de estas barreras están activas hoy.

01 Las búsquedas críticas tardan más de 90 días en cerrarse

→ El desafío

El mercado laboral se tensionó. Los mejores candidatos desaparecen en días, mientras que los procesos de selección siguen operando con lógicas de hace una década. Cada día de vacante en un rol crítico impacta directamente en la productividad, los ingresos y la moral del equipo.

93%

de los hiring managers dice que el proceso toma más tiempo que hace dos años.

Robert Half, 2025

3%

de caída en ganancias y 5% en ventas cuando se duplica el tiempo de vacante. En roles especializados, el efecto se cuadruplica.

Kellogg School / Northwestern, 2024

02 Los equipos se arman por disponibilidad, no por skills

→ El desafío

La mayoría de las organizaciones sigue asignando personas a proyectos según quién está disponible, no según quién tiene las capacidades correctas. Este enfoque genera fricciones, retrabajos y una sensación de que “nadie tiene las skills que necesitamos”.

81%

de los líderes coincide en que un enfoque basado en skills impulsa el crecimiento al mejorar productividad, innovación y agilidad organizacional.

Workday, 2025

1 de cada 5

de las empresas adopta un enfoque basado en skills a escala significativa.

Deloitte, 2022

03 No hay criterio claro para decidir qué construir vs. qué acceder externamente

→ El desafío

Sin un framework de workforce planning, las decisiones de 'build vs. buy' se toman de forma reactiva. Esto lleva a contratar cuando debería desarrollarse, externalizar cuando debería construirse, y perder tiempo en ambos caminos.

15%

de las organizaciones hace workforce planning estratégico; el 61% planifica headcount solo a un año.

Gartner, 2024

68%

de empleadores argentinos reporta dificultad para encontrar talento calificado.

ManpowerGroup, 2025

04 Las iniciativas de IA se estancan después del piloto

→ El desafío

La mayoría de los proyectos de IA mueren en la etapa de proof of concept. No es un problema de tecnología: es un problema de capacidades, adopción y gestión del cambio. Sin las personas correctas, la IA no escala.

74%

de las empresas no logra escalar IA más allá del proof of concept. Solo 4% genera valor consistente.

BCG, Octubre 2024

#1

El 46% de los C-level cita la brecha de talento como razón principal de que la IA avance lento.

McKinsey, 2025

05 Los líderes no tienen visibilidad sobre las capacidades del equipo

→ El desafío

Sin un mapa actualizado de skills, los líderes navegan a ciegas. No saben qué capacidades tienen, cuáles están en riesgo de obsolescencia, ni dónde están las brechas más urgentes. Esto hace imposible tomar decisiones de talento con confianza.

64 pts

de brecha entre el 73% que dice que alinear capacidades con tecnología importa y el 9% que avanza en lograrlo.

Deloitte, 2024

~5 años

es la vida útil de las skills; sin visibilidad dinámica, cualquier inventario queda obsoleto.

Josh Bersin Company, 2024

Tu score

Contá cuántas de estas señales identificás en tu organización y evaluá el nivel de urgencia.



0 - 1 señales

Buen punto de partida. Tu modelo de talento tiene bases sólidas.



2 - 3 señales

Zona de riesgo. Necesitás ajustes antes de que se acumulen fricciones.



4 - 5 señales

Alerta. Ya te está costando resultados, velocidad y talento.