

Ingresar Registrarse Ayuda

LA NACION Economía

Lunes 15.03.2010

Opinión Secciones Revista Suplementos Todos los títulos Avisos Hojear el diario

Buscar... Buscar Archivo

Política Economía Deportiva Inf. general Exterior Espectáculos Ciencia y salud Cultura

Seminario de Meta4

La crisis no debe impedir la retención de talentos

No basta con una buena compensación y flexibilidad de horarios, sino que también importa el rol de los líderes, según el consultor Ghidini

Domingo 14 de marzo de 2010 | Publicado en edición impresa Noticias de Economía: anterior | siguiente

Envía tu opinión VER OPINIONES DE LECTORES (2)

Imprimir Enviar por e-mail A+ A- Cambiar tamaño Publicar Compartir f t

Paula Urien LA NACION

Aunque parezca mentira en un contexto en el que todavía se viven cimbronazos de la última crisis mundial, y se nota en las empresas de la Argentina un parate en cuanto a crecimiento, la retención de talentos sigue siendo uno de los temas que más dolores de cabeza genera en el departamento de Recursos Humanos.

La razón es que la llamada Generación Y no se casa con ningún trabajo, es demandante, quiere tener tiempo para sí misma y estímulos para seguir en actividad en la empresa para la que trabaja. Ya no se trata de pensar qué se le puede ofrecer a la empresa, sino qué puede ofrecerle la empresa al empleado, algo impensado para los integrantes de la generación que hoy tiene más de 35 años y que recuerdan los nervios que tenían cuando accedieron a sus primeras entrevistas de trabajo, rogando silenciosamente que los tomaran.

Para los jóvenes, esto no es así. Ellos valen, y lo saben. Tienen en su poder el conocimiento de lo último en tecnología. Las compañías los necesitan y no tienen miedo de decir que no, o que no va más.

Pero volviendo al mercado de los talentos, saber retenerlos es clave para aquellas empresas que no quieren perder tiempo buscando y entrenando a otros empleados, cuando los que tienen son buenos. Porque, se sabe, tiempo es dinero.

De estas cosas habló el experimentado consultor Diego Ghidini, de la consultora Ghidini Rodil, en el seminario organizado por Meta4 la semana última.

Para empezar, la definición de talento: "La inteligencia y el sentimiento aplicado al logro de un objetivo". Y los talentosos, "aquellos capaces de promover cambios, innovar, agregar valor y crear nuevas alternativas". De aquí se desprende algo clave, que explica Ghidini: "Quienes tienen estas características representan entre un 10 y un 15% de todo el personal de una organización".

Cómo lograr que se queden

"Se les puede ofrecer, además de una buena compensación, una cantidad de beneficios, como horarios flexibles, teletrabajo y hasta los viernes libres, pero no es suficiente -explica Ghidini-. Nos parece que falta algo en ese planteo, hay que ir más al fondo".

Explicado por el consultor, el quid de la cuestión es el siguiente: "No puedo pensar en retener talentos si no sé qué quieren en términos personales. A veces se pone énfasis en determinadas cosas, como por ejemplo algún beneficio, cuando el tema pasa por otro lado".

Ghidini se refirió a que las organizaciones están o, deberían estar, vivas; es decir, en movimiento. De otra manera, la fuerza de gravedad provocaría que se desplomaran. "Este movimiento provoca una fuerza centrífuga que hace que la gente se vaya, o centrípeta, por la cual la gente se queda. Las fuerzas centrípetas no son para retener a todos, pero tiene que haber una decisión de la compañía para retener sus talentos y tener un plan."

Una alternativa es que el empleado tenga conciencia de que en la empresa está aumentando la empleabilidad a través de una actualización permanente, algo muy valorado por los jóvenes.

Pero lo más importante pasa por otro lado. "Para retener a un talento juegan un papel primordial los líderes, que, si son verdaderos, captan primero el corazón y después la mente de la persona. Todo programa de retención debería incluir en su desarrollo identificar y atender los proyectos e intereses más profundos de aquellas personas que se intenta retener."

"Recuerdo un caso de un manager con alto potencial, muy bien entrenado por la empresa, para quien su gran pasión era ser director técnico de un equipo de fútbol. No pude dejar de pensar que si se le presentara una oportunidad, dejaría todo para cumplir con su sueño. Y me pregunté: ¿la empresa sabrá esto?", agrega.