

Reenganche a su gente

Inés Temple
Administradora (*)



Me llamó un gerente general desesperado. Su gerente comercial había renunciado. Lo jaló la competencia y, aunque trató de retenerlo, fue en vano. Ahora teme que su gerente de producción también se vaya y no puede darse el lujo de perderlo. ¡Menos ahora que las cosas van bien y les han subido la valla para el 2006!

Hasta hace poco, retener a los talentos no era un tema relevante. No había trabajo y, por lo tanto, la

gente no tenía adónde irse.

Esto ha cambiado tan de golpe, que muchos aún siguen creyendo que los empleados trabajan solo por dinero y dos palmaditas en el hombro. No saben cómo 'reenganchar' a su gente y mejorar su salario emocional. No entrenan a los jefes, mandos medios y gerentes para ser mejores líderes y dar un 'feedback' constructivo.

No dedican ni el 5% de su tiempo a las personas, no saben que un buen líder invierte al menos el 20% de su tiempo en conocer, motivar, entrenar y comprometer a su gente. Parecen no sa-

“ Tras años sin valorar a su gente, las empresas empiezan a darse cuenta que no pueden darse el lujo de perder su principal factor ”

ber que para un empleado, su jefe es la empresa.

El Perú crece, su economía mejora y la competencia por ta-

lento empieza a tomar niveles internacionales. Después de años de no valorar a la gente y hasta considerarla costo, las empresas empiezan a darse cuenta de que no pueden darse el lujo de perder su principal factor competitivo. ¡En el mercado que se nos viene, el único diferenciador sostenible es el personal de la organización! Estamos ante una situación común en otras realidades: la gente inteligente escoge dónde quiere trabajar, ya no viceversa.

Aún son pocas las empresas que evalúan y compensan en función del clima laboral. Los gerentes descuidan a su personal y luego, cuando ya es tarde, ya no saben qué hacer. Aquí le proponemos cinco ideas fáciles de aplicar:

1. Capacite. No hay mejor ma-

nera de comprometer y estimular a su gente que apoyando su desarrollo y empleabilidad. ¿La mejor herramienta para hacerlo? Póngale un 'coach' ejecutivo a quienes no puede darse el lujo de perder.

2. Informe y comunique mucho, con frecuencia y total transparencia. Así evita rumores e incertidumbre. No se vaya de viaje en medio de cambios importantes. Dé la cara y sea accesible, aunque sienta que el día a día lo gana.

3. Haga la lista de sus empleados clave. ¡Recontrátelos hoy mismo! Sepa qué quieren, qué los motiva y preocupa. Restablezca la relación entre ustedes o hágala más estrecha. Interésese genuinamente en ellos. Escúchelos. Recupere su confianza siendo consistente con los valores que

predica, sobre todo en momentos de cambio organizacional.

4. Reconozca a su gente con frecuencia y seriedad. Celebre las pequeñas victorias que se dan en el camino. ¡No espere a hacerlo solo una vez al año!

5. Y, sobre todo, hágase las tres preguntas claves del liderazgo: ¿Cuál es el reto principal que tiene para cumplir con las metas planteadas? ¿Cuál es el obstáculo más grande para vencer ese reto? ¿Qué puedo hacer para ayudarte? Las respuestas le sorprenderán.

¡Con estos pasos, tenga la certeza de que habrá empezado a reenganchar a su gente y a mejorar su salario emocional!

(*) Presidenta Ejecutiva de DBM Perú y de DBM Chile.