



Empresario de tu carrera

Batalla por el talento 18.07.2008

¿Qué pasaría en su empresa si su gente más “brillante” decide irse? Antes de correr ese riesgo, piense en diseñar un plan para retener a aquellos a quienes no se puede dar el lujo de perder. Lo primero es tener en claro quiénes son sus talentos estratégicos, aquellas personas que agregan más valor, que contribuyen más y mejor, es decir, quienes mejor proyección de futuro tienen en la empresa. Ellos son su gente clave.

¿Los ha identificado ya? Entonces, recuerde ¿cuándo fue la última vez que usted, como jefe responsable de gente clave para la empresa, se sentó con ellos a hablar de manera distendida sobre sus expectativas de carrera y desarrollo? ¿Han conversado sobre sus factores de alineamiento con la empresa? O, simplemente, ¿conoce sus problemas, quejas, ilusiones o preocupaciones?

Recuerde que la principal queja de las empresas en crecimiento es: “Me falta gente para crecer más rápido”. ¿Puede usted perder a los que ya conocen su negocio y sus planes futuros?

Revise entonces su propuesta de valor para cada persona clave, haciéndoles preguntas relacionadas con cinco de las principales herramientas de retención:

- ¿Estás contento con lo que haces?
- ¿Te sientes tratado con respeto?
- ¿Sientes que recibes el aprecio y reconocimiento que necesitas?
- ¿Estás estimulado frente a oportunidades reales y prontas para desarrollarte?



Empresario de tu carrera

- ¿Sientes que creces a la velocidad que esperas?
- ¿Te sientes estimulado por nuevos o mayores retos cada vez?
- ¿Estás siendo entrenado o capacitado en cosas nuevas e interesantes?
- ¿Tienes un coach ejecutivo que te ayuda mirar diferentes aspectos de su carrera para ayudar a alinearlos con la estrategia?
- ¿Te sientes compensado de manera competitiva con el mercado y acorde con tu contribución real?
- ¿Tienes un buen jefe comprometido con tu desarrollo y carrera?

Además, actuando hoy sobre el corto y mediano plazo, es vital desarrollar una banca de talentos lista para seguir la posta de quienes se van. ¿Se ha puesto a pensar cuál es el costo de no tener suficientes talentos a bordo para implementar su plan estratégico?

¡Hoy es el momento de actuar para resultar ganador en la batalla por el talento en el Perú! Mañana puede ser tarde. ¡La responsabilidad de ganar la batalla por el talento es de los líderes de la empresa en todos sus niveles, y no se puede delegar!

Escrito por: Inés Temple