

Enrique Louffat: ¿Cómo retener el talento humano en las organizaciones?

La retención del talento es el proceso de gestión de personas que busca mantener de manera continua en la nómina laboral a colaboradores competentes, eficientes, que generen valor y se sientan comprometidos con la empresa, como si fuese su propia familia. En el contexto actual, es deseable que las empresas fomenten el equilibrio espiritual, emocional, racional y fisiológico de sus colaboradores, mediante la inclusión de su núcleo familiar director (cónyuge e hijos) como parte de la calidad de la relación *work-life* y que sirva como auténtico incentivo para su permanencia en la empresa.

Acciones espirituales y emocionales

Las medidas espirituales buscan la integración y convergencia entre los valores corporativos y de los colaboradores, porque son la base que rige el comportamiento colectivo de identidad y de integración interna. A su vez, marca la diferencia de una empresa frente a sus competidoras, al resaltar su propia marca empleadora, basada en valores de su cultura organizacional, con la cual los colaboradores se identifican y son respetados. Por ejemplo, las actividades de voluntariado en favor de la comunidad pueden ser un signo inequívoco de la importancia de la responsabilidad social y el compromiso solidario.

Las medidas emocionales pretenden generar un clima

organizacional que otorgue bienestar y felicidad a los colaboradores, teniendo en cuenta que las emociones y los sentimientos son fundamentos energéticos naturales de la motivación y buena voluntad al reconocer el aporte cotidiano que los colaboradores realizan en favor de la empresa. Por ejemplo, el reconocimiento sincero y natural por hechos familiares trascendentes, como el aniversario de bodas de un colaborador o los logros académicos de sus hijos, implican detalles intangibles de aprecio y alegría por el prójimo.

Acciones racionales y fisiológicas

Las medidas racionales establecen políticas y medidas integradas en los diversos procesos de gestión de personas, por competencias e indicadores, que ofrezcan a los colaboradores un plan de carreras basado en meritocracia, y que tienen como soporte evaluaciones de desempeño objetivas y capacitaciones para el desarrollo de sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes). Con ello, se establecen remuneraciones equitativas, tanto internas como externas. Por ejemplo, fomentar e invertir en eventos de capacitación de primer nivel, nacionales o internacionales, es valorado por los colaboradores, porque contribuye con su desarrollo profesional y empleabilidad laboral.

Las medidas fisiológicas preconizan la importancia de cuidar y preservar a los colaboradores de los accidentes laborales o las enfermedades profesionales que lesionen o perjudiquen su salud a corto, mediano y/o largo plazo, y que les impidan o incapaciten para realizar su vida laboral y personal con total normalidad. Por ejemplo, los chequeos médicos permanentes son señales claras del respeto y la preocupación de la compañía

por la integridad física de sus trabajadores.

Beneficios principales

00

Una adecuada retención del talento conlleva algunos beneficios organizacionales, como el respeto a la marca empleadora, pues se consolida como respetuosa de sus colaboradores. También permite reducir costos, porque evita realizar, de forma reiterada, procesos de reclutamiento y selección por rotación de personal. La productividad aumenta, porque el colaborador tiene la predisposición y actitud permanente de generar valor. A ello debemos añadir que el clima laboral se siente equilibrado, ya que el colaborador se siente “como en su casa”, se identifica con ella, “viste la camiseta”, la representa y la defiende por voluntad propia.

Es bueno anotar que las políticas de retención laboral forman parte de los contratos psicológicos, donde empresas y colaboradores establecen de manera implícita sus aspiraciones sobre la contraparte, así como sus voluntades y comportamientos laborales necesarios para realizarlos. Con ello se logra consolidar un bien común corporativo. Retener talento es un desafío permanente, basado en la confianza y la transparencia, que se logra con la convivencia laboral diaria y se torna sustentable en el tiempo, cuando es genuino y verdadero.