

Artículo de opinión

Septiembre 2008

Autor: Gonzalo Martínez de Miguel, Director General de INFOVA

LA RETENCIÓN DEL TALENTO Y EL CASO ROBINHO

La marcha del Jugador del Real Madrid, Robinho, después de los esfuerzos del club y de su entrenador por retenerle en el equipo y el empeño del brasileño en marcharse al fútbol inglés, pone de manifiesto lo difícil que resulta en muchas ocasiones retener el talento en las organizaciones.

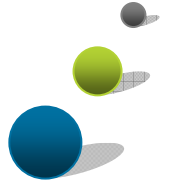
El jugador ha alegado falta de respeto del club que estuvo dispuesto a entregarle como parte de pago en la compra de otro jugador. Considera también que en el Madrid no va a poder demostrar que es el mejor jugador del mundo y que para seguir creciendo necesita ir a otros lugares donde pueda demostrar su auténtico potencial.

Puede ser que la verdadera causa sea más material, menos poética y más sencilla de explicar: Parece que el Chelsea inglés le ofrecía casi cinco millones de euros al año cuando en el Madrid cobraba dos. Es decir, los ingleses le ofrecían hoy el contrato de su vida, y todos los jugadores saben que ese tren no pasa todos los años.

Sean unas razones u otras, este caso suscita algunas preguntas: ¿Qué puede hacer una organización para retener a un profesional con talento y potencial? ¿Qué es probable que ocurra si un profesional se queda solo porque no encuentra una salida que le convenga? ¿Por qué un profesional decide permanecer en una organización en lugar de buscar un cambio?

Para retener el talento deberíamos cuidar al menos estos cinco puntos:

1. Retribuya bien a sus colaboradores. Siga un criterio de equidad interna y de equidad externa, de forma que los profesionales se sientan bien pagados en comparación con el mercado y en comparación con sus propios compañeros.
2. Mantenga viva la promesa de éxitos futuros. A los mejores jugadores les gusta trabajar en empresas que hacen bien las cosas. Facilite el que se puedan sentir orgullosos de formar parte de su empresa.
3. Alimente la sensación de que están aprendiendo, de que siguen creciendo como profesionales y como personas. Evite la percepción de estancamiento. Déles formación, información y oportunidades de desarrollo. Consiga que observen con claridad la vitalidad de su evolución.
4. Manifieste respeto y aprecio. Dígales que cuenta con ellos y demuéstrelo. Hábleles de un futuro compartido. Exprese respeto por las personas que apostaron por continuar formando parte del proyecto.
5. Cree un buen clima de trabajo. A las personas nos cuesta abandonar los lugares en los que somos felices. Sea exigente y firme al tiempo que cuida el ambiente de trabajo.



Por último, si no hemos sido capaces de despertar en un profesional el deseo de permanecer siendo parte del equipo, es mejor facilitar su salida.

Si un profesional que ha dejado de proyectarse en el futuro en la empresa, se queda por razones ajenas a su voluntad, difícilmente entregará lo mejor de su capacidad. El esfuerzo sin reservas, la dedicación apasionada y la energía generosa que son base de la excelencia siempre son una inversión de la que esperas recoger frutos futuros. Sin ese anhelo de retorno de la inversión, los profesionales se vuelven cicateros en el esfuerzo y pierden capacidad de sacrificio.

El mejor jugador del mundo puede languidecer corriendo con desgana la banda si ha perdido la razón para correr.