

Nota de prensa:

Noviembre de 2006

¿Como retener a un *talento*?

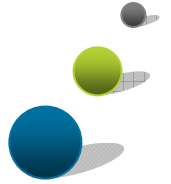
INFOVA propone a las empresas varias acciones, encaminadas a ofrecer un entorno estimulante a los trabajadores que poseen un *don diferencial*. No les eligen a ellos las empresas –aseguran los expertos- sino, al revés, *ellos son los que eligen* a la empresa. Ellos aportan a sus compañías un resultado considerado por encima del esperado, no tanto en términos cuantitativos o físicos, como en los elementos que les hacen diferentes por el *valor generado*. Se trata de los denominados *talentos*, trabajadores que en el momento actual demandan una participación en proyectos que supongan para ellos un desafío, que sean capaces de espolear su instinto de superación. Y es por ello por lo que la empresa debe saber cómo actuar de forma estratégica para retenerlos.

Como indica François Pérez Ayrault, director comercial del Instituto de Formación Avanzada (INFOVA) –compañía dedicada a la formación y desarrollo de directivos y equipos comerciales de empresas- «*los tiempos de hoy son los tiempos en los que las organizaciones han comprendido que su verdadero valor se halla en su capital intelectual; es el momento de los “trabajadores del conocimiento”, por lo que las organizaciones que dediquen recursos a las políticas de retención de talentos deberán tener muy en cuenta las necesidades de este colectivo tan exclusivo*». Las empresas deben saber qué talento quieren identificar, cómo lo harán, y una vez detectado, cómo lo desarrollarán.

Y es que el *talento* diferenciador, lejos de ser un patrimonio de la empresa, es un don propiedad de quien lo posee, por lo que habrá de ser la compañía -continúan las mismas fuentes- la que se preocupe de crear las condiciones para liberarlo, aumentando así de forma exponencial las posibilidades de que estos aventajados trabajadores decidan permanecer en ella. En este sentido, Pérez Ayrault afirma que «*el perfil de un talento se identifica mucho más con las empresas que apuestan por el Desarrollo y la Formación como parte de su estrategia de negocio*». En esta misma línea, INFOVA sugiere una serie de prácticas recomendaciones, sencillas de ejecutar si las empresas rompen algunas creencias restrictivas, para -una vez identificados- retener a estos brillantes profesionales en el seno de la compañía.

En primer lugar, el Instituto de Formación Avanzada aconseja a las organizaciones «mantenerse abiertas al conocimiento», lo cual supone permitir a los trabajadores el acceso a las más variadas fuentes de información; «*en tiempos de vértigo empresarial –explica Pérez Ayrault- esta política se traducirá en la consecución de mayor ventaja competitiva*». La segunda recomendación se refiere a la necesidad de que las empresas cuenten con líderes capaces de crear las mejores condiciones ambientales, favoreciendo el desarrollo de sus colaboradores, escuchando y comprendiendo sus necesidades, favoreciendo la creatividad y la innovación a través de retos y desafíos; líderes capaces de ser influyentes mediante su ejemplo y el ejercicio de la integridad, la honestidad, la confianza y la visión: «*las organizaciones que cuenten con este tipo de personas serán las que retengan al talento diferenciador*» -asegura Ayrault.

En esta misma línea de sugerencia, una tercera virtud por parte de las compañías sería, según INFOVA, la adopción de una «cultura del riesgo» que neutralizara el miedo a las acciones innovadoras -tan propias de



la idiosincrasia de los *talentos*-, aceptando que al innovar se puede perder. En este sentido, las mismas fuentes apuntan que *«cualquier política que penalice el error está condenada a fracasar; sólo podemos ganar diferencia diferenciándonos. De ahí la importancia de que la innovación se enmarque con claridad en la misión y los valores de la organización»*.

Por último, el Instituto de Formación Avanzada hace hincapié en la importancia que, a la hora de crear un ambiente estimulante para retener a sus *talentos*, supone el que la compañía se atreva a cambiar «cuando las cosas van bien». *«El común de las empresas tiene la tendencia a cambiar cuando no hay más remedio, pero hoy el escenario ha cambiado: el mayor riesgo que asumen las empresas es el de no arriesgarse»*, concluye Pérez Ayrault.