

DETECTAR Y RETENER PERSONAS CON TALENTO EN LA EMPRESAS

- Definimos al directivo con talento como aquel que suma conocimientos, voluntad y resultados comparativamente superiores a sus colegas.
- Hay empresas que facilitan más el desarrollo del talento que otras. Un entorno adecuado favorece el desarrollo del talento. Por ejemplo, un estilo de liderazgo que facilita libertad de acción e inspira la creatividad.
- El desarrollo del talento implica ser comprensivo con el error del que arriesga. El desarrollo del talento implica comprender el fracaso y aprender del mismo.
- El talento se mide con los resultados. No hay talento válido en la organización si no da resultados tangibles.
- Profesionales con talento son efectivos y determinados en la toma de decisiones. Asumen riesgos con confianza. Son personas confiables para sus equipos.
- Retener el talento es mantener un entorno que lo favorezca. Una cultura de empresa que facilita el optimismo, la autonomía y la transparencia. Lo que nos rodea nos influye en mayor o menor medida.
- El desarrollo de talento requiere sentirse cómodo en un lugar de trabajo amable, luminoso, cálido y organizado.
- ¿Sabemos por qué se nos van personas clave de nuestra organización? ¿Les hemos preguntado por qué se han ido?. Cualquier política de retención implica saber por qué se nos van los que no queremos que se vayan.
- El talento valioso es aquel que está al servicio de la organización y no se hace imprescindible. A los que se consideran imprescindibles es mejor despedirlos. Quizás esta idea causa confusión. Prometemos desarrollarla en una próxima entrega.