

Los programas de rotación de puestos enriquecen la experiencia del colaborador.

nización en promoción del talento humano: "para nosotros, talento es toda persona que ingresa a colaborar, desde que inicia su experiencia laboral. Evidentemente, hay personas que se diferencian en sus habilidades y actitudes para desempeñar una u otra tarea, y para esos casos contamos con prácticas diferenciadoras para identificarlos, atraerlos y motivarlos y desarrollarlos".

Escalante apuesta por la posibilidad de motivar la creación y

desarrollo de talentos en una organización. "Debemos partir desde la identificación y atracción, es decir, antes de que lleguen. Usamos métodos y pruebas para evaluarlos y analizar no solo la habilidad intelectual, sino sobre todo el 'fit' con la cultura", agrega.

El mercado está evolucionando a una velocidad excepcional.

Esto implica que las empresas, para aprovechar las oportunidades que se presentan en estos entornos tan cambiantes y cada vez más abiertos al mundo. ♦



ENFOQUE

Kety Jáuregui

Directora de la Maestría en Organización y Dirección de Personas, Universidad ESAN



Gestión de talentos en las empresas

Todos los recursos son necesarios para el éxito de una empresa, pero el talento humano es el elemento esencial. Por ello, se hace prioritario identificarlo, gestionarlo y retenerlo para poder competir de forma eficaz.

La clave está en descubrir el potencial de los colaboradores, escucharlos, dialogar y apreciar la experiencia y aportes de cada uno de ellos. Entendemos por talento a las competencias que las personas tienen para obtener resultados excepcionales de forma permanente, en otras palabras, la capacidad que impulsa un alto desempeño, un compromiso y un nivel de aportes sobresalientes.

Las personas con talento, además, toman decisiones enfocándose en los factores generadores del valor en la organización.

Si las empresas entienden este concepto, es indispensable pensar en gestionar ese talento en sus trabajadores, elevando a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los que laboran en la organización e involucrándose en sus necesidades y deseos con el propósito de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer sus competencias.

Las empresas tienen básicamente dos opciones para identificar el talento: lo descubren en la organización o lo buscan fuera de ella.

Primero, desde el proceso de selección a través de las pruebas psicométricas pueden pre-identificar aquellas personas con alto

potencial. Después, con la evaluación de desempeño ya se logra identificar las que han cumplido sus metas y objetivos y apoyado en la generación de valor de la empresa. Luego, se les desarrolla a través de capacitación y líneas de carrera favoreciendo la movilidad ya sea dentro de la misma área o entre áreas (horizontal y vertical).

Asimismo, se les desarrolla el plan de motivación, independiente de la buena política salarial que tengan. Este plan busca que se construya una relación sólida entre la empresa y el colaborador y la generación de un compromiso de forma continuada. Del mismo modo, se debe generar en ellos nuevas metas, proyectos y funciones que no les permita caer en la rutina.

También es importante mantener un clima organizacional positivo, reconocer los logros, premiar el éxito y los resultados óptimos, mantener un buen sentido del humor a pesar de las distintas presiones del día y realizar actividades fuera del ambiente de trabajo.

En caso la empresa decida buscar el talento fuera de organización se recomienda contratar una consultora. Incorporar un talento fuera de la organización puede ser una desventaja, pues no conoce la cultura de la empresa. En otros casos puede ser una ventaja, pues quizá la empresa necesite cambiar la cultura y darle una nueva dinámica de trabajo a sus colaboradores.