

# Cómo enfrentar la fuga de talentos



KETY  
JÁUREGUI

DIRECTORA DE  
LA MAESTRÍA EN  
ORGANIZACIÓN  
Y DIRECCIÓN DE  
PERSONAS DE ESAN.

**L**A CAPACITACIÓN Y el *feedback* son claves para que una empresa sea más atractiva a los ojos de sus colaboradores. Tampoco hay que descuidar el bienestar físico, emocional y mental del personal. En el 2014, un estudio de PwC señaló que la rotación en las empresas peruanas superaba, en promedio, el 10%.

Los estudios del Work Institute, en Estados Unidos, y LinkedIn, en el mundo, revelaron razones importantes

por las que se abandona un puesto de trabajo. Entre ellas destaca la falta de oportunidades de crecimiento y de líneas de carrera, la mala conducta de los jefes o su carencia de liderazgo. Figuran, además, la falta de culturas empresariales novedosas y de ambientes de bienestar, así como las malas compensaciones.

El malestar físico y emocional de los empleados es otro punto crítico por tomar en cuenta. La Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló en un estudio hecho público el año pasado que los problemas de salud mental generaron pérdidas globales de hasta un billón



de dólares anuales por falta de productividad.

Un ejemplo es el síndrome Burnout, un agotamiento físico, emocional y mental que genera pérdida de interés en el trabajo y deriva en profundas depresiones. Por ello, la falta de equilibrio entre la familia y el trabajo y el malestar general son razones cruciales para

dejar un trabajo.

Una opción importante para motivar a los colaboradores de una organización es desarrollar de manera constante las capacidades del trabajador y la posibilidad de realizar una línea de carrera, sobre todo para las nuevas generaciones.

Los trabajadores de mayor potencial no solo ingresan a una empresa atraídos por la remuneración, sino que lo hacen también para mejorar sus habilidades y ganar empleabilidad. Aunque sería complicado ofrecer varios puestos de gerencia, sí pueden impulsarse más prácticas como preparación.

El *feedback* constante del líder hacia sus colaboradores es necesario para que estos tengan parámetros concretos que les permitan saber cómo realizan sus actividades, cómo las pueden optimizar y de qué manera pueden mejorar sus posibilidades de crecimiento.

La retención del talento evitará mayores gastos en reclutamiento y selección por alta rotación de personal. También disminuirán los costos de inducción y capacitación, así como el tiempo en adaptarse al entorno laboral, mientras que la relación con los clientes se reforzará.

Es importante que las prácticas implementadas hagan del trabajo una experiencia en el que las personas sientan que aprenden, disfrutan y, especialmente, crecen. A eso deben propender las empresas.