

# ¿Cómo evitar la fuga de talentos en una organización?

## OPINIÓN



KETY JÁUREGUI

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

La fuga de talento es una constante en las empresas peruanas. El estudio The Global Talent Competitiveness Index 2018 nos ubica en el puesto 81 de 119 países, en cuanto a retención de talento. Por su parte, en el 2014, un estudio de PwC señaló que la rotación en las empresas

peruanas superaba el 10% en promedio.

Para explicar estas cifras, es importante tomar en cuenta los estudios del Work Institute, en Estados Unidos, y LinkedIn, en el mundo, que revelaron razones importantes por las que se abandona un 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, la falta de culturas empresariales novedosas y de ambientes de bienestar, así como las malas compensaciones.

Pero ello no queda allí. El malestar físico y emocional de los empleados es otro punto crítico. La Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló en el 2017 que los problemas de salud mental han

generado pérdidas globales de hasta US\$ 1 billón anual 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 familia y trabajo, y el malestar general son razones cruciales para dejar un trabajo.

Ante este contexto y para responder a la interrogante natural que surge, ¿cómo motivar a los colaboradores y evitar que se vayan?, hay que mencionar que una opción es desarrollar de manera constante las capacidades del trabajador y la posibilidad de realizar una línea de carrera, sobre todo para las nuevas generaciones.

El feedback constante del líder hacia sus colaboradores es necesario para que tengan parámetros concretos que les permitan saber cómo están realizando 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 que las personas sientan que aprenden, disfrutan y crecen.