



**¿Qué esperas  
para empezar  
a fidelizar  
tu talento?**





Fidelizar el talento va más allá de mantener el indicador de rotación de personal en donde "supuestamente debería estar". A menudo nos preguntan que cuál debe ser el porcentaje de rotación "normal" en una empresa y la respuesta siempre va ir de la mano de poder entender que, si tu índice de rotación es del 1%, lo que a primera vista es muy bajo, puede ser mortal para tu negocio, porque si la población que te rota la componen los cargos críticos de la compañía, pues apague y vámonos; como en todo, las cosas y los indicadores dependen de la perspectiva desde donde se analicen.

Cuando las compañías tienen altos niveles de rotación y entra la preocupación de qué hacer, generalmente se concentran en retener el talento, sin embargo, vamos a analizar un poco el concepto de retención. Este concepto viene de la necesidad de no dejar que la gente se vaya de las organizaciones, hacer lo que se tenga que hacer para evitar su renuncia y en ocasiones lo más fácil es acudir a la transaccionalidad de los vínculos laborales del empleado, esto implica subirle su sueldo, mejorar su cargo, brindarle bonificaciones y demás conceptos, que lo único que terminan haciendo es alejar al empleado de su esencia y de la alineación de los propósitos tanto personales como de negocio.

La retención de talento es una acción reactiva y no proactiva, es la respuesta a lo que no evidenciaste, no le solucionaste ni tuviste en el radar durante el tiempo que el colaborador estuvo contigo, por eso es una alternativa débil y poco sostenible.

El ser humano de cualquier raza, condición social, económica, género, nivel académico, etc, antes que nada es un ser humano cuya dignidad y autovaloración puede estar por encima de cualquiera de las condiciones que mencionamos; el primer culpable de que un colaborador se vaya de la organización es el camino recorrido durante el tiempo que haya permanecido en ella; por eso el ofrecerle lo mismo que le están ofreciendo en otro trabajo no es la solución, es tapar el sol con un dedo porque cuando una persona decide irse de tu empresa termina saliendo de ella, hoy, mañana, en una semana, en un mes o en 1 año y esto va ocurrir, porque cuando el colaborador se da cuenta que solo bastó con decir que renunciaría para que llegaran los ascensos, los incrementos y los beneficios, surgirá un sin sabor cuya única consecuencia es la decepción y ahí se incrementa el deseo de renunciar, sino que ahora va a ser un poco más llevadero, (ganó tiempo) por tener mejor sueldo y mejores beneficios sin embargo, sentirá que está en el lugar equivocado y si a esto le sumamos que dentro de los aprendizajes de los sobrevivientes a la pandemia (los que estamos vivos y la vivimos) están el volver a lo básico, a compartir con la familia, con los amigos, a valorar las pequeñas cosas y a sentirse reconocido, muy seguramente las personas necesitamos más que un salario, un respaldo. Una organización que nos escuche, una empresa que nos entienda y asimile nuestro entorno y cuando hablamos de entorno nos referimos a la familia, a sus necesidades, a sus sueños, a sus objetivos personales en fin a su VIDA.


Es necesario que las compañías entiendan que sus colaboradores son personas de carne y hueso que tienden a sentir su trabajo no como su proyecto de vida sino como el camino que los llevará a cumplir su proyecto de vida; trabajar no es sinónimo de vida, es un elemento que se necesita para vivir, pero no es la vida per se.

Basados en lo anterior, retener el talento es diferente a fidelizarlo. La fidelización de talento busca de manera proactiva que las organizaciones piensen en su colaborador de manera integral, una vista 360° a su entorno y que las iniciativas en función del talento se enfoquen en ello.

Diseñar focos de atención que permitan a tu gente desarrollarse al interior de la organización, convirtiéndose en la plataforma para hacer realidad sus sueños, puede generar una mejor capacidad productiva y como resultado su cumplimiento estratégico.

**Es por ello que, para poder fidelizar tu talento debes tener en cuenta estos 4 componentes:**





# Felicidad en el trabajo

La felicidad corporativa se refiere a ese elemento clave en las organizaciones, que le permite a las personas alinear su proyecto de vida individual al proyecto de vida de la organización (estrategia), con el único fin de maximizar y enfocar su potencial y habilidades en beneficio propio y del negocio. Es importante entender que la felicidad en el trabajo es directamente proporcional a sus niveles de productividad y esta afirmación la podemos comprobar cuando vemos que una persona que hace lo que le gusta, para lo que se ha preparado y cuenta con las herramientas para realizar su oficio, es feliz. Además y no menos importante, cumple resultados y se goza el hecho de hacerlo, no necesita el reconocimiento público por su nivel de satisfacción, estará por encima de ello.

A man in a suit and glasses is pointing at a whiteboard in a meeting room. The image is overlaid with a semi-transparent orange filter. The man is looking towards the whiteboard, and his right arm is extended, pointing with his index finger. The background shows other people in a meeting, but they are out of focus.

# Equilibrio de vida

Cuando nos referimos al equilibrio de vida, debemos comprender que las personas no solo actúan en una dimensión -la laboral-, sino que por el contrario existen diferentes intereses sobre los cuales deben actuar. Contar con personas que tengan la posibilidad de equilibrar su vida personal y que entiendan que el trabajo es una parte de la vida, trae beneficios tanto en la forma como alcanza los resultados como en el resultado en sí mismo, lo cual se refleja en el aumento de su productividad, pero algo muy relevante es que las organizaciones lo entiendan de esta manera y asuman que el equilibrio organizacional es la suma de los equilibrios personales de todos sus colaboradores. Nos oponemos a seguir hablando del famoso "Balance vida – Trabajo", no es cuestión de balance de dos cosas, la vida y el trabajo, es cuestión de equilibrio entre todo lo que compone la vida misma de las personas entre ellas el trabajo, no es un simple cálculo cuantitativo en términos de horas, es cuánto aporta cada una de las actividades de la vida de los colaboradores a su realización personal, esto último como insumo esencial para el éxito de las compañías.



A man in a light blue shirt and glasses is pointing at a whiteboard in a meeting room. The background is a blurred office setting with other people and whiteboards. The entire image has a teal overlay.

# Pasión por el trabajo

Si bien es cierto, las organizaciones pueden contar con un "buen clima laboral", debemos ir un poco mas allá de esos niveles de satisfacción básica del empleado, debemos identificar su nivel de pasión hacia el negocio, hacia lo que hace en el día a día y allí debemos identificar su aporte al mismo, para así encontrar el verdadero vínculo emocional con la organización; esto nos puede garantizar resultados sostenibles, productivos y el fortalecimiento de la marca empleador que tanto buscamos. Ahora, la pasión por el trabajo no es innata en los colaboradores, para lograr una verdadera pasión por el trabajo es fundamental que las empresas conozcan las habilidades de su gente, que estén en el lugar que es, en el cargo que les corresponde porque de esta manera se propicia el ambiente para su mejor desempeño y por ende los mejores resultados.



# Liderazgo

El liderazgo es uno de los elementos clave en la fidelización del talento, tal vez es uno de los más sensibles, visibles en los procesos organizacionales y que articulan los tres anteriores y esto es tan sencillo como afirmar sin titubeos que los líderes son los encargados de promover cambios, motivar o inspirar resultados excepcionales y desarrollar equipos de trabajo, es decir, todo absolutamente todo parte de la cultura de liderazgo y del modelo existente y cuando hablo de líderes no hablo de la primera y segunda línea de las compañías solamente, son todas las personas que gestionan personas, ellos son los multiplicadores de todas las iniciativas que se hagan alrededor de la fidelización del talento; los líderes son quienes hacen realidad la estrategia de negocio, por ello es indispensable trabajar alrededor de su naturaleza, apoyarlos en el cierre de brechas entre lo que es hoy como líder y lo que la organización necesita, es darle las herramientas para hacerlo.

**FIDELIZACION DE TALENTO =  
FELICIDAD+EQUILIBRIO+PASION/LIDERAZGO**

s así como te invitamos a que profundices en esta fórmula, en donde la felicidad en el trabajo, sinónimo de productividad, el equilibrio de vida, sinónimo de equilibrio empresarial y la pasión por el trabajo, sinónimo de vínculo emocional de las personas con su trabajo, todo esto soportado en los líderes de la organización, abrirán un camino seguro y sostenible hacia el cumplimiento de los resultados organizacionales de las compañías, apalancados en altos niveles de productividad y garantizando el hecho de hacer que las personas se enamoren de su trabajo.

**¿Qué esperas  
para empezar  
a fidelizar  
tu talento?**

