

CÓMO RETENER

Pregunte a un líder de empresa cualquiera y le dirá que nada es más crítico para la productividad, innovación y crecimiento que retener a empleados motivados y con talento. El coste de renovación es enorme, no solo en términos de gastos de reclutamiento y selección, sino también en términos de pérdida de productividad, menoscabo de las relaciones con los clientes y malogro de la oportunidad.

A menudo, en las empresas que experimentan un rápido crecimiento, como las empresas tecnológicas, uno de los factores que más limitan el crecimiento potencial, no es el acceso a capitales o a recursos físicos, sino la habilidad para atraer y retener suficientes personas con talento. No existe una varita mágica para lograrlo, pero en cualquier caso, siempre hay que empezar por atraer y retener a los directivos adecuados; directivos equipados con la capacidad de dirigir.

Los directivos causan un impacto muy significativo en las condiciones y entorno de trabajo de su departamento o área de responsabilidad. Desde el punto de vista de sus empleados, el directivo puede lograr que la experiencia laboral de la gente que tiene a su cargo sea motivadora y potenciadora, o conseguir que el trabajo sea simplemente un requisito tedioso que hay que cumplir para cobrar a final de mes.

¿Cómo puede ayudar el Predictive Index?

El PI puede ayudar de muchas maneras. Si se entiende y utiliza todo el abanico de aplicaciones que tiene el PI, aumenta significativamente la habilidad para retener y motivar a la gente.

En esencia, hay básicamente tres pasos a seguir :

- Entender claramente el puesto de trabajo y contexto en el que hay que ubicar a cada persona. Si no está seguro de lo que requiere el trabajo , será difícil la retención. En términos del PI la cuestión es la siguiente : “¿qué empujes son los que conducen al éxito en el desempeño de este trabajo?, y ¿qué necesidades motivadoras satisface este trabajo?”. Para saberlo, es necesario desarrollar un perfil del puesto de trabajo con el PI (Performance Requirement Options).
- Entender el PI (perfil de comportamiento y motivación) de la persona. ¿Dónde y en qué va a necesitar ayuda? ¿Cuales son las condiciones óptimas para que esa persona sea más productiva? ¿Qué comunicación será la más eficaz con esa persona para que se comprometa con el mensaje y objetivos de la empresa?. La llave para saber todo esto es entender las necesidades motivadoras de cada una de las personas que trabajan en la empresa.
- Entender el grado de adecuación entre la persona y el puesto. Si incorpora a una persona que esté en sintonía con el puesto de trabajo, incrementa considerablemente las posibilidades de retener a esa persona ya que sabe objetivamente cuales son los aspectos del trabajo que van a motivar (activar,

energizar, estimular) al empleado y aquellos requisitos del puesto que le van a desmotivar.

SÍNTESIS

En los sectores en constante cambio y crecimiento, no hay fórmulas absolutamente seguras para retener a los empleados valiosos. Sin embargo, si *a)* desarrolla managers capaces de liderar y comunicar y *b)* consigue la mayor sintonía entre las personas y sus puestos de trabajo, seguro que aumentará la capacidad de la empresa para retener y aumentar la productividad.

Montserrat Sugrañes
PI Management Resources – Spain
Licenciarios del Predictive Index en España
www.rrhhmagazine.com/pi