

Errores terroríficos en la Gestión del Talento



Encontrar el talento adecuado para una organización es un proceso que no termina con la contratación del mejor candidato. Lograr que el elegido se comprometa con el proyecto, lo que llamamos fidelizar o retener el talento, es el mayor desafío. Si esto se gestiona mal provoca: de manera directa, mayor rotación, y de manera indirecta, bajo desempeño y una pésima imagen para tu employer branding (y tu branding en general). ¡Una auténtica pesadilla para cualquier equipo!

Para que no te despistes y caigas en los errores más terroríficos y costosos de la gestión del talento, hemos identificado los peores, así no matarás de un susto al potencial de tu organización:

1. Proceso de contratación infinito

¿Tu proceso de contratación es más largo que El Resplandor? Pues te digo una cosa, a no ser que Kubrick sea el responsable, eso no es nada *gucci*. Prolongar el proceso innecesariamente solo hará que los candidatos busquen oportunidades en otros sitios y hablen mal de tu marca.

*Diccionario Baby Boomer:
Gucci: actualización de "mola", "está guay", "todo está bien".

✓ Solicita tu cuenta
DEMO gratuita

2. Creer que tus colaboradores no se van a ir nunca

¡Ja! Estamos viviendo una época -muy, muy larga- que ayuda a que algunos managers piensen que sus empleados tienen suerte de trabajar en su empresa. Lo único que están haciendo es engañarse a sí mismos.

Si no hay reconocimiento, o no hay buen ambiente, o si raramente disfrutan de un beneficio, si no se revisan sus tareas desde hace meses o años, o si se sienten despreciados, hasta el empleado más comprometido encontrará un sitio mejor. Es cuestión de tiempo, pero lo encontrará, y se te quedará la misma cara que cuando se cae la cámara en el El proyecto de la bruja de Blair y no ves a la bruja por ningún lado (no es spoiler, tiene veinte años ya).

3. Falta de comunicación

¡La comunicación es importante siempre. Y si siempre lo ha sido, ahora que el teletrabajo se ha disparado lo es más que nunca. Cuida los canales que utilizáis para hablar y cuida tu forma de escribir. Por ejemplo, NO UTILICES LAS MAYÚSCULAS. Si cara a cara no se te ocurriría gritarle a nadie -ni se te ocurra-, tampoco lo hagas online. Es más feo que poner La matanza de Texas en la primera cita. MUY FEO.

Busca medios ágiles, inmediatos y cómodos para que todo el equipo pueda estar en contacto con cualquier miembro. Estimula momentos a lo largo del año que propicien que Supervisor y Colaborador pongan en común aspiraciones, ideas de desarrollo, nuevos retos...

4. Confundir responsabilidad con culpa

Que cada colaborador sea responsable de determinadas tareas o metas no significa que puedas culparlos cuando algo sale mal, sobre todo si ese algo está fuera de su control o si no le has dado formación para que pudiese hacerlo al nivel que exiges. Si tu gestión es así, te aseguramos que tus niveles de rotación no van a descender nunca. Sin embargo, la falta de motivación va a crecer como las arañas de Spiders 3D.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*



5. Mal Feedback

Ojo. No es lo mismo dar feedback negativo sobre aspectos que podríamos mejorar que dar mal el feedback. En este punto nos referimos a lo segundo, ¿y cómo puede suceder? Con un proceso desactualizado, sin datos cuantificables, dándolo solo una vez al año...

Los colaboradores necesitan saber cómo lo están haciendo, sentir que aprenden cada día, además de saber cómo mejorar y recibir de reconocimiento. No dar reconocimiento es como dar ajo a los vampiros. Una buena gestión del talento siempre cuenta con una herramienta potente, ágil y amigable de evaluación de desempeño. Solo así podremos dar feedback con informes consolidados, con unos resultados transparentes y con una comunicación estructurada más honesta. Y si, además, viene acompañada de un Plan de Acción individual, ¡se acabó el miedo!

6. Falta de flexibilidad laboral

La falta de opciones flexibles es peor que regalar a la muñeca Annabelle en un baby shower. Es como llevar de la mano al talento hacia la puerta de EXIT. Estas son las joyas de la corona de la flexibilidad:

- **El teletrabajo**

El home office ya no puede ser un lujo, debe ser una opción real en cada organización, garantizado que los colaboradores tengan todos los recursos necesarios para hacerlo y, además de salvaguardar su salud, puedan disfrutar de un mayor equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

- **Los horarios**

Olvida los horarios rígidos: esos que terminan cuando ya no hay luz natural o que ni siquiera permiten que el empleado pueda adaptarlos en caso de cualquier necesidad personal.

- **Gestión de las horas extra**

Permitir que el colaborador decida si cambiarlas por vacaciones, si entrar otro día más tarde o si prefiere cobrarlas.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*



Una buena gestión del talento ayudara a los colaboradores equilibren su vida laboral a sus necesidades personales. Los beneficios que produce que el talento pueda brillar en una organización son infinitamente más numerosos que los costes.

Además de identificar y atraer el talento, tenemos que desarrollarlo, involucrarlo y mantenerlo. Nunca van a hablar de ti en Forbes si no gestionas bien tu talento o si no eres C Tangana.

Cometer errores y perder a los mejores colaboradores es tan fácil como encontrarte a alguien disfrazado igual que tú si vas de vampiro o de bruja en la fiesta de Zoom de Halloween. Así que, a menos que como líder de la gestión del talento te centres en buenas estrategias, la fuga o la frustración del talento será inevitable. Disfrázate de Minion, no da miedo y le parecerás adorable a todo el mundo.

¿Te has quedado con ganas de más Halloween?

Aquí, aquí, aquí y aquí encontrarás más tela que cortar (e ideas para algún otro disfraz). Y, de regalo, una Playlist para compartir con tus compañeros de trabajo y pasarlo de miedo:



Lucía Solla

Talent Specialist

✓ Solicita tu cuenta
DEMO gratuita