

EL OJO CRÍTICO

Plácido Fajardo
Socio de Leaders Trust



Talento y trabajo

El año comienza movidito en el mundo del trabajo. Parece que pintan bastos en la creación de empleo. El INEM tiene un 5,25% de clientes más que hace un año, y las afiliaciones a la Seguridad Social nos retrotraen a tasas de 1996. Por si fuera poco, nubarrones varios como la inflación, el petróleo, los tipos de interés o el parón del ladrillo amenazan el horizonte, cuando no descargan tormentas sobre el ciudadano, que ve reducida su capacidad de gasto, ahorro e inversión. O sea que existirá mayor abundancia de profesionales disponibles, se supone que ansiosos por trabajar en nuevos proyectos y abandonar cuanto antes las listas del desempleo.

Pero cuando profundizamos más allá de la macroeconomía -esa disciplina que se enseñaba en tres tardes, como recordarán algunos-, observamos paradójicamente que la anterior realidad convive con otra muy distinta. Me refiero a lo que está ocurriendo en el mundo del empleo cualificado, el de los profesionales valiosos no sólo por sus capacidades -que es la suma de conocimientos, experiencia y habilidades-, sino por su compromiso y resultados. Y ahí la cosa es otro cantar. Si ya venimos asistiendo a una época de escasez, más que notoria en algunos sectores, los augurios para el futuro son aún más pesimistas. Como todo lo escaso, el talento valioso es deseado y cotiza cada vez más al alza. Aunque, bien mirado, este hecho tiene una parte positiva. Si usted, amable lector, está incluido en este colectivo puede estar de enhorabuena, sus perspectivas son halagüeñas. Tendrá capacidad para elegir entre una pléyade de sugerentes propuestas que intentarán atraerle.

Si además es directivo, y no sólo ha demostrado sus capacidades y compromiso, sino también probados éxitos, puede saltar de alegría.

Según datos de AESC -asociación internacional de consultoras de búsqueda de ejecutivos- un 40% de las compañías, a nivel global, reconocen tener serios problemas para encontrar personas como usted. El único inconveniente es que el selecto club de los directivos de talento se vuelve cada día más exigente, no sólo para aceptar nuevos miembros, sino para renovar la confianza a quienes ya lo son.

Si nos ponemos el gorro de empresario, AESC afirma que un 75% de directivos está en situación de búsqueda activa. Aunque el dato parece demasiado elevado, nadie duda de la necesidad de retener el talento como prioridad estratégica. Actuar decididamente tiene, además, un doble beneficio. Las empresas que retienen bien, atraen bien, y las que retienen mal terminan siendo muy poco atractivas. Nadie inteligente se siente atraído por quien no sabe fidelizar a sus empleados más valiosos. La buena reputación, también como empleador, cuesta mucho más tiempo ganarla que perderla, y es un factor cada vez más valorado por profesionales y directivos a la hora de elegir dónde trabajar.

Y para quienes no buscan el cambio proactivamente, es importante asegurarse de que están motivados y comprometidos con la organización y sus valores. Si permanecen en sus empresas sólo por haberse acomodado confundidos con el paisaje, o por considerarse prisioneros en jaulas de oro, mal asunto. Sus opciones de desarrollo y promoción irán disminuyendo, y difícilmente conservarán la energía necesaria para optar a retos externos. Así es que ya sabe, con el nuevo año, renueve su ilusión y su compromiso con la excelencia. Lo demás vendrá cuando menos se lo espere.