



LA RETENCIÓN DE TALENTO: CRUCIAL PARA EL ÉXITO DE LAS EMPRESAS

En tiempos recientes hemos sido impactados por muchos factores externos que directamente han cambiado la manera de conducir y percibir nuestro entorno laboral. Siendo el capital humano el recurso más importante en toda organización, hoy más que nunca, aquellas empresas que cuentan con empleados talentosos son las que ganan en el mercado y se diferencian de la competencia. Por ello, el desarrollar las estrategias necesarias para retener buen talento se ha convertido en una prioridad para el éxito.

La gestión de la retención de talento implica acciones estratégicas para mantener a los empleados motivados y enfocados con el fin de que permanezcan en las empresas de manera productiva y en beneficio común. Todo esto contribuye a la productividad de una organización y al crecimiento del negocio. Resulta indiscutible que para cualquier negocio es más eficiente retener a un empleado de calidad que reclutar, capacitar y orientar a un empleado, aun cuando el empleado de reemplazo resulte de la misma calidad. La creatividad y el estar a la vanguardia de los nuevos tiempos han impulsado a las empresas a buscar y desarrollar estrategias que fomenten la retención de empleados. Algunas de las mejores prácticas para retención de talento son:



Karen Cortiella, MBA, CCC
Principal/ Consultant

Clima laboral

- Nuestros recursos necesitan sentirse respetados, valorados y que se les cumpla lo prometido de manera consistente. Donde hay respeto, transparencia y se toman decisiones justas aumenta la satisfacción laboral de los empleados y los factores de compromiso; ingredientes claves para permanecer con el mejor talento. Crear una cultura de sistema de reconocimiento, impacto social, apertura, retroalimentación, motivación y honestidad también puede ayudar a crear una cultura positiva en el lugar de trabajo y una experiencia satisfactoria para los empleados, evitando así la fuga de talentos.

Compensación y beneficios

- Ante el reto de atracción y retención de talento, como organización debemos evaluar y asegurar ofrecer salarios y beneficios competitivos en el mercado. Hoy día, entre colegas es más fácil obtener comparables de compensación interno e inclusive del mercado externo. Los niveles de pago y la satisfacción son solo predictores modestos a la hora que un empleado decidir abandonar la organización y buscar un cambio económico.

Oportunidades de crecimiento

- Si a los empleados no se les ofrece oportunidades de actualizar continuamente sus habilidades y destrezas estarán más inclinados a irse. El brindarles oportunidades de crecimiento, mentoría, programas de aprendizajes, entre otras, son factores determinantes para que sus empleados se sientan que son importantes para el futuro de la empresa.

Liderazgo efectivo

- El rol de liderazgo es hoy más importante que nunca, ayudar a amortiguar el impacto de la crisis, manejar efectivamente los cambios, demostrar el humanismo genuino y permitir que tu organización se fortalezca va a depender mucho del liderazgo. Aspectos como la comunicación, transparencia, empatía, enfoque en resultados, sabiduría, inteligencia, desarrollo de talento y servicio que adapten nuestros líderes, brindarán una mayor probabilidad de retener nuestro talento.

Flexibilidad estratégica

- Si quieres mantener a tu gente, necesitas encontrar formas de acomodarlos. Cambios en horarios, estilos de trabajo híbridos, remotos entre otros, son la norma del día. Mas allá de un tema generacional, la necesidad de ser más flexibles es el resultado del impacto de la sobrevivencia de la pandemia, de la nueva manera de hacer las cosas, del enfoque en resultados y las necesidades reales entre los estilos de trabajo y el balance familiar.

La retención/rotación de empleados fue el principal desafío de gestión de la fuerza laboral citado por el 47% de los profesionales de recursos humanos

Encuesta:
SHRM Globoforce

Ciertamente cada organización es diferente, por lo que les invito a la escucha activa -a como dicen poner el oído en el piso- ya que es crítico para entender y aprender algunas de las más importantes interrogantes de cómo realmente se siente nuestra gente, cuáles son esas motivaciones para permanecer en nuestra organización y cuáles áreas se convierten en una amenaza ante la fuga de talento. No es tarea fácil. Hay que crear sistemas de confianza donde nuestro empleado sienta que la información comunicada será valorada y que es necesaria, sin miedo a represalias. En ocasiones, las empresas han incorporado como parte de sus iniciativas recursos externos de gran calibre que, partiendo desde una perspectiva imparcial, manejen este proceso de manera efectiva y objetiva, para obtener resultados reales y óptimos. En fin, lo que queremos lograr es escuchar para comprender y solucionar; y no escuchar lo que queremos entender.

Con el enfoque adecuado, cuidando de nuestra gente se crea valor añadido, experiencia de empleado y genera un impacto social positivo. Diseñar estrategias efectivas de retención de empleados requiere que las organizaciones entiendan, el por qué los empleados abandonan las organizaciones, así como también el por qué permanecen. Estos son factores que ayudaran a entender mejor nuestra organización, calibrar las iniciativas necesarias y convertirnos en una compañía de humanismo que logra y excede sus metas mientras cuida a su gente.