

**IV ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO
SOCIAL DE COMPETITIVIDAD Y LA
INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y
LEÓN 2021-2027**



**CÓMO RETENER EL
TALENTO EMPRESARIAL**



Hoy en día, el éxito y el crecimiento continuo de cualquier empresa dependen en gran medida de su capacidad para atraer y retener talento. Se trata de un factor determinante que se ha convertido en una prioridad para la consecución de objetivos empresariales.

Son muchos los beneficios derivados de la retención de talento, y por ello, es esencial que desde la organización se trabaje a favor de implementar estrategias efectivas al respecto. La formación para empresas es el aliado más adecuado en este sentido.

BENEFICIOS DE RETENER TALENTO EN TU EMPRESA.

Los beneficios de aplicar las técnicas necesarias para retener talento dentro de una organización son múltiples. Entre ellos, podemos destacar:

1.- Continuidad y estabilidad: Si una empresa hace lo necesario para retener talento, será capaz de mantener un nivel de experiencia y conocimientos internos. Esto aporta continuidad en la ejecución de proyectos, evita la pérdida de conocimientos y minimiza la tasa de rotación.

2.- Productividad y eficiencia: los empleados que llevan tiempo en la empresa suelen tener un mayor nivel de conocimientos y habilidades específicas para el trabajo. Estos empleados altamente capacitados son más productivos y eficientes, ya que no necesitan invertir tanto tiempo en formarse para aprender a llevar a cabo nuevas tareas o adaptarse a la cultura organizacional.

3.- Reducción de costes: Retener el talento deriva en una reducción de costes significativa para una empresa. Contratar y capacitar a nuevos empleados implica gastos considerables en términos de publicidad, procesos de selección, entrenamiento y tiempo de integración.

4.- Mejora de la cultura organizacional: Los empleados que permanecen en una empresa a largo plazo tienden a desarrollar un fuerte sentido de lealtad y compromiso, convirtiéndose en defensores de la cultura organizacional y ayudando a mantener un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Esto, a su vez, puede atraer talento y fortalecer la reputación de la empresa.

5.- Innovación y creatividad: Los empleados con talento suelen ser fuentes importantes de ideas innovadoras y soluciones creativas. Al retenerlos, la organización puede aprovechar su experiencia y conocimientos para impulsar la innovación y mantenerse competitiva en su industria.

6.- Mejor servicio al cliente: Los empleados que han estado en una empresa durante un largo periodo de tiempo tienen una comprensión más profunda de los productos o servicios ofrecidos, así como de las necesidades y expectativas de los clientes. Esta experiencia acumulada les permite brindar un mejor servicio, lo que se traduce en una mayor satisfacción del cliente y en relaciones comerciales más sólidas.



LA IMPORTANCIA DEL FEEDBACK Y RECONOCIMIENTO EN LA RETENCIÓN DE TALENTO.

El feedback y el reconocimiento juegan un papel crucial en lo que a retener talento dentro de una empresa se refiere.

Cuando los empleados se sienten escuchados y comprendidos, se genera un sentido de pertenencia y conexión con la empresa. Una comunicación clara y consistente ayuda a evitar malentendidos y conflictos, fomenta la confianza y mejora la calidad de las relaciones interpersonales.

De la mano de la comunicación, está el feedback, o retroalimentación. Los trabajadores valoran muy positivamente recibir comentarios constructivos y honestos sobre su desempeño. A través de feedback, los empleados pueden entender cómo están contribuyendo al éxito de la empresa, identificar áreas de mejora y recibir reconocimiento por su trabajo bien hecho.

El reconocimiento es un poderoso motivador para retener el talento en una empresa, puesto que es importante que los empleados sientan que su trabajo es valorado y apreciado. Reconocer y recompensar los logros, tanto individuales como colectivos, es fundamental para generar un ambiente positivo. El reconocimiento puede manifestarse de diferentes formas, como elogios públicos, bonificaciones, oportunidades de desarrollo o promociones, por ejemplo. Cuando los empleados se sienten valorados, están más comprometidos con la empresa y son menos propensos a buscar oportunidades en otros lugares.

CONSEJOS PARA RETENER EL TALENTO DE TU EMPRESA

1. INICIA CON UN BUEN PROCESO DE CONTRATACIÓN:

En ocasiones existen puestos difíciles de cubrir y que quizá el área de reclutamiento y selección, puede llegar a elegir de forma precipitada. Sin embargo, es importante considerar que hay mayor posibilidad de que un colaborador se vaya si no es el adecuado para una posición o para tu organización.

Otro consejo para retener al talento en este punto es ser claro y honesto, pues es más probable que un empleado se vaya rápidamente si las condiciones reales del empleo son diferentes a las acordadas.

2. HAZ QUE SU BIENVENIDA SEA MEMORABLE:

Una vez librado el paso anterior, asegúrate de que el nuevo colaborador esté feliz de empezar a trabajar en tu empresa, trabaja en hacerle sentir acogido desde el primer día. Con pequeñas acciones puedes reafirmar su decisión y facilitar que imagine un futuro en tu empresa.

3. BRINDA RETROALIMENTACIÓN SIGNIFICATIVA, ÚTIL Y OPORTUNA:

Los colaboradores desean saber qué tal va su desempeño, cómo pueden mejorar, cuál es su aporte a la organización y cuáles son sus puntos fuertes. Además de que recibir comentarios positivos y constructivos puede inspirar a los empleados a trabajar más duro, participar más y conectarse con su trabajo.

4. FOMENTA UNA CULTURA ORGANIZACIONAL POSITIVA:

La cultura organizacional es el conjunto de normas y valores que rigen el comportamiento en una empresa y que, además, es impactada por las precepciones, actitudes, hábitos, tradiciones y formas de interactuar de sus integrantes, así como las estructuras y el tipo de liderazgo.

5. APOYA SU FORMACION Y CREA PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL:

Para reforzar el reconocimiento a los empleados que mejor forma que ayudándoles para continuar su preparación y al mismo tiempo beneficiar a la organización con sus nuevos conocimientos. Para retener al talento, recuerda mantener “la puerta abierta” para aspirar a una mejor posición dentro de la empresa.

6. OFRECE UNA REMUNERACIÓN COMPLETIVA:

Se trata de buscar el equilibrio entre lo que desea el trabajador y lo importante que es su labor para la empresa, y sobre todo de ser justos con base en el puesto, la industria y el escenario de la región.

7. BRINDA BENEFICIOS ADICIONALES:

Otorgar beneficios laborales, también llamado **salario emocional**, se refiere a los incentivos adicionales al aspecto económico, que se otorgan por parte de la organización, a fin de hacer más agradable la jornada laboral, mejorar su calidad de vida y la percepción acerca de su relación con la empresa: flexibilidad horaria, días libres, premios por objetivos...

8. RECONOCE LA IMPORTANCIA DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL:

Las empresas deben considerar acciones encaminadas a asegurar que sus trabajadores estén bien tanto física, como mentalmente. Además, los padecimientos de tipo mental pueden traer consigo efectos que pueden resultar nocivos para el entorno organizacional, tanto conductuales, como cognitivos.

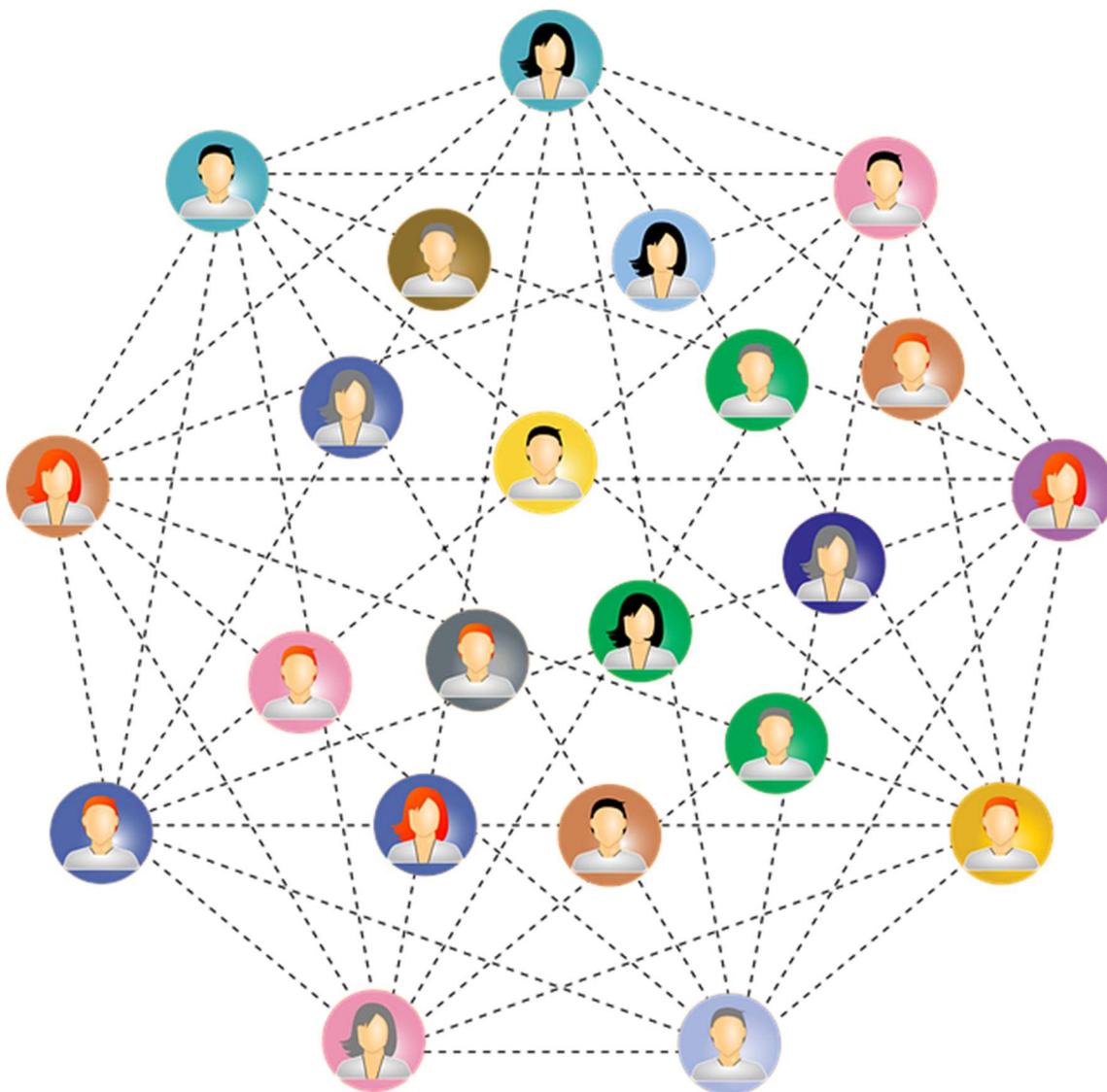
9. CONSIDERA LA POSIBILIDAD DE IMPLEMENTAR ESQUEMAS LABORALES FLEXIBLES:

El teletrabajo y los horarios flexibles son dos de los beneficios más buscados por los candidatos y más ofrecidos por las empresas, por ello,

y por todos los beneficios organizacionales y sociales, es importante que las empresas se planteen la posibilidad de implementar alguno de los tipos de esquemas laborales flexibles.

10. CREA Y MANTEN ACTUALIZADOS LOS CANALES DE COMUNICACIÓN:

En el caso de la retención de talento, las estrategias de comunicación funcionan para reforzar las relaciones entre trabajadores, proporcionar información relevante y evitar sentimiento de lejanía.



**Plaza de Alemania, n.º 1 - Tel. 980 52 30 04 - 980 52 37 58 - 49014
ZAMORA**

ceoe@ceoecepymeza.org

www.ceoecepymeza.org