

ATRAER, MOTIVAR Y RETENER TALENTO

Con la velocidad a la que avanza el mundo y la transformación digital, cada vez surgen nuevos cargos en las empresas que requieren de profesionales con cualidades y talentos específicos. Hay perfiles tan buenos que es esencial saber cómo buscarlos, atraerlos y motivarlos para que se queden en el equipo.

Por Érika Gómez López, editora del INCP.



Los trabajadores con más potencial ofrecen más ventajas a las empresas, que se traducen en competitividad y rentabilidad.

Sin embargo, si no encuentran satisfacción, retos profesionales o buen clima laboral, se sienten muy inclinados a buscar alternativas en su carrera.

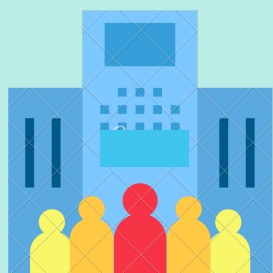
La motivación del empleado es imprescindible, pues no solo implica satisfacción personal, sino éxito para la empresa ya que aporta un valor agregado a su trabajo.



Además, los jóvenes recién egresados tienen una concepción diferente frente al trabajo y sus dinámicas, contrario a las generaciones anteriores, por lo que las empresas deben aprender a cambiar su estilo de liderazgo.

Atraer talento

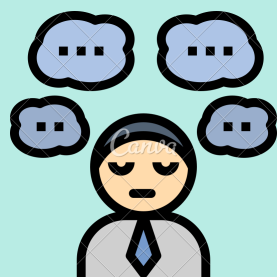
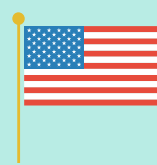
Es importante que la marca de la compañía tenga buena reputación como empleadora, que la cultura organizacional resalte. Es usual que –en los procesos de selección– los profesionales pregunten en su red de contactos buscando valoraciones del clima laboral de las empresas.



Para esto, se pueden compartir en redes sociales los beneficios de trabajar en la empresa y tener actualizada la página web, que refleje la identidad de la compañía. Es esencial y conveniente garantizar la calidad en todo el proceso de selección.

Cifras

Top 3 de las categorías por las que los empleados renunciaron a sus trabajos en 2019, en Estados Unidos:



1. Desarrollo profesional - poca capacidad para ascender: **19.6 %**
2. Equilibrio entre vida laboral y vida familiar: **12.4 %**
3. Comportamiento negativo de superiores: **11.8 %**

Los trabajadores que otorgan calificaciones positivas a sus superiores, al trabajo en sí mismo y al equipo del que hacen parte son aquellos que procuran permanecer más tiempo en una compañía.



Dos de cada tres empleados que dejan su trabajo en el primer año de contrato lo hacen en los primeros seis meses.

Datos tomados de 2020 Retention Report, Work Institute.



@revistacontarte

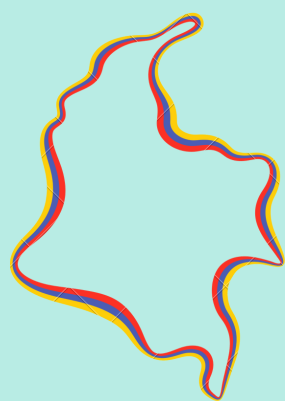


revistacontarte



@revistacontarte

En Colombia, para 2019, quienes renunciaron a sus empleos lo hicieron por:



- **40 %** - aprovechar oportunidad de un nuevo empleo con mejor salario y contrato laboral.
- **25 %** - posibilidad de mejorar su nivel intelectual mediante nuevos retos profesionales.
- **25 %** - evitar situaciones de estrés.
- **10 %** - mala relación con jefes o compañeros de equipo

Al momento de renunciar, los colombianos manifestaron:

- **63 %** - salió de la empresa en buenos términos.
- **30 %** - manifestó haber dejado grandes amigos y compañeros de trabajo.
- **5 %** - reconoció que dejar en buenos o malos términos la compañía no tiene ninguna relevancia.
- **2 %** - confesó haberse retirado en malos términos tras la renuncia.



Datos tomados de "¿Por qué renuncian los colombianos a su trabajo?", de Revista Semana.

Motivar y retener



Construir un clima laboral positivo y estimulante. Para los trabajadores es primordial estar en un contexto en el que les sea posible entablar relaciones sociales y alcanzar sus objetivos profesionales.



Fortalecer la comunicación entre el equipo al hacerle sentir y reconocer al empleado que sus ideas y opiniones son valoradas y tenidas en cuenta.



Ofrecer flexibilidad horaria es una gran recomendación, ya que para los profesionales **es esencial tener un equilibrio entre la vida laboral y la familiar.**



Impulsar la convivencia entre los integrantes del equipo, así como la creación de lazos de afectividad y confianza, **mejora el desempeño del empleado y disminuye su estrés.**



Una de las razones más frecuentes de los trabajadores para abandonar un empleo es el estancamiento profesional o la imposibilidad de ascender. **Es importante que la empresa pueda garantizar el desarrollo de su carrera.**



Brindar incentivos personalizados de acuerdo con las motivaciones y las necesidades de cada empleado puede marcar la diferencia. Si no es posible hacer un aumento de salario, considerar brindar planes de comidas, de diversión o educativos.



Los profesionales talentosos **necesitan retos que les representen aprendizaje y progreso**, así que las capacitaciones en diferentes áreas pueden ser útiles.



Permitir que los trabajadores sientan los logros de la empresa como propios y reconocer su esfuerzo en ellos **eleva la moral y el sentido de pertenencia.**

