

MANUAL MODULO RETENCION DE PERSONAL:

Qué es la retención de personal

La retención de empleados puede definirse como el fenómeno por el cual un trabajador **desea permanecer en su compañía actual**. Al mismo tiempo, la retención de personal es un indicador empresarial que permite comprobar el **grado de compromiso de la plantilla y la disponibilidad de Recursos Humanos** de cara a afrontar nuevos retos.

En ocasiones, la retención de personal es un hecho que se produce de manera totalmente natural, gracias a una correcta combinación de incentivos desde la empresa y de buena voluntad por parte de los empleados al estar cómodos y satisfechos en la entidad

Otras veces, **resulta preceptivo recurrir a estrategias de retención de empleados** para que estos se sientan más convencidos de seguir en la empresa.

Por qué la retención de empleados es tan importante

Disponer de un excelente capital humano no es una tarea precisamente sencilla, hasta el punto de que muchas empresas han tenido que dedicar mucho tiempo y recursos para construir una plantilla especialmente valiosa. Por ello, si se descuida la retención de personal, **la compañía habrá realizado una pésima inversión** y, previsiblemente, tendrá que volver a acometerla para cubrir las ausencias.

A nivel operativo, una excesiva rotación de la plantilla se traduce siempre en:

- Disfunciones
- Déficit de comunicación
- Falta de confianza entre los empleados
- Escasa o nula alineación entre los trabajadores y los valores de la empresa
- Menor sentido de la responsabilidad o **falta de compromiso con los proyectos en curso**.

Si los empleados sienten que están de paso, su implicación puede desplomarse.

CÓMO ACABAR CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL

Aprende a fidelizar y evita los problemas de una excesiva rotación de personal.

A resultas de todo lo anterior, la empresa ve cómo **su competitividad se resiente** en comparación con aquellas compañías que sí que han podido **disponer de plantillas estables en el tiempo**. Todo ello sin olvidarnos de la necesidad de convocar y gestionar recurrentes procesos de contratación de personal, con los retos que esto supone.

Y, en relación, cada vez está más presente en las empresas que para asegurar el rendimiento hay que cuidar todas y cada una de las fases por las que atraviesa un profesional.

Mitos de la retención de empleados

Con demasiada frecuencia, las técnicas de retención de personal se dejan de lado por considerar que la salida de los empleados obedece a razones sobre las que las empresas poco pueden hacer. Esto forma parte, en realidad, de una serie de mitos que conviene descartar para mejorar la retención del talento.

- **Mejores condiciones económicas:** muchas empresas suponen, sin más, que los trabajadores abandonan sus puestos porque han recibido mejores ofertas.
- **Mala gestión de la presión:** otro sentimiento muy extendido es el de que los profesionales que dejan la empresa lo hacen porque no pueden soportar la presión y les afecta a su salud mental (dicho de otro modo, porque son débiles).
- **No puede medirse la retención de personal:** las empresas más atrasadas en cuanto a la digitalización del negocio consideran que no tienen herramientas para medir la fidelidad de sus empleados.
- **Falta de criterio:** pensar que el trabajador no sabe lo que quiere es otra forma de no indagar en las razones últimas de su salida.

- **Errores en la cadena de mando:** mánagers y supervisores pueden tener un peso muy grande en la retención de personal, pero muchos aspectos escapan a su control.

Retención de empleados | Síntomas de un empleado que está a punto de abandonar la empresa

El retraso en la puesta en marcha de estrategias de retención de empleados también se explica en muchas ocasiones por la **incapacidad para apreciar las evidencias** de que una parte de la plantilla no se siente satisfecha. Estos son los síntomas previos más habituales cuando un trabajador sopesa abandonar la empresa.

- **Bajada de la productividad:** los empleados no son máquinas y su productividad puede experimentar altibajos. Ahora bien, si esta presenta una clara tendencia a la baja, quizá esté indicando su falta de compromiso.
- **Colaboración deficiente y apatía:** si el trabajador no se muestra colaborativo con los asuntos para los que se le requiere y muestra cierta indiferencia ante lo que le rodea, posiblemente su mente esté más fuera que dentro de la empresa.
- **Cuestionamiento de los objetivos corporativos:** es un aspecto crítico porque si el empleado siente que los objetivos de la empresa no son los apropiados, el riesgo de que acabe abandonándola aumenta notablemente.
- **Ausencias y retrasos:** cuando un profesional que no ha tenido problemas de disciplina comienza a acumular retrasos y ausencias, tal vez esté sopesando cambiar de trabajo.
- **Escaso compromiso a largo plazo:** si se presentan estrategias o proyectos a largo plazo y algunos trabajadores se muestran poco entusiasmados o incluso evasivos, podría deberse a su voluntad de dejar la empresa.

6 estrategias de retención de empleados

Muchos expertos en la cuestión prefieren hablar de “fidelizar” el talento en lugar de “retenerlo”. Sería algo así como conseguir **que los empleados quieran estar en la empresa** sin que se sientan forzados a ello. Sea cual sea la premisa básica, las empresas disponen de numerosas estrategias y técnicas de retención de empleados.

1. Contratar a los perfiles apropiados

Muchas veces, los problemas con los empleados arrancan por un enfoque incorrecto durante el proceso de reclutamiento. Es por ello que tanto las entrevistas de trabajo como el resto de las técnicas de evaluación de los candidatos estén alineadas para la **búsqueda de perfiles profesionales que encajen con las dinámicas de la empresa.**

El software de reclutamiento y selección ayuda a prescindir de sesgos durante el proceso de contratación y permite **cribar de inicio las candidaturas teóricamente menos compatibles con la empresa.**

2. Mejora del clima laboral

Muchos empleados comienzan a sentir deseos de abandonar la empresa cuando **su entorno de trabajo no les agrada o se ha deteriorado sensiblemente.** Anticiparse a esta situación es fundamental para evitar que los trabajadores deseen irse, por lo que es recomendable hacer uso de un software de encuestas a empleados.

Este recurso permite conocer las opiniones de los trabajadores, detectar aspectos de mejora y **actuar con rapidez cuando se observan problemas que podrían agravarse** y así facilitar la retención de personal con verdadero talento. También presenta la ventaja de que, utilizando las encuestas de manera regular, podemos comprobar la evolución de la opinión de los empleados.

3. Planes de incentivos y reconocimiento

Pocos empleados toleran que su esfuerzo pase aparentemente desapercibido en la empresa. No es que ambicionen un aplauso cada vez que completan con éxito una tarea, pero sí que **les gusta que la compañía reconozca su labor y sus méritos.** Los planes de incentivos y de reconocimiento a empleados son necesarios para reforzar el compromiso.

Pero ¿cómo retener al personal con talento valorando debidamente sus resultados? Un software de evaluación del desempeño ofrece soluciones sencillas para **medir el impacto del trabajador, registrar su rendimiento y, finalmente, reconocer sus esfuerzos.** Además, también permite ofrecerle un feedback que le ayude a mejorar.

SOFT SKILLS



COMUNICACIÓN



CREATIVIDAD



LIDERAZGO



CAPACIDAD
RESOLUTIVA



PENSAMIENTO
CRÍTICO



ACTITUD
POSITIVA



GESTIÓN DEL
TIEMPO



INTELIGENCIA
EMOCIONAL



GESTIÓN
ESTRÉS



4. Conciliación familiar y laboral

La flexibilidad laboral es uno de los incentivos mejor valorados por los empleados. Medidas como el teletrabajo o las mayores facilidades para organizar la jornada laboral facilitan a los empleados la conciliación familiar. De este modo, **se reduce el riesgo de renuncia** si el principal motivo es la necesidad de atender asuntos personales.

5. Planes de carrera

Disponer de opciones reales de promoción interna es un poderoso estímulo para la retención de empleados. Si sienten que su esfuerzo y compromiso podría llevarlos a crecer profesionalmente dentro de la empresa, tendrán un **menor deseo de buscar mejores condiciones en otras compañías**.

Un software de formación puede ser de gran utilidad para capacitar al trabajador para asumir nuevas responsabilidades.

6. Escucha activa

Una de las técnicas de retención personal más útiles es la de **mantener abiertos varios canales de comunicación con la plantilla.**

No pocas veces, las frustraciones de los empleados se originan por el hecho de no sentirse escuchados por los managers o la dirección o por la sensación de que sus ideas y problemas no interesan a ninguno de sus superiores.