RETENCIÓN DE TALENTO

¿QUÉ TAN EFECTIVAS SON TUS PRACTICAS DE PERSONAL?

¡HOLA!

Queremos darte la bienvenida.

Sabemos que los cambios y el contexto de San Luis Potosí hoy son un reto difícil para los que trabajamos de cerca en el área de Recursos Humanos.

Sin embargo, en REDagencia® hemos generado iniciativas y prácticas de personal efectivas orientadas a la retención de talento.

Después de varios meses de analizar los datos que recolectamos en nuestra división de atracción y selección de talento, hemos determinado los tres aspectos que influyen directamente en que tus colaboradores decidan permanecer en tu organización.

Sigue la lectura para explicarte más sobre estos tres aspectos y realiza el test para evaluar si la forma en la que estás trabajando, es la más efectiva para lograr retener talento.

EL EQUIPO
REDagencia®

SIERRA DE LAS MINAS 332 LOMAS 4A SECC. | COMERCIAL@REDAGENCIA.COM.MX | 444 198 98 10

LOS 3 FACTORES DECISIVOS PARA LA RETENCIÓN DE TALENTO

20%

SUELDOS Y PRESTACIONES

Es fácil pensar que la gente se va por una mejor oportunidad económica, sin embargo, según nuestros registros y las estadísticas que generamos al analizarlos, sólo el 20% del personal deja la organización por esta razón.
Si has tomado alguna medida al respecto, como ajustar sueldos hacia arriba, dar más prestaciones o derechos, es muy probable que hayas tenido una respuesta positiva inmediata, pero no será duradera, si no se atienden los otros dos aspectos determinantes en la permanencia de la gente.

50%

AMBIENTE LABORAL

Es bien sabido que el colaborador no renuncia a la empresa, renuncia a su líder y al microclima que éste promueve en su departamento. Es altamente probable que si los líderes de tu empresa no están reconociendo, agradeciendo, desarrollando y fomentando un ambiente armónico en su área, sus colaboradores se sientan insatisfechos y naturalmente busquen una mejor oportunidad.
Las habilidades de liderazgo de los mandos medios, gerentes y directivos, repercuten directamente en el ambiente laboral.

30%

PLAN DE VIDA, CARRERA Y CALIDAD DE VIDA

¿Estas seguro de que el plan de carrera que ofreces a tus colaboradores coincide con su plan de vida? No es cuestión de dinero, sino de calidad de vida: tiempo con los hijos, tiempo para viajar, para desarrollarse en sus áreas de interés y sentirse pleno.
Cuando el colaborador se da cuenta que sus condiciones laborales no le permiten dedicar tiempo a lo que genuinamente le interesa, buscará una opción que le asegure este gran beneficio.

MANOS A LA OBRA.

Hagamos juntos este diagnóstico a través de 20 sencillas preguntas con conceptos clave que te permitirán identificar si existen algunas oportunidades de mejora en tu trabajo cotidiano.

¿Los esfuerzos que estás haciendo en materia de retención, están surtiendo efecto?, ¿harán que al menos el 80% de tu plantilla de mandos medios, gerenciales y administrativos permanezca por más de un año?

¿Tienes claros los motivos reales por los que tus colaboradores en mandos medios, gerenciales y administrativos buscan otra opción de trabajo?

	Si	No
1. Como líder de RH, ¿sientes que tienes los recursos suficientes para desarrollar y ejecutar iniciativas y prácticas del personal orientadas a la retención?.....	☐	☐
2. Más de 2 veces al año, ¿realizas actividades de integración que incluyan a todo el personal?	☐	☐
3. Al menos una vez al año, ¿aplicas una encuesta de clima laboral?	☐	☐
4. ¿Le das seguimiento al plan de acción generado después del clima laboral?	☐	☐
5. ¿Tienes detectadas las necesidades de capacitación de todo el personal?	☐	☐
6. ¿Capacitas al personal con el objetivo de desarrollarlo o únicamente por cumplir con algún programa de capacitación?	☐	☐
7. ¿Consideras que tu esquema de sueldos y prestaciones es competitivo?	☐	☐
8. ¿Los lugares de trabajo están iluminados, limpios y agradables?	☐	☐
9. ¿La jornada de tu personal es menor a 40 horas semanales y/o trabajan de Lunes a viernes?	☐	☐
10. ¿Tus colaboradores tienen claro el objetivo de su puesto y conocen sus indicadores de desempeño?	☐	☐

CONTINÚA...

	Si	No
11. ¿Al personal de nuevo ingreso, le provees de un proceso efectivo de inducción?.....		
12. Tu proceso de on-boarding, ¿dura por lo menos tres meses?.....		
13. ¿Entrenas a tus líderes en habilidades directivas por lo menos dos veces al año?.....		
14. ¿Existen planes de carrera y planes de sucesión?.....		
15. ¿Tienes algún sistema de compensación que atienda a los beneficios específicos de cada colaborador (Total Benefits)?		
16. En tu proceso de reclutamiento, además de evaluar el tema de competencias, ¿evalúas la afinidad que el candidato pueda tener con su líder y con la cultura de la organización?		
17. En algún momento del proceso de reclutamiento, ¿indagas acerca del plan de vida del candidato mediante un modelo documentado que te ayude a tomar decisiones?....		
18. ¿Dejas positivamente enganchados a los candidatos con tu empresa, aún después de notificarles que no fueron seleccionados?		
19. ¿Tienes un plan efectivo de atracción de talento más allá de tus fuentes de reclutamiento, que comunique o mantenga el interés de la gente por pertenecer a tu organización?		
20. Si hoy a todos tus colaboradores les ofrecieran un buen aumento salarial en otra empresa, la mitad o más de ellos se permanecerían en tu organización?		
TOTAL----------		

IDENTIFICA TU PUNTAJE

Cuenta la cantidad de SI's que pusiste en todas las preguntas. Identifica ahora en qué rango estás:

+19

¡ESTÁS HACIENDO BUEN TRABAJO!

Hay aspectos en el ambiente externo (económicos, sociales) que pudieran estar en contra y que influyen en la rotación y retención del talento, pero estos aspectos no están en nuestro control. Lo que sí depende de ti, se está cumpliendo y lo estás haciendo excelente. Sigue adelante y los resultados vendrán.

DE 15 A 18

ESTÁS BIEN.

Trabaja en las áreas donde pusiste NO y podrías estar muy cerca de lograr un resultado tangible en retención de talento. Es probable que la gente en tu empresa le piense más de dos veces para irse; muchos de ellos están porque les encanta el clima laboral, la cultura de tu empresa entre otros aspectos que poco tienen que ver son su sueldo.

DE 8 A 14

FALTA ALGO POR HACER.

Es un buen comienzo y se nota que estás trabajando; faltan algunas cosas por implementar pero tienes un campo enorme para aplicar acciones sencillas y de alto impacto en tus colaboradores para empezar a tener resultados observables a corto plazo.

DE 1 A 7

TIENES UN GRAN CAMPO DE ACCIÓN.

Tu puesto es un verdadero reto. Es probable que no cuentes con todas las herramientas y recursos para trabajar; aún así, puedes hacer muchas cosas. Te sugiero empezar por una encuesta interna de clima laboral y darle seguimiento puntual a las áreas de mejora que resulten y que sean de rápida implementación. Te aseguro que empezarás a ver cambios en mediano plazo.

8 QUICK TIPS

1. Empieza por capacitarte en cómo se hace un clima laboral. Identifica cuáles son las áreas más urgentes donde es preciso trabajar.

2. Abre un espacio de escucha para los colaboradores; que ellos sepan que RH está para escucharlos en días y horas determinadas.

3. Acércate a ellos a menudo para establecer una confianza permanente que haga trascender la comunicación.

4. Organiza de manera interna una detección de necesidades de capacitación y elabora un plan completamente orientado a reforzar las habilidades que resulten necesarias.

5. Empieza a dejarle claro a la gente información como indicadores, objetivos de sus puestos y una vez que los cumplan, otorga incentivos: reconocimientos, etc.

6. Habilita tus fuentes de comunicación por todo el lugar. diversas y bien hechas.

7. Reúne periódicamente a tus líderes y compartan sus mejores prácticas de liderazgo.

8. Planteen un objetivo de contribución, por ejemplo: en una organización con la que trabajamos, el director escribe una nota personal al colaborador que cumple sus indicadores y les otorga medio día libre.

Estamos seguros que estas pequeñas acciones de rápida implementación, generarán un impacto positivo muy a corto plazo. ¡Seguimos contigo!

EL EQUIPO
REDagencia®