

Claves para retener el mejor talento

No basta con tener un espacio y buen ambiente laboral de trabajo, el salario y el desarrollo profesional también son claves.



LA RETENCIÓN DEL TALENTO ES UNA DE LAS CARACTERÍSTICAS MÁS DESTACADAS DE LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR.

RECIENTEMENTE MERCO PREMIÓ A LAS EMPRESAS EN COLOMBIA MÁS DESTACADAS POR ATRAER Y RETENER TALENTO, Y QUE ADEMÁS SE OCUPAN DE BRINDAR OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO LABORAL Y BUENOS SALARIOS. Compañías como Bancolombia, Nutresa, Ecopetrol y Alpina, se tomaron los primeros lugares, pero, ¿Cómo se logra esto? ¿Cómo las empresas pueden tener un equilibrio perfecto en estos factores para que sus empleados sean felices?

Sin duda, el replanteamiento y creación de nuevas prácticas toma tiempo en las empresas, sobre todo cuando se trata de cambios trascendentales como aumentos de salario o de espacios laborales. Según Deloitte, un 49% de la generación millennial dejaría su trabajo en los próximos dos años si tuviera la oportunidad, y este es un gran desafío

para las compañías. La alta rotación no es rentable para ninguna empresa.

“Tanto las generaciones mayores como las actuales, tienen en su forma de trabajar pros y contras, y lo que las empresas deben hacer es enfocarse en sus puntos positivos, potenciar esos aspectos y buscar el cargo ideal para cada persona donde puedan demostrar todas sus competencias”, explica James Hernández, Cofundador y Presidente de Trust Corporate.

Si bien, los millennials son proactivos, innovadores y manejan a la perfección la tecnología, podrían llegar a ser inmaduros en algunos casos. Así mismo, las generaciones mayores tienen más experiencia, buscan estabilidad y son más maduros, pero en muchas ocasiones se resisten al cambio y son menos dotados en temas de tecnología. ¿Cómo retener a las diferentes generaciones que trabajan en la empresa?

La consultora Trust Corporate ofrece los siguientes consejos, entendiendo los aspectos positivos y negativos en su manera de trabajar se puede reducir la rotación de personal.

1. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Dentro de la planificación que hace esta área, debe existir claridad y conocimiento sobre la forma de ser y comportarse de estas generaciones. Con eso resuelto será más fácil determinar los cargos de la empresa donde es más conveniente incorporar a un talento joven o quizás a alguien con mayor experiencia laboral.

2. LÍDERES

Es importante que quienes están a cargo de equipos posean una buena comunicación con el resto, sean empáticos y sepan guiar al resto. Las empresas “Los jóvenes buscan trabajar con mentores, de quienes puedan aprender y obtener apoyo para su crecimiento profesional. Si perciben que su jefe solamente dirige a los colaboradores, y no es capaz de involucrarse en las

equipo ellos se aburrirán rápidamente”, agrega el ejecutivo de Trust Corporate.

3. DESARROLLO PROFESIONAL

La mayoría de los colaboradores buscan posibilidades de crecimiento. La generación X busca obtener mayores responsabilidades, como para la generación millennial viajar es una de sus grandes aspiraciones, la oportunidad de trabajar en otro país puede ser motivo para proyectarse en una compañía.

4. RECONOCIMIENTO

Las personas no solo buscan un sueldo justo, que sea acorde a su preparación y conocimiento sino que su trabajo sea valorado por sus superiores. Si al compararse con compañeros de generación, los Millennials se dan cuenta que su sueldo está bajo el promedio, ellos no dudarán en buscar nuevos horizontes.

5. AMBIENTE

Es importante que ambas generaciones aprendan a compartir y trabajar en conjunto. Una persona de la generación X puede entregar conocimiento sobre su experiencia laboral a un Millennial, mientras que éste puede ayudar en temas de tecnología a otros.

