

## “Cómo Retener a los Mejores”

Escrito por: Guidio Echevarría, Director Ejecutivo de DBM Perú



Con el auge económico de los últimos años, el problema de la retención de los mejores valores en las empresas cobra mayor importancia. Los “jales” entre las empresas se convierten en algo cada vez más frecuente.

Perder a empleados valiosos es costoso para las empresas porque involucra inversión de tiempo y procesos en reclutamiento, selección, inducción y entrenamiento. Impacta negativamente en la productividad, la moral, capital intelectual y resultados del negocio. No cometa el error de ignorar las salidas voluntarias en su empresa.

A continuación detallamos 10 estrategias que las empresas pueden adoptar para retener a los mejores.

- 1. Contrate a la persona correcta.** Uno de los factores principales de salidas voluntarias es el encaje con la cultura de la empresa. Debido a ello, una nueva tendencia en las contrataciones modernas es evaluar al personal pensando en qué tan bien encaja con la empresa, y luego enfocarse en las destrezas que, después de todo, pueden desarrollarse por medio de entrenamientos. Prepare un análisis de los factores de éxito para la posición y conduzca una entrevista basada en comportamientos y encaje con la cultura.
- 2. Lleve a cabo un proceso de inducción.** Los primeros días y semanas en la empresa son críticos para conseguir el compromiso de la persona. Puede mejorar significativamente la retención por medio de un proceso de orientación bien pensado y bien ejecutado. Comprometerse con el éxito del nuevo empleado desde su primer día, fomentará su confianza y compromiso.
- 3. Entrenamientos desfazados.** Es aconsejable brindar una capacitación básica durante los primeros días y dejar los entrenamientos intensivos para después. De esta manera, podrá desarrollar a la persona a medida que va creciendo con la empresa, como reconocimiento a su aporte.
- 4. Ofrezca oportunidades de crecimiento.** Los empleados modernos reconocen la importancia de estar actualizados y bien entrenados para ser empleables. Brindar oportunidades de crecimiento y entrenamiento oportuno contribuye a retener al personal.

**5. Piense en las aspiraciones del personal.** Trate de empatar las habilidades e intereses del personal con las tareas asignadas. ¿Sus colaboradores están interesados o motivados con su trabajo?. Haga los ajustes necesarios para asegurar que los empleados hacen lo que la empresa espera de ellos y disfrutan lo que hacen.

**6. Motive al personal.** Averigüe qué motiva e inspira a sus empleados. Las personas que trabajan en tecnología por ejemplo, pueden sentirse muy motivadas si sus habilidades técnicas son reconocidas. Quienes trabajan en empresas de servicios podrían estar más motivados cuando se les da la oportunidad de ayudar a otros. Diseñe estrategias que refuercen lo que más motiva e inspira a su personal.

**7. Premie a su gente.** Los reconocimientos o premios deben ser adecuados, inmediatos y entregados personalmente. Por ejemplo, un bono a fin de año puede ser genial, pero quizás el fraccionarlo a lo largo del año, en porciones menores, puede ser más motivador. Una nota personal de agradecimiento puede tener más impacto que un premio. Pregunte sobre este tema, y obtendrá más ideas que podrá aplicar.

**8. Involucre al Personal.** Dentro de lo posible, solicite la ayuda de su gente para resolver problemas. Enfoque el problema desde el punto de vista del empleado, explique las consecuencias y pídale ayuda para resolverlo. Esto contribuirá a desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso con los resultados.

**9. De el ejemplo.** Las personas normalmente se comprometen con la cultura corporativa y con las mismas personas de la empresa. Asegúrese que su personal tiene claro el propósito de la empresa y sus valores. Conviértase en el ejemplo de esta cultura y sus valores y promoverá mayor lealtad en sus seguidores.

**10. Realice entrevistas de salida.** Es fundamental saber porqué la gente renuncia, para entender las tasas de deserción y tomar medidas correctivas. Implemente entrevistas de salida, realícelas en persona o por teléfono y utilice profesionales entrenados en explorar temas sensibles.