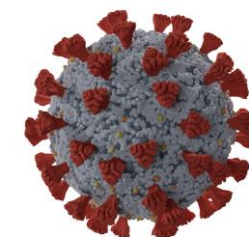




# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN POSPANDEMIA

**CAROLINA RODRIGUEZ  
ANDRADE**

# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA

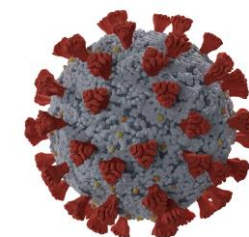


Impulsado por la pandemia mundial de COVID-19

- ✓ 41% de los colaboradores en todo el mundo están considerando dejar sus trabajos.
- ✓ 55% de los colaboradores estadounidenses tienen la intención de buscar un nuevo trabajo.
- ✓ 2.7% de la fuerza laboral de EE. UU. renunció a sus trabajos en abril de 2021, el mayor número de renunciaciones jamás registrado.

**DESERCIÓN  
LABORAL**

# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA



**En algunos casos, puede tratarse de un pago, pero los estudios muestran que solo:**

- ✓ 12% de los colaboradores dejan sus puestos de trabajo por este motivo (pago)
- ✓ 71% de los colaboradores aceptarían un recorte salarial a cambio de un trabajo mejor.
- ✓ 92% de los colaboradores se quedaría si sus gerentes tuvieran más empatía, lo que demuestra que existe una desconexión entre la gerencia y los colaboradores.

**DESERCION  
LABORAL**



[www.camacolcundinamarca.org](http://www.camacolcundinamarca.org)



@camacolbogota

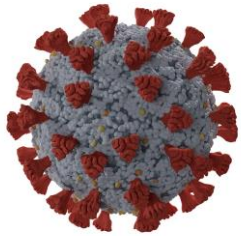


@camacolbogota



CamacolBogota

# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA



- ✓ 70% de los colaboradores quieren dejar su trabajo actual porque no hay oportunidades para avanzar o capacitarse
- ✓ .
- ✓ 20 - 50% de los colaboradores renuncian a sus trabajos para escapar del agotamiento.
- ✓ Administración deficiente: 40% de los colaboradores renuncian a sus trabajos debido a una mala gestión

**DESERCION  
LABORAL**

# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA



- ✓ Cuesta 50 - 60% del salario anual de un colaborador para contratar a su reemplazo.
- ✓ Una de cuatro los nuevos colaboradores dejarán de trabajar en su primer año en su empresa, lo que significa que podría estar invirtiendo en nuevos colaboradores que se irán en unos pocos meses.
- ✓ Una fuerza laboral altamente comprometida puede impulsar las ventas al 20% y rentabilidad en 21%.
- ✓ La desconexión cuesta a las empresas 550 millones de dólares cada año en todo el mundo.

**EL VALOR DE  
LA RETENCION  
DEL TALENTO  
HUMANO**

# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA

## ESTRATEGIAS DE RETENCION

**47% de los profesionales de RR.HH. dicen que la rotación y el compromiso de los colaboradores son sus principales preocupaciones.**

**Si bien es imposible prevenir la deserción por completo, las organizaciones que se toman en serio la retención del talento humano tienden a operar de manera más eficiente.**



# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA



## ✓ Cree una estrategia de participación



- ✓ 70% de las variaciones en el compromiso de los colaboradores se deben a la dirección.
- ✓ La estrategia necesita aceptación de todos los niveles de gestión, así como de sus colaboradores, para tener éxito.



# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA

## 2

### ✓ Ofrecer flexibilidad

- ✓ En 2019, en una 80% de los colaboradores encuestados dijo que serían más leales a su empleador actual si tuvieran trabajos flexibles.
- ✓ Con más colaboradores experimentando trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19, ese número va en aumento ya que los colaboradores quieren mantener algo de esa flexibilidad. Cuando sea posible, proporcione a su talento humano opciones de trabajo flexibles.
- ✓ Esto podría significar cambiar a un lugar de trabajo híbrido, ofreciendo opciones remotas (que pueden reducir la rotación al 25% solo), o relajando su código de vestimenta.





# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA

## Entrene y entrene a su equipo

- ✓ Los colaboradores quieren sentirse capaces en el trabajo. No es de extrañar que las culturas de aprendizaje mejoren la retención del talento humano al 30 - 50%: cuando su equipo se siente informado, produce un mejor trabajo.
- ✓ Revise su proceso de incorporación de nuevos colaboradores. Solo 12% de los empleados dice que su empresa hace un buen trabajo al incorporar nuevos miembros al equipo, por lo que esta es claramente una oportunidad de mejora.
- ✓ Enséñeles a sus gerentes cómo entrenar al talento humano en sesiones individuales regulares.
- ✓ 23% de los colaboradores dicen que su gerente les brinda comentarios valiosos, por lo que capacitar a sus gerentes en el arte del coaching puede mejorar los resultados del talento humano de la organización.



# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA



## Incorporar comentarios y datos de los colaboradores

4

- ✓ 90% de los colaboradores permanecería en su empresa si la organización actuara en función de sus comentarios.
- ✓ Además de recopilar comentarios trimestrales de sus colaboradores, su organización también debe actuar analítica del lugar de trabajo.
- ✓ Por ejemplo, un importante banco de EE. UU. aumentó la retención de sus colaboradores en un 28% cuando utilizó los datos de sus colaboradores para crear una cultura más positiva.



# ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA POSPANDEMIA



## CONCLUSION

La retención del talento humano se convertirá en un problema aún más urgente para los empleadores. Si bien el salario y los beneficios son un buen comienzo, los empleados renuncian en gran medida debido a problemas culturales. Por eso es tan importante que las organizaciones implementen estas 4 estrategias para aumentar la retención tanto como sea posible. En caso de duda, colabore con su equipo para crear una estrategia única adaptada al talento humano de su organización.



[www.camacolcundinamarca.org](http://www.camacolcundinamarca.org)



@camacolbogota



@camacolbogota



CamacolBogota

# GRACIAS

Correo: [carolina22.r@gmail.com](mailto:carolina22.r@gmail.com)



CamacolBogota



@camacolbogota



@camacolbogota



[www.camacolcundinamarca.org](http://www.camacolcundinamarca.org)

