

La atracción de talento y su fidelización: dos de los mayores retos del sector

Alberto Mateos

Managing Director de Wagestream

Desde que finalizó la pandemia se ha acrecentado la dificultad para encontrar y atraer nuevo talento hacia nuestras organizaciones, lo que además se ha sumado a la dificultad que en los últimos años ya arrastrábamos para retener al talento que teníamos en casa.

Este fenómeno, que inicialmente afectaba principalmente a sectores dinámicos como la tecnología, la atención médica y la industria farmacéutica, se ha extendido gradualmente a todas las industrias, incluso a aquellas en las que la retención de talento no solía ser un problema significativo, como la hostelería, los servicios de instalaciones y el sector de atención al cliente.

Cuando se comenzó a hablar de la gran renuncia tras la pandemia, la predicción era que el impacto sería más acotado en el tiempo, pero lo cierto es que esto no ha sido así y hoy no solo no se ha vuelto a la situación anterior, sino que se han acrecentado aún estas problemáticas. Las causas de esta situación se derivan de la frustración, la tensión y la reevaluación de las prioridades personales de los trabajadores a raíz de las dificultades derivadas de la situación por la que todos hemos pasado, como los estados de alarma y cuarentenas, así como por la extraña normalidad a la que nos vimos obligados a volver en los primeros momentos.

La realidad nos ha demostrado por tanto que lejos de marcharse, estos problemas han llegado para quedarse, y que se deben fundamentalmente a que los empleados de hoy no son los mismos que los de antes; sus prioridades, necesidades, requisitos y objetivos han cambiado, y puede que vayan a seguir cambiando aún más en los próximos tiempos.

Ante este cambio en la mentalidad de los colaboradores, se hace necesario un cambio en nuestra manera de pensar. Si lo que buscamos es atraer nuevo talento y fidelizar a los colaboradores que queremos mantener en nuestra organización, debemos entender qué es lo que estos nos demandan en estos momentos, así como tratar de alinear en la medida de nuestras posibilidades lo que les ofrecemos con sus anhelos profesionales.

¿Pero qué es lo que hoy demandan los colaboradores para unirse a nuestra organización? ¿Qué debemos hacer para fidelizar al talento ya formado y productivo que tenemos en nuestras organizaciones?

Estas preguntas y sus respectivas respuestas son la clave para tratar de acotar y resolver la situación, y si logramos responderlas de manera efectiva en nuestras organizaciones lograremos obtener una ventaja diferencial y muy significativa de cara a mejorar nuestros resultados empresariales. Después de todo, no hay que olvidar que la rotación excesiva en nuestras organizaciones es uno de los mayores costes internos, que además empeora la productividad y el clima laboral, con los que esto implica a su vez.

El talento de hoy y seguramente el de mañana, nos demanda en la mayoría de los casos más flexibilidad que les permita adaptar el trabajo a ellos en cierta medida, beneficios más allá del salario que además sean a la carta y



que les ayuden de manera integral en su vida, nos demandan que nuestras empresas tengan un propósito y que se ajusten a él. Que sean organizaciones que aporten a la sociedad y que les permitan sentirse orgullosos de su contribución, mejor comunicación y más transparencia.

Y nosotros como líderes de nuestras organizaciones debemos recoger el testigo, y debemos buscar la cuadratura del círculo, que no es otra cosa que alinear estos anhelos y expectativas cambiantes con los objetivos empresariales dinámicos de nuestras organizaciones, pues sin resultados no hay empresa y por lo tanto no hay empleo ni medios para cumplir estos anhelos de los colaboradores.

Entonces, ¿qué podemos hacer de manera concreta para atajar la situación y convertir un problema en una oportunidad diferencial respecto a otras empresas del sector? Para responder a esta pregunta, que muchos de nuestros clientes me hacen, mi respuesta es que, como primera medida, y de más fácil implementación debemos ofrecer beneficios flexibles que permitan a los empleados mejorar su salud financiera en estos tiempos de inflación y costes por las nubes; así como su salud mental y física, y esto siempre de una manera holística y que además se adapte lo máximo posible a las necesidades de cada uno de ellos.

Posteriormente, otras medidas que llevan más tiempo y coste, pero que son también necesarias, y que pueden ayudar en el largo plazo son: el apostar por una formación de calidad para los colaboradores (no solo formación para su rol actual sino formación transversal para poder progresar en su carrera), trabajar en la definición y comunicación efectiva del propósito de la organización, establecer políticas sólidas de transparencia y de ESG, y por último el definir planes de carrera reales y alcanzables.