

¿Cómo atraer y retener el talento en tu empresa?

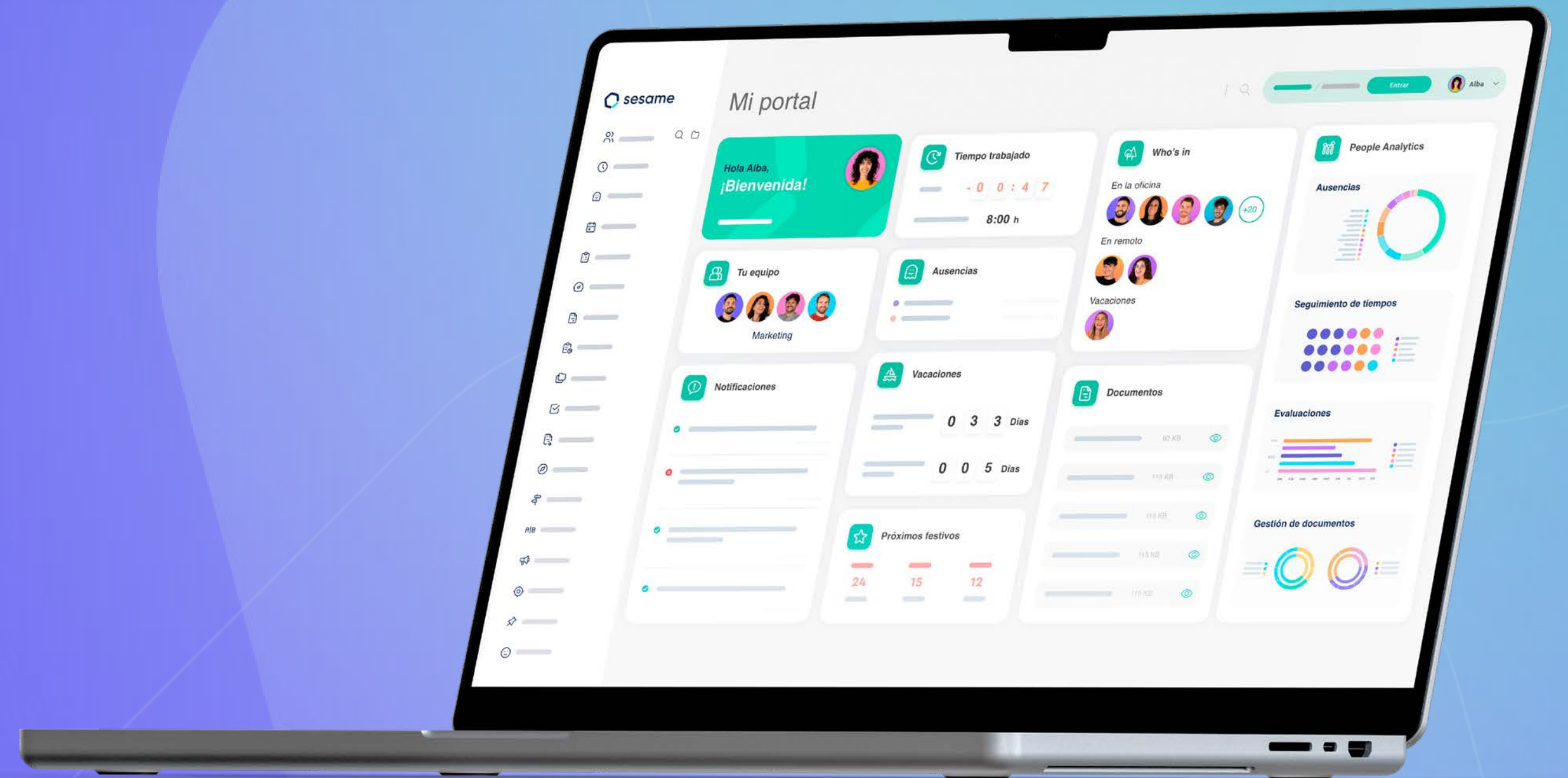


¿Cómo atraer y retener el talento en tu empresa?

Tu negocio depende del talento. Y la gestión de talento no es solo cubrir una necesidad de una vacante en un momento dado.

La gestión de talento comienza con una estrategia de atracción, pasa por la gestión del talento existente y continúa con las estrategias de retención, que es uno de los principales retos de las empresas. Poner a las personas en el centro y crear las condiciones necesarias para que se enamoren de tu marca, son algunas de las claves para que tu empresa consiga sus objetivos.

Si has llegado hasta aquí es porque has detectado que en tu empresa existen algunas carencias pero ¡no te preocupes! Esperamos ayudarte en las siguientes páginas.



Índice de contenidos

En esta guía encontrarás toda la información referente a la gestión del talento de tus empleados.



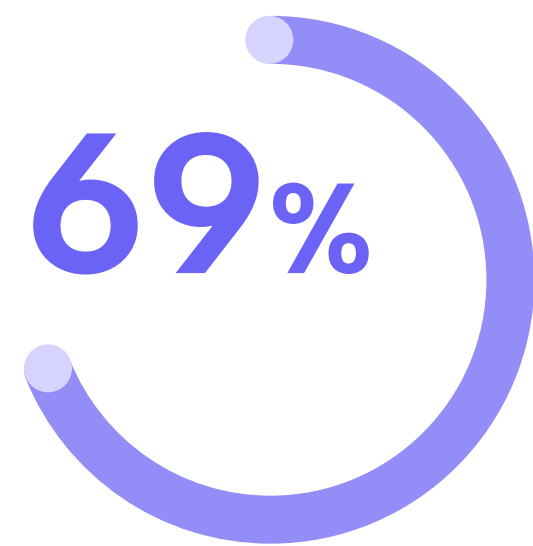
- 1** | ¿Por qué necesitas tener una estrategia de talento?
- 2** | ¿Por dónde empezar a crear tu estrategia de talento?
- 3** | ¿Cómo atraigo a los mejores candidatos?
- 4** | Cuando el talento llega: ¿cómo retenerlo?
- 5** | Potencia el talento con ayuda de tecnología

1.

¿Por qué necesitas tener una estrategia de talento?

La principal razón es porque en este momento muchas empresas se están encontrando con que atraer y retener el talento se está convirtiendo en uno de sus principales quebraderos de cabeza.

Estas cifras son solo algunos ejemplos del impacto que puede tener la gestión del talento en las empresas:



De los empleados manifiesta que **trabajaría más si sintiera que sus esfuerzos son valorados**



2.

¿Por dónde empezar a crear tu estrategia de talento?

A la hora de crear una estrategia para gestionar el talento, estos son los puntos clave que no puedes olvidar.



Detección de la necesidad de nuevos perfiles en la empresa.

Conoce a tu talento interno para reclutar con más eficacia.



Establecimiento de unas estrategias de contratación.

El reclutamiento también requiere de planificación para llevarlo a cabo con éxito.



Captación de talento externo.

Los procesos de selección te ayudarán a atraer nuevos talentos.



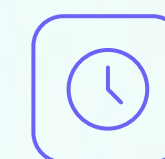
Desarrollo del talento interno.

Gracias a la formación, podrás potenciar las habilidades de tu plantilla.



Monitorización de los KPI de gestión de talento.

Haz seguimiento de todos tus procesos de recursos humanos para saber si obtienes los resultados esperados.



Evaluación y mejora de los procesos con nuevas herramientas.

Así podrás automatizarlos para ahorrar tiempo en la gestión de tu personal



Acompañamiento durante el offboarding, o salida de la empresa.

Refuerza tu imagen de marca hasta el final.

2.

¿Por dónde empezar a crear tu estrategia de talento?

Entonces, ¿en qué consiste una buena estrategia para el talento?



Aspectos clave

1

En primer lugar, hay que tener claro lo que se busca en los empleados. ¿Qué **habilidades y cualidades** son esenciales para los puestos que necesita cubrir? Una vez que lo sepas, será mucho más fácil encontrar a los candidatos adecuados y evaluar su idoneidad.

2

En segundo lugar, hay que crear un **entorno que resulte atractivo** para los empleados con talento. Esto significa ofrecer una buena remuneración y beneficios, además de proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo.

3

Por último, hay que ser proactivo a la hora de **retener a los empleados con talento**. Esto significa darles el apoyo que necesitan para tener éxito y hacer que se sientan valorados y apreciados.

3.

¿Cómo atraigo a los mejores candidatos?

Cuando buscas cubrir un puesto, quieres asegurarte de que atraes al mejor talento para tu empresa. Pero, ¿a qué nos referimos con atraer el talento?

Para ello, debes promocionar tu empresa y su cultura. Debes ser proactivo en tus esfuerzos de reclutamiento. Algunas ideas:

Employer branding

Hablamos de una **estrategia para enamorar con tu marca** y que los mejores candidatos quieran trabajar contigo. Incluso cuando no haya ninguna vacante publicada.



Crea tus propios vídeos explicando cómo es trabajar contigo

Tus potenciales candidatos tendrán una buena impresión desde el inicio.



Organiza tus propios eventos de networking

Es la forma ideal para desvirtualizar a los candidatos.



Conecta con posibles candidatos en RRSS

Esta forma de interacción virtual te ayudará a conocerlos mejor.



Asiste a ferias de empleo y otras jornadas del sector

Conocerás las nuevas tendencias, y podrás entablar un primer contacto con el talento.



Publica ofertas de empleo atractivas y claras

La transparencia es clave para atraer al perfil que realmente buscas.



Asegúrate de actuar con rapidez para no perder el talento

Conocerás las nuevas tendencias, y podrás entablar un primer contacto con el talento.

4.

Cuando el talento llega: ¿cómo retenerlo?

Una vez atraes al talento a tu empresa, te tocará trabajar para retenerlo.

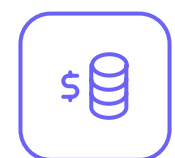
Ofrecer un equilibrio entre el trabajo y la vida privada, salarios y beneficios competitivos y oportunidades reales de crecimiento son algunas de las principales cualidades que un candidato busca en su empleo.

Por tanto, en tu estrategia de retención de talento, no pueden faltar los siguientes alicientes para tus empleados:



Conciliación laboral.

Hoy en día se perfila como un pilar básico para quedarse en tu equipo.



Salarios competitivos.

Adáptate al mercado según las posibilidades de la empresa.



Beneficios como planes de salud o planes de jubilación.

Son el complemento ideal del salario.



Evaluaciones de desempeño y mapas de talento.

Te permiten identificar el potencial de los empleados y el nivel en el que se encuentran.



Planes de formación continua.

Son clave para que los empleados mejoren sus habilidades profesionales.



Subvenciones y ayudas educativas.

Fomentan la igualdad en caso de requerir formación externa.



Programas de reconocimiento.

Gratifica a tus empleados por su buen trabajo.



Clima laboral positivo.

Mantén un ambiente de trabajo constructivo para crecer en equipo.

4.

Cuando el talento llega: ¿cómo retenerlo?

Otra forma de retener a tus empleados es fomentar la **responsabilidad personal** dentro del equipo.

Muestra tu **confianza** en los profesionales e incentívalos en el desarrollo de nuevas habilidades profesionales y personales.

Esta actitud les demostrará que valoras su trabajo y que entiendes las necesidades de cada miembro del equipo:



Potenciarás su talento



Mejorarás la productividad de la empresa



5.

Potencia el talento con ayuda de tecnología

Ya hemos visto las distintas estrategias para potenciar el talento. Si quieres implementarlas en tu empresa, contar con un software de recursos humanos te ayudará a implementar esas nuevas acciones.

Ofrecer un equilibrio entre el trabajo y la vida privada, salarios y beneficios competitivos y oportunidades reales de crecimiento son algunas de las principales cualidades que un candidato busca en su empleo. Debes tener en cuenta que el software debe **ser intuitivo y fácil** de usar, ya que de lo contrario los empleados no lo utilizarán. Con un software de apoyo, podrás:



Publicar tus ofertas de trabajo en la red

Podrás comunicarlas en tu propia plataforma web, además de difundirlas por redes sociales.



Aplicar un registro de jornada digital para mayor flexibilidad

Así, fomentarás la conciliación laboral.



Seguir procesos de selección

Tanto en reclutamiento interno como externo, además de compartir archivos y comentarios sobre candidatos. Además, tienes la opción de planificar el onboarding de las incorporaciones.



Implementar encuestas de clima laboral

Una metodología útil para que tus empleados muestren de forma anónima su opinión sobre el ambiente de trabajo.



5.

Potencia el talento con ayuda de tecnología



Evaluar el desempeño de tus empleados

Este tipo de cuestionarios te ayudarán a hacer seguimiento del desarrollo interno y de qué acciones formativas tomar para mejorar las habilidades de tu talento.



Crear mapas de talento y establecer planes de formación

Una vez implementadas las evaluaciones, podrás generar la hoja de ruta sobre las competencias y oportunidades de mejora del equipo.



Monitorizar los KPIs del talento humano

Revisa y analiza los datos de entradas y salidas de la empresa, así como los resultados de tus encuestas con la ayuda de People Analytics.



Acompañar a los empleados en su offboarding

Haz que su experiencia contigo sea buena hasta el final, e interésate por los motivos de la salida de tus empleados.



Descubre Sesame HR

Únete a la revolución de los RRHH y transforma la experiencia laboral de tu equipo.

