



Retención de Talento

Ford España

José Abargues Morán

Director de Recursos Humanos

Ford España

Febrero 2008



¿Por qué nos preocupa que se nos vaya el talento de las empresas, es decir, las persona que consideramos con talento?

✚ Todos tenemos respuesta para esta pregunta



¿Por qué se nos va el talento?

- Agotamiento, laboralmente hablando
- Mejor remuneración
- Proyecto de empresa mas ilusionante
- Posibilidad de mejora en otra empresa del sector
- Cambio de aires



Dos clases de Talento

- **El que la persona trae en su “mochila” cuando llega a la empresa**
- **El que la persona incorpora a la “mochila” durante su vida en la empresa**



Retención de Talento

Acciones reactivas

- ❖ ¿En qué hemos fallado?
- ❖ Ofrecimiento de un nuevo puesto
- ❖ Proposición de un aumento de sueldo
- ❖ ¿Hay alguna posibilidad de que sigas con nosotros?



Retención de Talento

Acciones preventivas

- Remuneración competitiva+
- Flexibilidad horaria/diaria y teletrabajo
- Otras acciones de conciliación laboral, personal y familiar
- Involucrar/entusiasmar al empleado con la empresa
- Práctica de rotaciones de puestos de trabajo
- Y la mas importante, en mi opinión



- ✦ **Tener planes de sucesión claros y desarrollados para las personas cuya súbita marcha de la empresa pueda darnos un quebradero de cabeza**



¿Cuanto solemos hacer de acciones preventivas y reactivas?

- En un 20 % de los casos hemos actuado preventivamente
- En un 80 % de los casos nos vemos obligados a actuar reactivamente



¿Cual es el porcentaje de éxito cuando actuamos preventivamente?

- **Menos del 20 %**



¿Y cual es el porcentaje de fracaso cuando actuamos reactivamente?

- **Muy cercano al 100 %**



Razones para tal nivel de fracaso

- **Comunicar la decisión de dejar la empresa va precedido de un difícil proceso de decisión**
 - ✓ **Incertidumbre ante el cambio**
 - ✓ **La decisión suele involucrar al cónyuge**
- **Es un paso de difícil “marcha atrás”**
- **Cualquier acción reactiva para retener al empleado suele verse como “*tarde y mal*”**
- **El precio que sería necesario “pagar para retener” crearía agravios comparativos**



Mis conclusiones

- ➔ Hay que hacer mucho mas de lo que normalmente consideramos como mucho
- ➔ Mucho de lo que hay que hacer ha de salir de la información suministrada por los empleados
- ➔ Esto último saldrá sinceramente si se fomenta un clima de confianza y respeto
- ➔ A pesar de todo, hay que tener listos los planes de sucesión y entrenamiento mediante rotaciones



Flexibilidad horaria/diaria – Teletrabajo

➤ Condiciones:

- Que sea factible**
- Que no haya merma en la cantidad y calidad de trabajo**
- Que no provoque agravios comparativos en los otros empleados**

I CONGRESO INTERNACIONAL Alares®:
CALIDAD DE VIDA Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

Organiza
**Fundación
Alares®**

