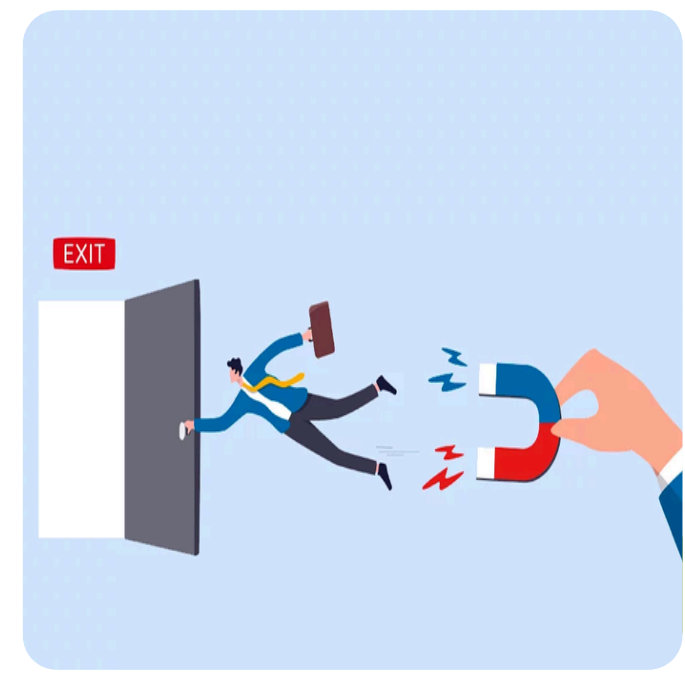


CEOE
Castilla y León

CEOE Empresas de Salamanca
CEPYME

Documentación desarrollada en el marco de la subvención directa concedida a CEOE Castilla y León por la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León, para la difusión y seguimiento del IV Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027, en colaboración con sus Organizaciones Empresariales Territoriales



IV ACUERDO MARCO PARA LA COMPETITIVIDAD Y LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2027.

Retención del talento

¿Qué es la retención del talento?

Estrategia que engloba un conjunto de premisas por las cuales la empresa trata de conservar a personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud.

Estrategias de retención del talento.

- **Employer branding:** esta estrategia pone su atención en la imagen de marca que genera una empresa con el objetivo de atraer y retener talento.
- **Programas de inmersión:** estos programas pueden ayudar a los jóvenes a conocer en profundidad las raíces de una empresa, su cultura, el clima laboral y sus beneficios, para ayudarles a generar un sentimiento de pertenencia a la empresa.
- **Planes de reconocimiento recompensa y desarrollo:** una de las principales preocupaciones de los empleados es la falta de apreciación del trabajo que desempeña, lo que puede generar frustración en el trabajador.

¿Por qué es importante la retención del talento en las empresas?

- Generar una imagen de marca positiva ha sido una de las labores que han pretendido desde las organizaciones con el objetivo de atraer y retener al mejor talento. El punto de vista es basarnos en la experiencia de nuestros empleados, escuchándoles y preguntándoles con frecuencia. De hecho, junto con la experiencia de cliente, la experiencia de empleado es un pilar de la estrategia de nuestra organización. Y es que opinamos que nuestros trabajadores son el valor diferencial para ofrecer servicios excelentes con la máxima calidad y satisfacción en los usuarios finales.



¿Qué factores valoran los empleados?

- **Salario:** constituye la principal contraprestación que necesita un trabajador para evaluar un puesto. No es el único ni el más importante, ya que depende de las circunstancias de cada uno.
- **Conciliación:** poder combinar y atender de forma equilibrada aspectos personales. La flexibilidad horaria permitirá que podamos llevar a cabo la conciliación, poder compaginar nuestra vida personal y laboral sin abandonar ninguna de las dos.
- **Clima Laboral:** las relaciones y el ambiente en el trabajo es algo vital para el bienestar del trabajador lo que conlleva a un buen funcionamiento de la empresa.
- **Oportunidades de desarrollo y crecimiento:** disponer de la oportunidad de crecimiento o movimiento transversal son importantes para mantener motivados a los trabajadores, que su compromiso con la empresa se vea reflejado el de la empresa con ellos.