



El reto del
talento

Claves para **fidelizar el talento** **en la industria** internacionalizada

Un informe promovido por la Comisión Técnica de Talento de **amec**

El reto del talento

El objetivo de la guía es ofrecer herramientas prácticas a las empresas industriales, especialmente Pymes, para fidelizar el talento desde una imagen actual de cómo las empresas están ampliando su enfoque para adaptar las fórmulas destinadas a fortalecer la fidelización de las personas.

Para ello, se han analizado dos tipos de fuentes. Por un lado, se han revisado los informes sobre talento de los principales organismos e instituciones internacionales. Por otro lado, se ha realizado una labor de benchmarking entre los miembros de amec, a través de encuestas y entrevistas, con una participación global de una treintena de empresas.

Principales conclusiones

El análisis de las tendencias, de los resultados de las encuestas y de las entrevistas apunta en una misma dirección: **no existen fórmulas milagrosas para fidelizar el talento.** Tampoco se descubre ninguna práctica secreta.

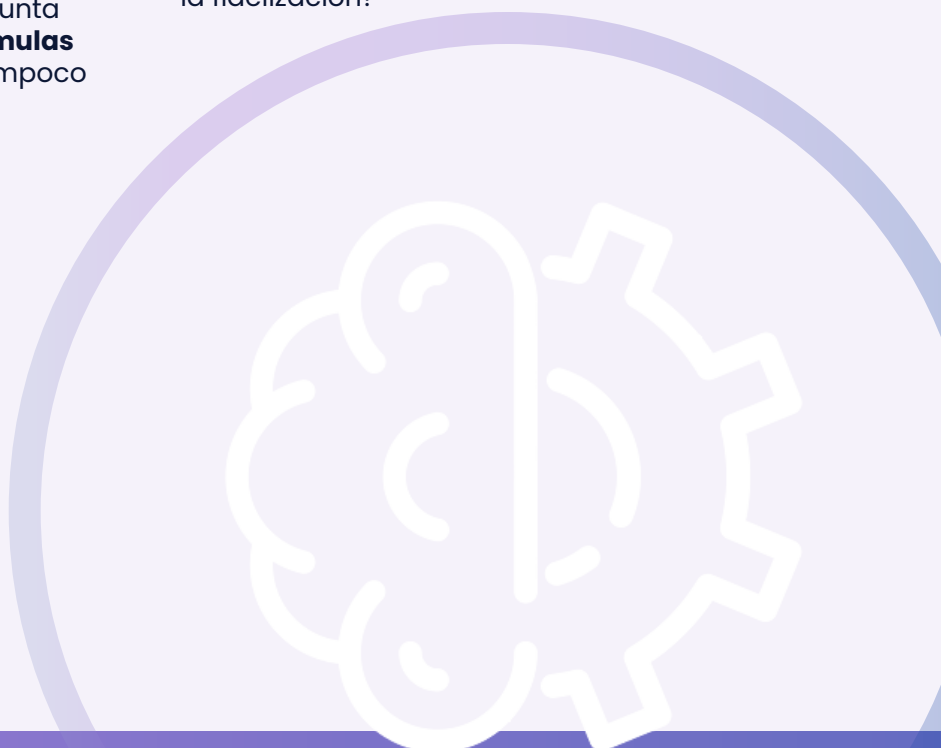
Todo lo que se presenta ya es conocido por la mayoría de las empresas y, lo que es más importante, no hay ningún obstáculo insalvable que impida aplicar las prácticas de fidelización presentadas por motivos de tamaño, zona geográfica o sector industrial. Aunque no vamos a negar que algunas empresas parten con ciertos factores que las hacen menos atractivas que otras, hay que recordar que **el foco de esta guía es la fidelización, no la atracción.**

En primer lugar, la fidelización es una estrategia de 365 grados que debe abordar los diversos aspectos relacionados con la experiencia de las personas en el trabajo.

Por muchos esfuerzos que aplique una empresa, si estos se limitan a uno o varios aspectos, la fidelización fracasará. Esto es así porque las personas experimentan el trabajo desde múltiples facetas, algunas más importantes que otras, que varían en función de factores como la edad, el origen sociocultural, etc. Reforzar unos aspectos y descuidar los otros va a anular el resultado final.

En segundo lugar, de poco sirve aplicar las diferentes prácticas de fidelización si no existe una motivación última detrás de ellas: lograr que las personas se sientan bien en la empresa realizando su trabajo.

Partiendo de estas dos premisas, ¿cuáles son las prácticas que están aplicando las empresas industriales que son un referente en la fidelización?



Estos resultados los hemos obtenido a través de encuestas y entrevistas a más de 30 empresas miembro de nuestra comunidad.

1 Salario y beneficios

Las empresas introducen **incrementos anuales** para contrarrestar el aumento del IPC, dan **bonus** en base al desempeño económico de la empresa y desarrollan programas de **retribución flexible** o variable.

2 Propósito y significado

Una persona está fidelizada cuando puede sentirse orgullosa de su trabajo porque éste tiene **un sentido, es significativo y contribuye positivamente al conjunto de la sociedad**. Las personas buscan el “para qué”, qué aporta la empresa a la sociedad.

3 Desarrollo profesional

Las personas necesitan sentir que su actividad les permite **desarrollarse profesionalmente**. No se trata únicamente de escalar puestos, sino también de percibir que se es mejor profesional en el trabajo y que se adquieren nuevas habilidades que, potencialmente, permitirán desarrollar otras actividades.

4 Flexibilidad y conciliación

La flexibilidad implica dar autonomía a las personas y transmite el **mensaje implícito de que la empresa tiene confianza** en su profesionalidad y capacidad para gestionar su trabajo de manera responsable.

5 Liderazgo inspirador

Los managers son un factor crítico en la fidelización y el compromiso. Las empresas están aumentando sus esfuerzos en capacitar los gerentes para **gestionar con empatía su relación con el equipo** y asumir el rol de orientadores profesionales.

6 Bienestar e inclusión

Las empresas entrevistadas coinciden en la importancia de crear **un entorno laboral “centrado en la persona”**, donde la opinión de todos los miembros del equipo cuenta y es valorada.

7 Transparencia

La empresa también debe ser transparente en su **comunicación con todos los miembros** del equipo. Una escasez de comunicación (o una comunicación que sólo se dirija a determinadas personas) genera inseguridad y desconfianza.

8 Pertenencia

Uno de los principales indicadores de fidelización es lograr que las personas **disfruten trabajando en la empresa** y, en este sentido, el sentido de comunidad y camaradería es esencial. Los esfuerzos de las empresas se centran en fomentar el buen ambiente para que las personas se sientan cuidadas.

9 La acogida

La experiencia en la entrada y, especialmente **durante el primer año**, es clave para fidelizar al equipo. Por ello, las empresas entrevistadas coinciden en la importancia de una incorporación atractiva.

10 La fidelización atrae talento

Ser una empresa que se preocupa por fidelizar transmite un mensaje claro: **nos preocupan las personas y cuidamos de ellas**. Hay pocos mensajes que tengan más fuerza que esto.



¿Eres miembro de amec?

Descárgate la guía completa en tu espacio de CoLAB

Las Comisiones Técnicas son órganos de participación previstos en los estatutos de amec.

Su función es asesorar estratégicamente a la Junta Directiva en la materia que tratan, así como al equipo de amec en la operativa, y ser fuente de generación de conocimiento para enriquecer a toda la comunidad de empresas de amec. Actualmente funcionan las de Internacionalización, Innovación, Financiación, Sostenibilidad y Talento.

Las Comisiones Técnicas están abiertas a la participación de todos los miembros de la comunidad de las empresas industriales internacionalizadas.

Si tienes interés en formar parte de la Comisión Técnica de Talento, o de cualquiera de las otras comisiones, simplemente coméntalo con tú contacto habitual en amec.