

# Playbook para mitigar la rotación del talento por burnout e impulsar la felicidad:



Workbook



Cuéntame

[www.sicuentame.com](http://www.sicuentame.com)

# Tabla de contenidos:

<b>¿Cómo afecta el burnout en la rotación de talento humano?</b> .....	<b>Pág 4</b>
¿Por qué es tan importante impulsar la felicidad en los colaboradores para mitigar la rotación de talento? .....	<b>Pág 5</b>
¿Cuál es el papel de RH? .....	<b>Pág 5</b>
<b>Checklist del journey del RH para cuidar la rotación de talento</b> .....	<b>Pág 6</b>
Onboarding de los colaboradores .....	<b>Pág 6</b>
Cultura .....	<b>Pág 7</b>
Ambiente de trabajo .....	<b>Pág 8</b>
Revisión de performance .....	<b>Pág 9</b>
Métricas de salud mental .....	<b>Pág 10</b>
Bienestar .....	<b>Pág 11</b>
Planes de crecimiento .....	<b>Pág 12</b>
Reconocimiento .....	<b>Pág 13</b>
Motivos de salida .....	<b>Pág 14</b>
Reflexiones finales .....	<b>Pág 14</b>
Acerca de Cuéntame .....	<b>Pág 14</b>

## **Playbook para mitigar la rotación del talento por burnout e impulsar la felicidad:**

La rotación de talento por el síndrome de burnout y el estrés laboral en una organización es un problema actual para muchas compañías ya que sus consecuencias pueden gestarse durante un largo período de tiempo, sin necesidad de notarse a primera vista. No solo la salida de un empleado tiene un impacto monetario en la organización, sino que también afecta a la moral de los empleados que continúan en el departamento.

**Los efectos negativos de una alta tasa de rotación son bien conocidos, como la pérdida de confianza y el deterioro de la imagen corporativa.**

Si quieres saber cómo mitigar la rotación de talento por burnout e impulsar la felicidad este playbook es para ti.





## ¿Cómo afecta el burnout en la rotación de talento humano?

De acuerdo con una [investigación](#) existe un 92% de probabilidad de que los colaboradores de empresas con altos niveles de estrés o burnout busquen un nuevo empleo.

Los elementos que influyen en el burnout y, por tanto, en una posible crisis de rotación:

- Altos niveles de estrés
- Las sobrecargas de trabajo
- Despreocupación de la empresa
- Falta de apoyo de los líderes
- Poca posibilidad de desconectarse después de la jornada laboral

Mientras los niveles de burnout alcanzan sus picos máximos ese agotamiento podría ser la gota final para que las personas busquen un nuevo empleo. Los elevados niveles de estrés y las cargas de trabajo casi imposibles de gestionar poseen una correlación con la cantidad de colaboradores que han estado buscando ofertas de empleo en el último tiempo.

## ¿Por qué es tan importante impulsar la felicidad en los colaboradores para mitigar la rotación de talento?

Una organización que combina un estilo de liderazgo colaborativo y una visión que se encuentra focalizada en la pasión, la convicción por lo que se hace y en actitud proactiva genera un clima laboral que se encuentra repleto de confianza, motivación y felicidad para todo el equipo de trabajo.

El bienestar de los colaboradores influye directamente en la productividad de la organización. El concepto de bienestar laboral cobra cada vez más fuerza.

Es prioridad imperante tener empleados alineados a la organización.

## ¿Cuál es el papel de RH?

El departamento de recursos humanos se encuentra en el corazón de cada empresa. Es el departamento más cercano a los empleados, y por lo tanto el más habilitado para la temperatura dentro de la empresa. Recursos humanos es quien revela la atmósfera de la empresa, y quien se ocupa del equilibrio social. Recursos Humanos es quien tiene la posibilidad de anticiparse a las necesidades y estar disponible para identificar áreas de mejora.

Te presentamos así el Journey de RH, una checklist de herramientas clave a la hora de cuidar a tus colaboradores y disminuir la rotación de personal impulsando la felicidad organizacional.



## Checklist del journey de RH para cuidar la rotación de talento:

- A la hora del ingreso de un nuevo colaborador en la empresa es muy importante cuidar el proceso de onboarding:**

El onboarding es un proceso necesario para acelerar la adaptación e integración de nuevos colaboradores en un periodo de tiempo corto y fluido. Este proceso es un paso clave para que el nuevo talento sea productivo y contribuya a las metas propuestas.

### → **Tip: Claves para un buen onboarding:**

*Qué el onboarding no dependa solo del departamento de RH. Aquí deben incorporarse también al proceso los distintos equipos de trabajo y sus supervisores*

*Procurar que exista un feedback constructivo al trabajador del nuevo ingreso durante todo el proceso del onboarding*

*Brindar al colaborador la posibilidad de que pueda mostrarse lo más proactivo posible*

*Brindarle al colaborador autonomía para que genere iniciativas propias.*



## □ **Conecta culturalmente con tu equipo:**

La cultura empresarial trae grandes beneficios a la organización. La misma te permite diferenciarte de la competencia, unir a los empleados, reclutar con mayor facilidad, fortalecer la lealtad de los colaboradores influyendo en la tasa de rotación trabajando el sentimiento de pertenencia y de valores compartidos.

### → **Tips para conectar culturalmente:**

*Busca la opinión de tus empleados, que aquello que les interesa, cuáles son sus hobbies, integra nuevos empleados en sus ingresos, celebra cumpleaños, haz que la vida de la organización se irradie en las redes sociales, propone sesiones de cultura donde se debatan los valores de la empresa y se escuche la voz de los colaboradores. Recluta en base a los valores de la organización. Utiliza slack o canales de comunicación donde se pueda felicitar a alguien del equipo cuando se haya realizado algo bien o meritorio, felicítalo usando los valores de la organización para continuar reforzando y recordando los mismos continuamente.*





## **Brinda a tus colaboradores las mejores condiciones:**

Es fundamental a la hora de retener al mejor talento y reducir los niveles de rotación el brindarle a tus empleados las mejores condiciones a la hora de realizar su trabajo, el buscar constantemente el permitirles desarrollar sus tareas eficazmente. Los colaboradores dedican la mayoría de su tiempo a la organización y por ende esperan obtener la misma dedicación por parte de la empresa de manera recíproca.

### → **Pregúntate lo siguiente respecto a las condiciones:**

*¿Nos encontramos brindando instalaciones cómodas, equipos que se encuentren en buen estado, brindamos cubrimiento en salud y seguridad social, qué beneficios ofrecemos?*



## □ **Revisiones de performance:**

Evaluación de desempeño: Contrariamente a lo que se cree las evaluaciones de desempeño no solo sirven a los intereses del departamento de RH y a la organización en general, sino que los empleados también lo reciben de una manera proactiva. Aquí se busca que sientan que su trabajo pesa y hace la diferencia, así como también poder entender qué expectativas poseen y en qué estado está el cumplimiento de las mismas. .



## □ Medir indicadores de salud mental

Poder priorizar una iniciativa de bienestar es una decisión comercial inteligente la cual le permite a la organización adoptar un enfoque proactivo para la salud mental de sus colaboradores. Los empleados comprometidos y con elevados niveles de bienestar poseen **un 45 % más de probabilidades** que otros empleados de adaptarse al cambio.



### → Indicadores importantes a considerar:

Datos biométricos básicos, hábitos de salud tales como (ejercicio, alimentación, sueño y consumo de tabaco y alcohol), datos de ausentismo, análisis de opiniones, datos de encuestas respecto a niveles de bienestar y burnout, realiza encuestas y enfócalas en obtener información específica, relevante y que permita implementar acciones concretas, aplicación de la NOM 035.

## **Aplicar estrategias de bienestar en su día a día:**

La falta de bienestar, el estrés y el síndrome de burnout generan absentismo en la organización. Es imprescindible la necesidad de favorecer un clima laboral positivo y una buena relación entre los empleados.

Ofrece planes personalizados de bienestar, lo importante en este punto es buscar la garantía de la eficacia que resulte para cada persona en particular y por esto es importante saber que no todos los colaboradores necesitarán las mismas herramientas y atenciones por igual.

Lo recomendable es poder brindar el recurso adecuado con base en el nivel de bienestar de cada persona, conociendo el nivel de estrés actual de los colaboradores y así ofrecerles una ruta de bienestar: Un programa digital de salud mental que pueda apoyar a los colaboradores a superar el estrés y las preocupaciones del día a día previniendo la rotación y mitigando el burnout. De esta manera los colaboradores reciben herramientas científicamente validadas la cuales no solo incluyen terapia, meditaciones o ejercicios de mindfulness para la ansiedad sino la idea es que puedan aprender a gestionar el estrés, a saber cómo relajarse, cómo negociar, cuáles son las bases de la comunicación asertiva, cómo gestionar el tiempo, como tomar decisiones y como tolerar el malestar.

Lo importante aquí será identificar qué situaciones generan estrés, comprender las características individuales de cada colaborador, así como, las características propias del trabajo. La Ruta toma como base que los colaboradores pueden gestionar los factores de estrés mediante el desarrollo de habilidades para afrontarlo ganando autonomía y control sobre su trabajo.

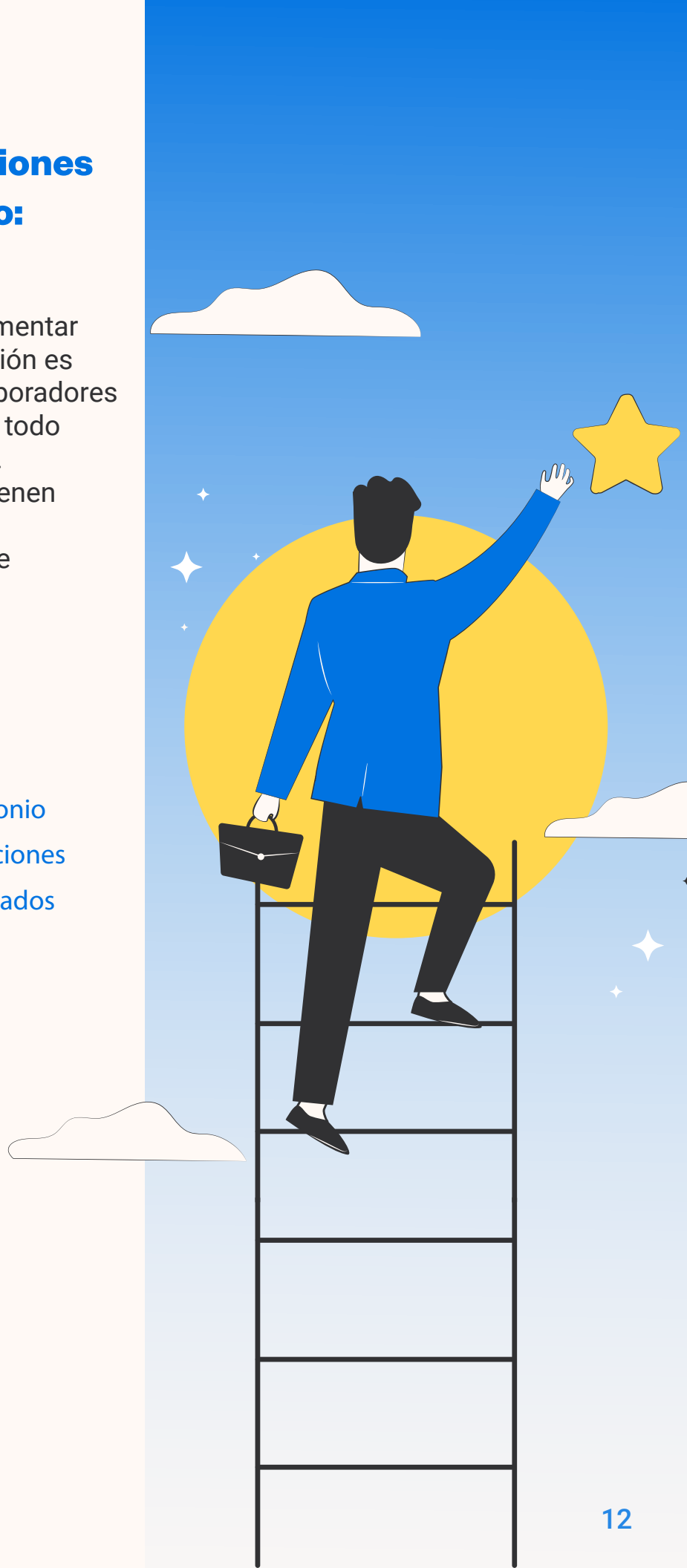


## □ Capacitaciones y definiciones de planes de crecimiento:

Para mitigar el nivel de rotación y aumentar el nivel de pertenencia a la organización es importante comprender que los colaboradores poseen necesidades básicas y sobre todo ganas de generar mayor crecimiento. Si en la organización creen que no tienen oportunidades de crecimiento esto aumentará su sentimiento de sentirse estancados.

### → Tip:

Trata a tus empleados como un patrimonio de tu empresa, invierte en sus capacitaciones y crecimiento para que se sientan valorados y así más motivados.



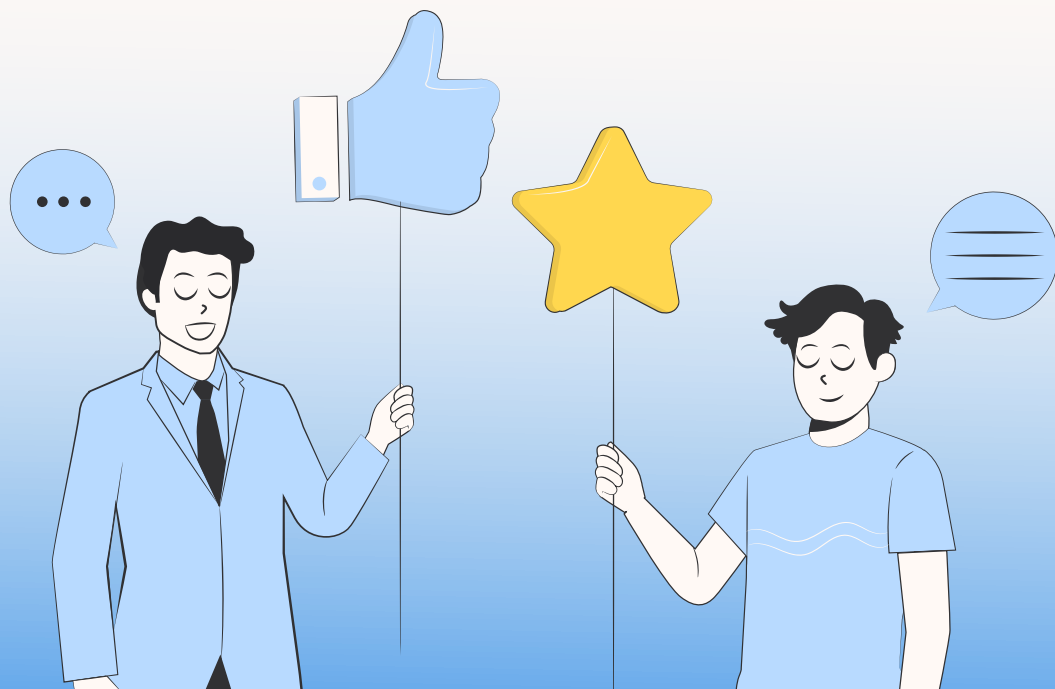
## □ **Constante reconocimiento a tus empleados:**

Fortalecer el compromiso de tus empleados es imprescindible para asegurar el crecimiento de la organización, y aquí el reconocimiento laboral es una de las claves. Es importante saber que para que el reconocimiento sea fructífero debe realizarse de manera personal, cada empleado tiene diferentes habilidades y logros que deben ser puestos en valor.

### → **Importante, hay 2 tipos de reconocimiento:**

**Reconocimiento laboral monetario:** Los programas de recompensas monetarias incluyen premios monetarios o tangibles. Algunos de los más comunes son: Incrementos salariales, bonos, comisiones, desarrollo profesional remunerado, oportunidades de capacitación, planes de jubilación y asistencia sanitaria, tiempo libre pagado, pago por mérito, convenios de descuento con otras empresas, tarjetas de regalos, conferencias y viajes de trabajo entre otros.

**Reconocimiento laboral no monetario:** Algunos de los ejemplos de de reconocimiento laboral no monetario: Promoción de empleo, estar a cargo del equipo de trabajo, trofeos, medallas al mérito, certificado de logros, desarrollo profesional interno, horarios de trabajo y ubicaciones flexibles, nuevos espacios de oficina, días de descanso, entre otros.





## **Identifica las causas de la rotación en la empresa:**

Es importante saber que existen diferentes causas de rotación: Involuntaria (cuando se despide a un empleado y no fue su decisión irse de la empresa), voluntaria (cuando el empleado se va por voluntad propia), rotación deseable (esta se da cuando se cuenta con empleados con bajo desempeño) y rotación indeseable (cuando se pierden empleados que se consideraban un recurso valioso)

La rotación de personal brinda información y datos importantes para comprender tus prácticas de contratación y cubrir las carencias necesarias. Medir la retención de personal ayuda a evaluar los costos con respecto a: Contratación, incorporación al puesto de trabajo, formación, beneficios y sustitución de personal.

### → **Pregúntate:**

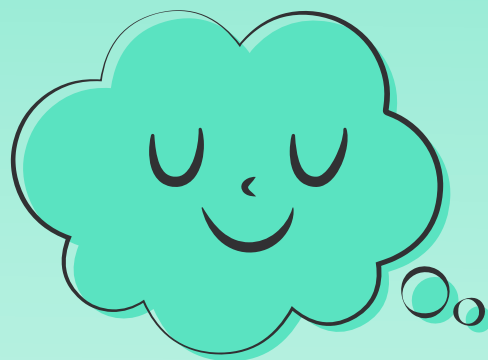
*Realiza estas preguntas que te ayudarán a entender mejor la tasa de rotación involuntaria e indeseable en tu empresa:*

*¿Por qué decidiste dejar la empresa?, ¿Recomendarías la compañía a otros?*

*¿Te sentiste en línea con los valores transmitidos por la empresa? En una escala del 1 al 5, ¿crees que había un buen ambiente dentro de tu equipo? ¿Tus obligaciones coincidían con la descripción de tu trabajo?*

## Reflexiones finales:

Las tasas de rotación de colaboradores nos llevan a revelar problemas ocultos dentro de las organizaciones. Una alta tasa de rotación es una señal de advertencia que no se puede ignorar o pasar por alto. Utiliza este playbook como guía para que te pueda ayudar a mitigar los niveles de rotación, reducir el burnout y el estrés laboral y así aumentar el índice de felicidad y bienestar en tus colaboradores y por ende en la totalidad de tu organización. Revisa constantemente tus procesos de reclutamiento, modifica los planes de compensación y beneficios de ser necesarios. Si eres capaz de responder a los problemas de rotación de personal en tu organización de manera eficaz y proactiva, mejorarás el desempeño de tu empresa y tendrás empleados más alineados a la organización y con un mayor sentido de pertenencia.



## Acerca de Cuéntame

Recuerda que esta guía es de manera orientativa. Puedes obtener lo que aquí se menciona y más herramientas validadas científicamente por expertos en un solo lugar para todos tus colaboradores y sus familias con **Cuéntame**, la plataforma 3 en 1 que identifica, previene y resuelve riesgos psicosociales a tiempo, al brindar herramientas personalizadas que mejoran su bienestar personal.

