

NEWSLETTER

HERRAMIENTAS PARA: LA ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO INDUSTRIAL EN TENERIFE



CONTENIDO

1

INTRODUCCIÓN

2

NOTICIAS

3

BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

4

CONTENIDO DE INTERÉS



— 1. *Introducción*

Herramientas para la atracción y fidelización del talento industrial de Tenerife

— Es momento de impulsar tu empresa —

El nuevo **Proyecto de Asinca**, financiado por la Consejería de Industria del Cabildo de Tenerife, está dirigido a las **empresas industriales** de Tenerife.

Se desarrolla en **tres líneas:**

-Estructura organizativa: te acompañamos en el análisis de tu organización para ayudarte a alinear la estructura con tus metas estratégicas y asegurar su flexibilidad ante los cambios del entorno.

-Reclutamiento y selección: Atrae a los perfiles adecuados. Te acompañamos en el diseño y optimización de tu proceso de selección, con un enfoque personalizado que conecte las necesidades de tu empresa con el talento adecuado.

-Onboarding: Creamos contigo un plan de integración eficaz para que cada nueva persona empleada se sienta parte del equipo desde el primer día. Porque una buena bienvenida marca la diferencia y fideliza.



¿Sabías que...?



El 79% de las personas empleadas que dejan su empresa lo hacen por falta de reconocimiento, **no por el salario.**

Por este motivo,
¿te ayudamos a atraer y fidelizar?



— 2. Noticias

El **talento** ya no se busca **fuera de la empresa**, se **detecta y fomenta** en la propia organización

En un contexto de escasez de perfiles tecnológicos y creciente incertidumbre económica, las organizaciones están priorizando el desarrollo del talento interno.



Esto implica identificar, formar y motivar desde dentro, evaluando competencias regularmente, promoviendo la movilidad interna y alineando objetivos individuales con los de la empresa. La gestión emocional y la comunicación activa son claves para facilitar estos procesos y evitar resistencias.

[ENLACE](#)

Fidelización a través de la Formación y Movilidad Interna

Ante las **dificultades para captar talento**, las empresas han intensificado esfuerzos en fidelización, destacando la **formación** (promovida por el 82% de las empresas) y la **movilidad interna** (70%) como principales estrategias. Un **55%** se enfoca en el **desarrollo interno** de la plantilla ante la dificultad de contratar externamente.

En cuanto a la retribución, el **62% de los/as profesionales** se sienten **insatisfechos/as con su salario**, siendo el motivo principal para cambiar de empleo. Solo el **30% de las empresas** han compensado completamente los efectos de la inflación.

Además, existe una creciente preferencia por **modelos de compensación total** que incluyan beneficios sociales.

[ENLACE](#)

A photograph showing a person's hands balancing a small white paper figure on a wooden seesaw. On the left side of the seesaw, there are three wooden blocks stacked vertically, labeled 'L', 'I', and 'F'. On the right side, there are three wooden blocks stacked vertically, labeled 'W', 'O', and 'K'. The background is a blurred image of a person's face.

— 2. Noticias

Michael Page:

Flexibilidad y Bienestar como Prioridades



Según el informe **Talent Trends 2024** de Michael Page, las personas empleadas en España, están **priorizando** cada vez más la **flexibilidad laboral** y la conciliación entre **vida personal y profesional** sobre el salario y las promociones. El **57% de empleados/as** preferiría renunciar a un ascenso si compromete su **equilibrio entre vida y trabajo**, tendencia más notable entre mujeres, mayores de 50 años y aquellos con salarios satisfactorios. Este cambio cultural exige a las empresas adaptarse para **atraer y fidelizar talento**, implementando flexibilidad y enfoques colaborativos para **mejorar** el equilibrio entre la **vida laboral y personal**.

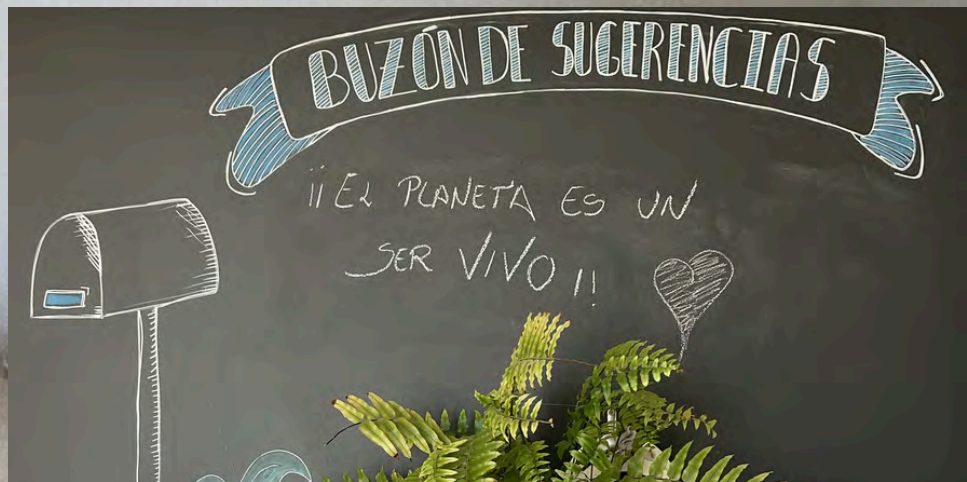
[ENLACE](#)

3. Buenas prácticas empresariales



“MAGIA ES CREER EN TI MISMO. SI PUEDES HACER ESO, PUEDES HACER QUE CUALQUIER COSA SUCEDA”

JOHANN WOLFGANG VON GOETHE



Empresa: Ascanio Química

Iniciativa: Cartelería con frase motivadora en la office para el tiempo de descanso.

Impacto: Fomentar la motivación y fortalecer el espíritu de equipo entre los empleados.

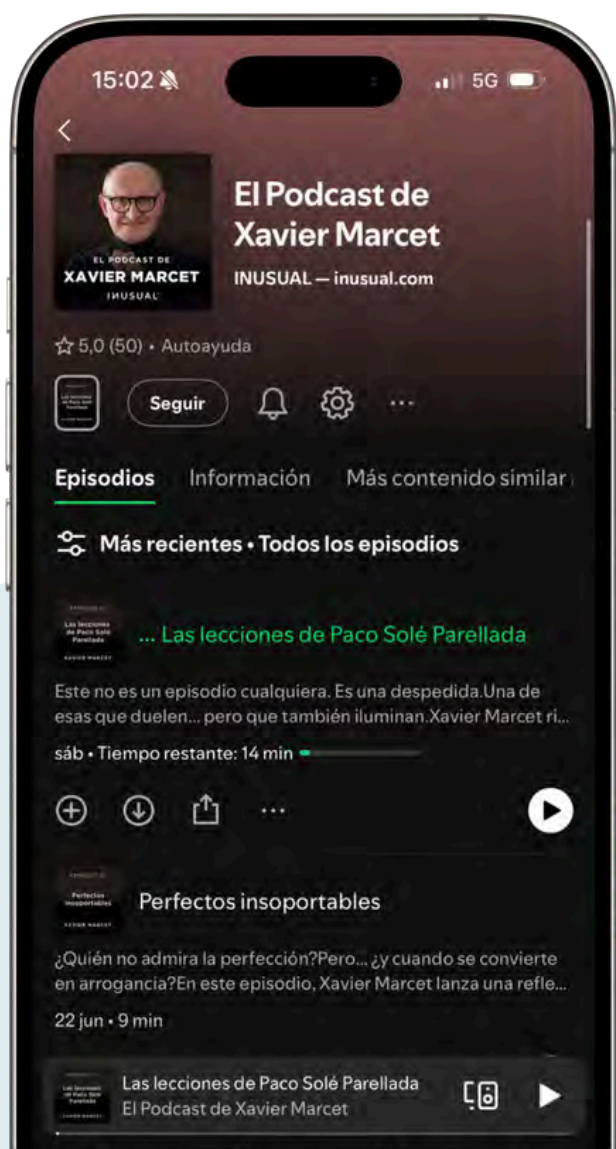
Costo: Bajo, ya que se trata de un incentivo simbólico.

— 4. Contenido de Interés

El Podcast de Xavier Marcet



A través de estrategias para adaptarse al cambio y fomentar una cultura empresarial ágil, sus episodios ofrecen valiosas ideas para liderar procesos de transformación, atraer y fidelizar talento, y crear entornos laborales más dinámicos.



ENLACE

— 4. *Contenido de Interés*

Reflexión de la semana

“El ambiente laboral no es algo que se recibe, es algo que se construye entre todos”

¿Qué has hecho esta semana para contribuir a un mejor entorno en tu equipo?



“Un pequeño cambio puede ser el inicio de algo grande”

TE ESPERAMOS

**Andrea
Concepción Pérez**

Departamento de Recursos
Humanos y Talento

✉ (34) 922 28 14 58

☎ aconcepcion@asinca.com

Enlace

