



PROYECTO RETAIL

CONTENIDOS ADICIONALES

El empleo y el sector minorista

PROYECTO RETAIL

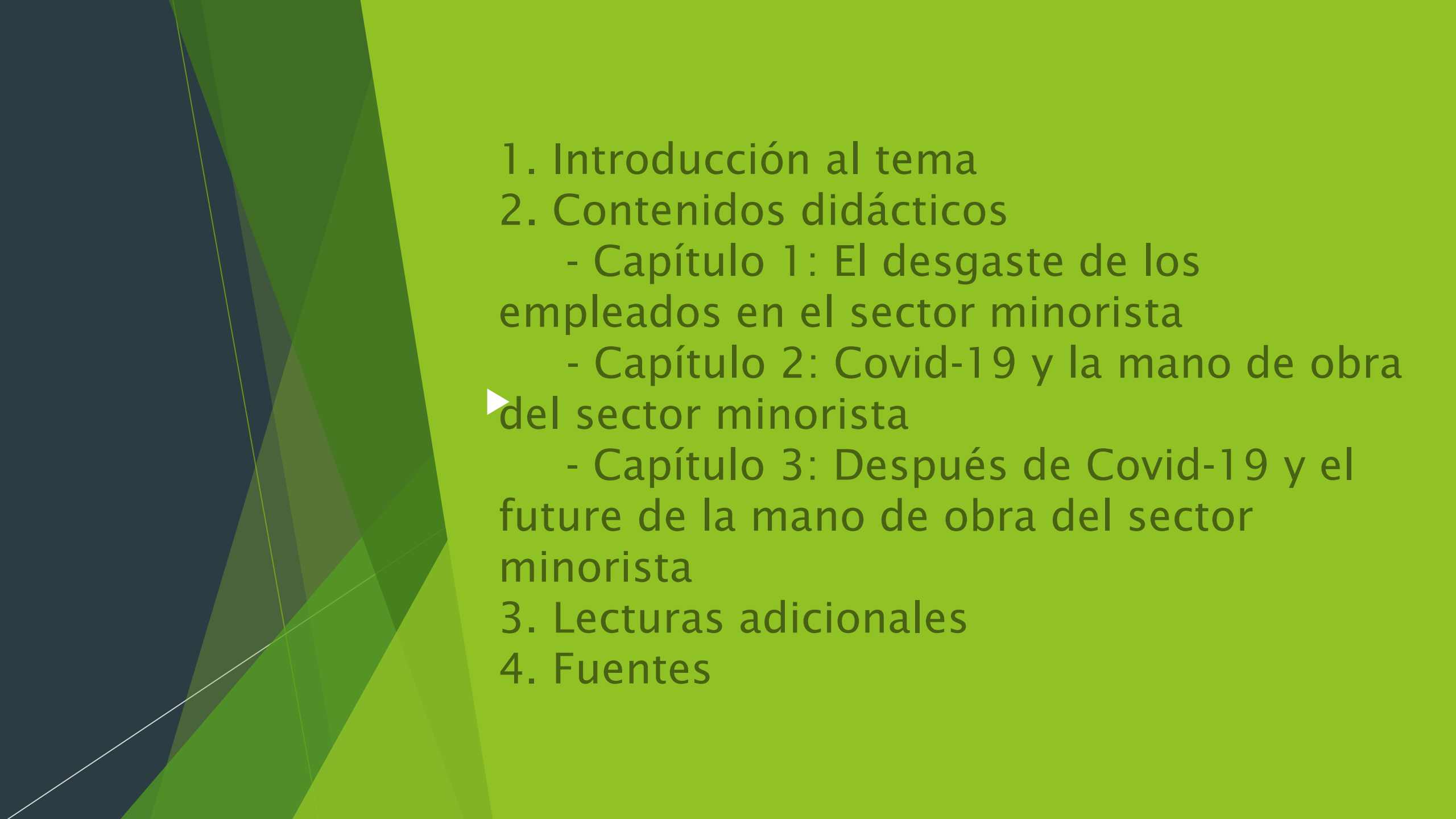


Erasmus+

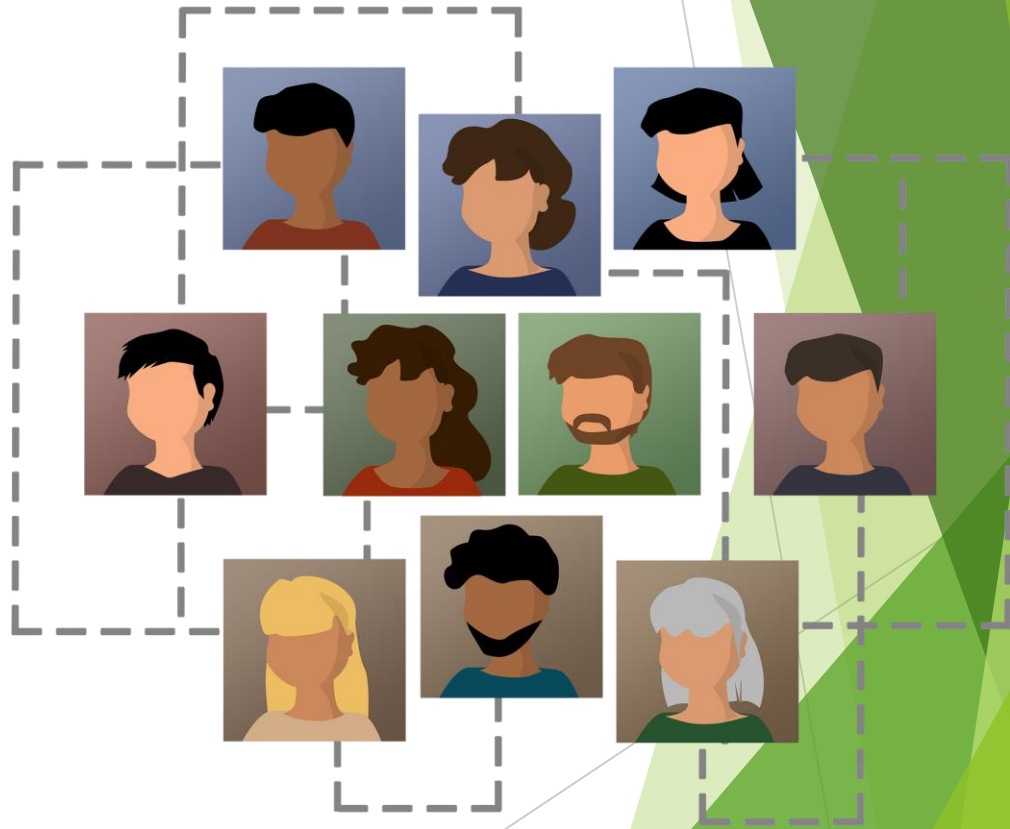
Project funded by:

**Erasmus+ / Key Action 2 -
Cooperation for innovation and the
exchange of good practices, Strategic
Partnerships for VET education**

Retail Project [www: retail.erasmus.site](http://www.retail.erasmus.site)

- 
1. Introducción al tema
 2. Contenidos didácticos
 - Capítulo 1: El desgaste de los empleados en el sector minorista
 - Capítulo 2: Covid-19 y la mano de obra
 - ▶ del sector minorista
 - Capítulo 3: Después de Covid-19 y el future de la mano de obra del sector minorista
 3. Lecturas adicionales
 4. Fuentes

1. Introducción al tema



La pandemia de Covid-19 ha causado amplias repercusiones en las empresas de todo el mundo. Como resultado de la pandemia, un número récord de empleados está renunciando o pensando en hacerlo - esta época se conoce ahora como "La Gran Desgaste". En este material adicional, analizaremos el entorno de los empleados del sector minorista y cómo convertir la "Gran Atrición" en la "Gran Retención".

2. Contenidos:

Este módulo adicional se dividirá en 3 capítulos, referencias y material de lectura adicional.

- Capítulo 1: Desgaste de los empleados en el sector minorista
- Capítulo 2: Covid-19 y la mano de obra del sector minorista
- Capítulo 3: Después de Covid-19 y el future de la mano de obra del sector minorista

3. Lecturas adicionales

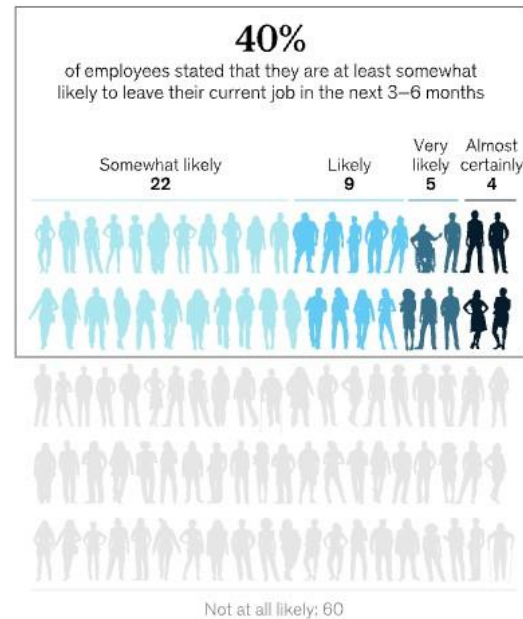
4. Fuentes



2.1. El gran desgaste

The 'Great Attrition' is real, and appears widespread across industries.

Likelihood that employees will leave their current job in next 3–6 months, % of respondents



Lo que se denomina "Gran Desgaste", es un número histórico y sin precedentes de empleados de todos los sectores que están renunciando o pensando en hacerlo.

Una encuesta reciente de McKinley & Company reveló que "el 40% de los empleados encuestados dijo que era probable que renunciara en los próximos tres a seis meses. El 18% de los encuestados dijo que sus intenciones iban de probables a casi seguras. Estos resultados se mantuvieron en los cinco países que encuestamos (Australia, Canadá, Singapur, Reino Unido y Estados Unidos) y fueron ampliamente consistentes en todos los sectores"¹

CAPÍTULO 1

Desgaste de los empleados en el sector minorista
La gran deserción.

1. McKinley and Company - 'Great Attrition' or 'Great Attraction'? The choice is yours, 08/09/2021

2.1. El paisaje de los empleados del sector minorista

CHAPTER 1

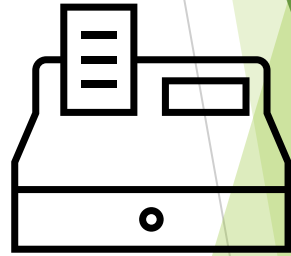
Employee attrition in the Retail Sector The Retail Employee Landscape.

- El sector minorista tiene una de las tasas de rotación de empleados más altas de todos los sectores. Las razones de la elevada tasa de abandono en el sector minorista son numerosas. Entre ellas se encuentran:
 - Bajos salarios
 - Mala gestión de las expectativas de los empleados
 - Falta de aprendizaje y desarrollo
 - Falta de progresión profesional
 - Agotamiento debido a los largos turnos de trabajo
 - Horarios insociables
- En el caso de los empleados más comprometidos con el sector minorista, a menudo los que trabajan en "ubicaciones sobre el terreno pueden sentirse desconectados de la visión y el plan de la sede central. O simplemente pueden no ver el potencial de promoción ascendente y su valor para la organización" ²
- Según una encuesta realizada por Korn Ferry (NYSE:KFY) en noviembre de 2019 a los principales minoristas de Estados Unidos, encontró que, "Los encuestados citaron "mejores oportunidades / promociones" como la razón número 1 para las salidas en la industria minorista, seguida de más dinero y un deseo de un horario más predecible. ³

2. Total Retail - Out of Fashion: Why Turnover in Retail is So High, and What to Do About it, 14/02/2021

3. Korn Ferry - survey of top US retailers examines employee turnover 25/01/2019

2.1. Retención de empleados - ¿Qué significa para las empresas?



CAPÍTULO 1

Desgaste de los empleados en el sector minorista

Retención de empleados: qué significa para las empresas

- La retención de los empleados es fundamental para mantener la viabilidad de las empresas, el desgaste de los empleados puede crear graves costes adicionales para las empresas, algunos de los cuales incluyen:
 - “Cubrir temporalmente las funciones de un empleado mediante horas extraordinarias para otro personal o hacer frente a la escasez de personal
 - El tiempo que se tarda en publicar anuncios de empleo, seleccionar a los candidatos, realizar entrevistas, verificar los antecedentes de los solicitantes y llevar a cabo pruebas de empleo
 - Los costes de formación, como la orientación, la enseñanza de las funciones a los nuevos empleados, la supervisión de otros empleados y el suministro de uniformes
 - La curva de aprendizaje de un nuevo empleado, que podría incluir una reducción de la calidad, errores y una productividad más lenta
 - Baja moral de los empleados asociada a la constante rotación de personal”⁴
 - Fuga de personal, ya que se pierde al personal más experimentado y se contrata al menos experimentado

2.2. Impacto de Covid-19 en la plantilla del comercio minorista

CAPÍTULO 2

Covid-19 y la mano de obra del comercio minorista

Impacto de Covid-19 en la plantilla del comercio minorista

- Debido a la pandemia de Covid-19 se ha producido un cambio drástico en el sector minorista. En las fases iniciales de la pandemia se cerró el comercio minorista "no esencial", lo que provocó que millones de personas que trabajan en el comercio minorista en todo el mundo fueran despedidas durante las restricciones.
- La pandemia de Covid-19 también supuso una aceleración del paso a Internet, lo que provocó una reducción de las necesidades de personal in situ, al tiempo que aumentó el personal de almacén.



2.2. El futuro del comercio minorista

CAPÍTULO 2

Covid-19 y la mano de obra del comercio minorista

El futuro del comercio minorista

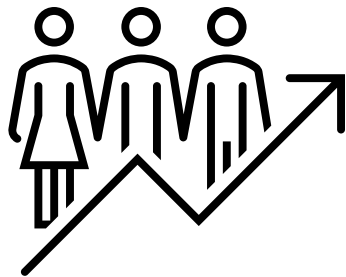
Debido a la pandemia de Covid-19 y a la aceleración del comercio electrónico, la forma de trabajar en el sector minorista tendrá que adaptarse, lo que incluye un cambio en el tipo de competencias necesarias en las sedes de los grandes minoristas y el equilibrio de las funciones necesarias en las tiendas de ladrillo y cemento.

Según John Straw, empresario en serie y asesor principal de McKinsey, "los minoristas del futuro aprovecharán el poder de los datos, la informática cuántica, la inteligencia artificial y la realidad aumentada"⁵. En el mismo artículo, John Straw afirma que "¿El mayor error que cometen las empresas minoristas? No estar dispuestas a invertir en algo que no alimente automáticamente la cuenta de resultados. La mayor ganancia: utilizar la tecnología de vanguardia para ofrecer a los consumidores una forma de imaginar su vida si se adelantan a comprar"⁶.

5. McKinsey and Company - How tech will revolutionize retail, 24/06/2021

6. Ibid

2.3. El futuro del comercio minorista y el futuro de sus empleados



CAPÍTULO 3

Post-Covid-19 y el futuro de los trabajadores del comercio minorista
El futuro del comercio minorista y el futuro de los empleados del comercio minorista

Para protegerse en el futuro, los minoristas deben invertir en la capacitación del personal, no solo por el giro masivo del sector hacia la omnicanalidad durante la pandemia, sino también por las innovaciones actuales para hacer avanzar el comercio minorista con elementos como la inteligencia artificial y la realidad aumentada.

Las funciones que antes realizaba el personal han sido sustituidas por la automatización. Esto deja a los empresarios la oportunidad de reorientar el tiempo y la energía de sus empleados hacia nuevas tareas que puedan innovar y hacer crecer el negocio. Esta inversión en la mano de obra también proporciona al personal un mayor sentimiento de propiedad sobre la empresa y una gran satisfacción.

Mejora de la formación del personal *Capítulo 3*

2.3.1 Qué pueden hacer los minoristas para retener a sus empleados

CAPÍTULO 3

Post-Covid-19 y el futuro de la mano de obra del comercio minorista

Qué pueden hacer los minoristas para retener a sus empleados

- Mejora de la formación del personal

Invertir en la mejora de las competencias del personal. Un consejo de Bryan Hancock, socio de McKinsey, para los minoristas es: "Empezar a hacer un seguimiento de la situación de las personas y de las competencias que han demostrado para lo que se necesita en el futuro. Si las comunicaciones o el trabajo en equipo o lo que algunos llaman "habilidades de poder" y otros llaman "habilidades blandas" son lo que va a ser importante, haz un seguimiento de las mismas. Si es importante adquirir ciertas habilidades técnicas o digitales, también hay que seguirlas. Ya tenemos, en la revisión anual del rendimiento, una forma de documentar. Estamos empezando a ver que algunas empresas lo hacen y luego utilizan los datos para ayudar a que las personas se adapten mejor a las oportunidades

En la primera línea, hay una serie de evaluaciones que se pueden utilizar a medida que las personas llegan y progresan. Incluso se puede facultar a los supervisores de primera línea para que firmen las insignias que alguien podría obtener a medida que demuestre su progresión en las habilidades. Así que es más una cuestión de definir las habilidades que quieres seguir y ser intencional sobre la creación del proceso para seguir y acreditar" ⁷

2.3.2 Qué pueden hacer los minoristas para retener a sus empleados

Contratar al personal adecuado

Asegúrese de que contrata al candidato adecuado, que sea apto para el trabajo y que no esté infra o sobrecualificado desde el principio. Un candidato poco cualificado tendrá dificultades para seguir el ritmo de trabajo. Y por muy bueno que parezca un candidato demasiado competente, también es más probable que se marche antes de tiempo porque ha alcanzado su techo.

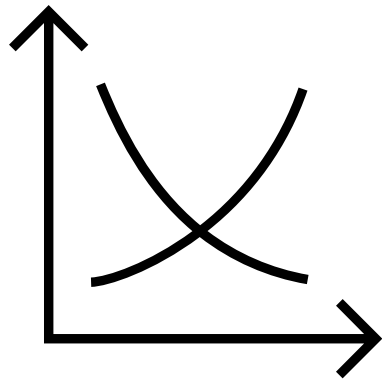
CHAPTER 3

Post-Covid-19 y el futuro de la mano de obra del comercio minorista

Qué pueden hacer los minoristas para retener a sus empleados

- Contrata al personal adecuado

2.3.3 Qué pueden hacer los minoristas para retener a sus empleados



Trazar la progresión de la carrera de los empleados

Asegúrese de que existe una trayectoria profesional para sus empleados, trace la posible progresión profesional de los empleados. Esto permite que los miembros del personal "sepan cuál es su trayectoria personal dentro de su empresa. También sabrán cuándo serán ascendidos (si tienen un buen rendimiento) y, por tanto, estarán menos inclinados a irse a otro sitio". ⁸

CAPÍTULO 3

Post-Covid-19 y el futuro de la mano de obra del comercio minorista

Qué pueden hacer los minoristas para retener a sus empleados

- Trazar la progresión de la carrera de los empleados

2.3.4 Qué pueden hacer los minoristas para retener a sus empleados

CAPÍTULO 3

Post-Covid-19 y el futuro de la mano de obra del comercio minorista

Qué pueden hacer los minoristas para retener a sus empleados

- Tener una comunicación abierta con los empleados

Tener una comunicación abierta con los empleados

Fomente la comunicación abierta con el personal, siéntese regularmente con cada empleado y hable abiertamente con él. Pregúnteles cómo se encuentran, si hay algo que les molesta, cómo se sienten en su trabajo, vea cuál es su nivel de satisfacción laboral, etc. Mantener una conversación abierta con el personal da la oportunidad al empresario de percibir el grado de satisfacción del personal y resolver cualquier posible problema antes de que sea demasiado tarde.

3. Lecturas adicionales

[How tech will revolutionize retail | McKinsey](#)

[Why The 2021 'Turnover Tsunami' Is Happening And What Business Leaders Can Do To Prepare \(forbes.com\)](#)

[Retail Turnover Rates In 2021 - DailyPay](#)

4. Fuentes

[Making the Great Attrition the Great Attraction | McKinsey](#)

[Out of Fashion: Why Turnover in Retail is So High, and What to Do About it \(mytotalretail.com\)](#)

[Korn Ferry survey of top US retailers examines employee turnover](#)

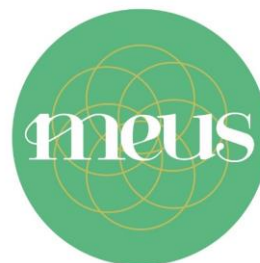
[Employee retention in retail is more important than ever - TellerMate UK](#)

[How tech will revolutionize retail | McKinsey](#)

[7 Reasons for Employee Turnover in Retail – Harver](#)



PROYECTO RETAIL Consorcio



POLISH CHAMBER OF COMMERCE

Proyecto Retail www: retail.erasmus.site