

3 formas de elevar la retención por medio del desarrollo profesional

Erica Keswin

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

LIDERAZGO Y GERENCIA

Los estadounidenses siguen renunciando a sus trabajos a un ritmo récord, dejando a las empresas con más vacantes que candidatos. Por lo tanto, no sorprende que atraer y retener talento encabece las listas de prioridades de muchos líderes este año. Aumentar la remuneración, promover desde dentro, ofrecer horarios flexibles y facilitar el trabajo remoto son siempre buenas estrategias de talento. Sin embargo, hay otra palanca que los líderes pueden usar que es muy accesible, no necesita ser costosa y les brinda a los empleados algo que realmente quieren.

El desarrollo profesional en el trabajo es una solución casi perfecta para muchos problemas que enfrentan las empresas en la actualidad. ¿Por qué? Primero, su gente lo quiere, y las consecuencias de descuidar el desarrollo son significativas. Según un informe de The Execu|Search Group, 86% de los profesionales dijeron que cambiarían de trabajo si una nueva empresa les ofreciera más oportunidades de desarrollo profesional.

En segundo lugar, es bueno para los negocios. De acuerdo con estadísticas de Deloitte, las organizaciones con una cultura de aprendizaje sólida tienen 92% más probabilidades de desarrollar productos y procesos novedosos, 56% más probabilidades de ser las primeras en comercializar sus productos y servicios y son un 17% más rentables que sus pares. Sus tasas de participación y retención también son entre 30% y 50% más altas.

He aquí cómo priorizar el aprendizaje y el desarrollo en su organización:

APRENDA TEMPRANO Y CON FRECUENCIA. Haga que el desarrollo profesional esté disponible para los nuevos empleados desde el principio. De esta manera, sus ofertas pueden tener un impacto mucho más profundo en su experiencia en la empresa.

Además, brinde a los empleados la oportunidad de aprender con frecuencia. Por ejemplo, LinkedIn reserva un "InDay" al mes para que los empleados se concentren en ellos mismos, la empresa y el mundo." Un LinkedIn Workplace Learning Report del 2018, mostró que un asombroso "94% de los empleados permanecería más tiempo en una empresa si esta invirtiera en su desarrollo profesional", pero el mayor obstáculo es la falta de tiempo. La estrategia de LinkedIn incorpora el tiempo de desarrollo directamente en los horarios de los empleados.

HAGA DEL APRENDIZAJE UN RITUAL. Los rituales ayudan a los empleados a sentir un sentido de pertenencia y una conexión con el propósito, lo que conduce a un mayor rendimiento. Por ejemplo, Udemy, la compañía de aprendizaje en línea, tiene un ritual llamado Drop Everything and Learn, o DEAL. Cada mes, un miércoles a las 3 p.m., los empleados dejan lo que están haciendo y toman una clase en línea, en lo que quieren.

Este artículo es útil para:

- Estrategias para atraer talento
- El desarrollo profesional como solución para los problemas en empresas
- Priorizar el aprendizaje y desarrollo de su organización.

Haga que el desarrollo profesional esté disponible para los nuevos empleados desde el principio.

Brindar a los empleados oportunidades de desarrollo profesional los mantiene involucrados. Esto es importante, porque, según un estudio de Udem y de 2016, los empleados desvinculados y aburridos tienen el doble de probabilidades de irse.

PROPORCIONE COACHING MÁS ALLÁ DE LAS JEFATURAS CORPORATIVAS. El coaching es uno de los beneficios más solicitados por los empleados y es un éxito comprobado. Sin embargo, hasta hace poco tiempo, el coaching estaba reservado principalmente para altos ejecutivos y personas de alto rendimiento en quienes una empresa consideraba que valía la pena invertir.

Una categoría completamente nueva de empresas ahora ofrece coaching a organizaciones más allá de las jefaturas corporativas. Por ejemplo:

- Bravely, una compañía de coaching profesional, tiene un enfoque de coaching de “toda la población, de abajo hacia arriba”.
- Betterment, una empresa de software de inversión, ofrece coaching personalizado a los empleados de todos los niveles.
- Torch es una plataforma basada en datos que ayuda a los líderes de recursos humanos a ofrecer clases, entrenamiento y tutoría a los empleados.

Al ofrecer a las personas lo que más desean (desarrollo personal y profesional en el trabajo), no solo invita a los empleados a ser parte de su equipo y los alienta a quedarse. También estará contribuyendo a un mundo que sea más gratificante para todos.

LIDERAZGO Y GERENCIA

Los rituales ayudan a los empleados a sentir un sentido de pertenencia y una conexión con el propósito, lo que conduce a un mayor rendimiento.

El coaching es uno de los beneficios más solicitados por los empleados y es un éxito comprobado.

Sobre el autor:

Erica Keswin es autora, conferencista internacional y estratega laboral.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com