

Qué hacer si se siguen llevando a sus empleados

Art Markman

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

CAPITAL
HUMANO

En un mercado de trabajo muy activo, especialmente en sectores donde el número de empleos excede el número de trabajadores calificados, hay una alta probabilidad de que otras organizaciones estén tratando de robarle a sus empleados. No sólo a sus superestrellas, a todos.

Si espera para responder hasta que descubra que un empleado está siendo reclutado, estará esperando demasiado tiempo. **He aquí cuatro maneras de asegurar que usted mantenga a sus mejores empleados.**

Asegúrese de que su compensación es justa

En primer lugar, usted necesita abordar la compensación. Esté atento a las tarifas del mercado para el talento en su área. Encuentre maneras de darle aumentos a las personas que están significativamente mal pagadas en relación con el mercado. Si usted está al tanto de las desigualdades, lo más probable es que sus empleados también las conozcan. Además de eso, descubra qué beneficios están ofreciendo sus competidores y asegúrese de estar a la par con ellos. Un buen salario no es lo único que les importa a sus empleados, pero los bajos salarios y prestaciones pueden hacer que la gente busque la salida.

Reconozca sus defectos y destaque sus fortalezas

Cuando los empleados consideran dejar su empresa para laborar en otra, ello crea una mentalidad comparativa. Empiezan a enfocarse en los beneficios de trabajar para la compañía que los está reclutando, y al mismo tiempo piensan en las principales frustraciones que viven trabajando para usted. Eso significa que necesita entender cuáles son los aspectos de su lugar de trabajo que molestan a la gente. Al mismo tiempo, piense en algunos de los beneficios menos obvios de trabajar en su empresa. Recordarle a la gente los aspectos positivos de su entorno laboral puede mantener algunos de esos factores a la vista cuando las personas evalúan si irse o no.

Cree un plan de carrera

Una cosa que puede reducir la tentación de los empleados para tomar una oferta externa es la perspectiva de que están en un camino para alcanzar sus objetivos profesionales.

Este artículo es útil para:

- *Mantener a sus empleados satisfechos y comprometidos.*
- *Retener a sus mejores empleados.*
- *Reducir la tentación de los empleados para aceptar una oferta externa.*

Los bajos salarios y prestaciones pueden hacer que la gente busque la salida.

**CAPITAL
HUMANO**

Desafortunadamente, muchas organizaciones no dejan claro a los empleados dónde están sus oportunidades. El proceso anual de evaluación de los recursos humanos debería incluir un componente de desarrollo. Los gerentes deberían saber qué es lo que los miembros de su equipo esperan lograr en sus carreras, e integrar pasos específicos en el flujo de trabajo para apoyarlos en ese camino durante todo el año. Además, sea realista con ellos sobre el plazo en el que es probable que se produzcan ascensos u otras formas de avance.

Aumente la formación

Una estrategia común para los reclutadores es tratar de reducir el apego de los empleados a su empresa actual. Se centran en hacer que la gente piense en formas en las que actualmente no reciben apoyo o en situaciones en las que su estructura organizativa les dificulta tener un impacto. Eso significa que los empleadores necesitan invertir en ser socios del éxito de los empleados. La capacitación y la orientación son una excelente manera de crear esa asociación a largo plazo. Como mínimo, las empresas deben proporcionar a los empleados una prestación educativa anual que pueda utilizarse para clases y programas de certificación otorgados por proveedores de educación continua y profesional.

El robo de empleados es una realidad en los negocios, pero es de particular preocupación en épocas en que las vacantes de empleo superan a los candidatos. Los gerentes no pueden darse el lujo de esperar para tomar medidas para mantener a sus empleados satisfechos y comprometidos.

Los empleadores necesitan invertir en ser socios del éxito de los empleados. La capacitación y la orientación son una excelente manera de crear esa asociación a largo plazo.

Sea realista sobre el plazo en el que es probable que se produzcan ascensos u otras formas de avance.

Sobre el autor:

Art Markman es profesor de psicología y marketing en la University of Texas at Austin.



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