

6 causas por las que tus empleados pueden irse



Toma nota de estos consejos y evita que las personas valiosas de tu empresa se vayan a otro lugar que las motive más.

Por Antonio Piñón
11-05-2014

Ver partir a un colaborador valioso puede salirte muy caro. Podemos estar dejando ir conocimientos, experiencia, relaciones e incluso clientes.

Primordialmente estamos perdiendo tiempo y cierta capacidad para concretar los planes presentes arriesgando a su vez las futuras estrategias.

No necesariamente tiene que ser un alto ejecutivo o un vendedor; en cualquier nivel de las organizaciones existen personas que pueden provocar dolor al irse. La situación se agrava en función del tiempo que se tarden en cubrir el puesto satisfactoriamente.

Con base en encuestas de clima laboral y entrevistas de salida podemos hallar las causas de rotación de la gente. Aunque varían de acuerdo al tipo de organización, te presentamos las más frecuentes:

1. El estilo de liderazgo del jefe inmediato

Un liderazgo constructivo y orientado a la gente busca evitar la pérdida de gente talentosa. Si los líderes de la empresa los motivan, les dan confianza, claridad, apoyo y una sana relación con los colaboradores, será difícil que alguien lo piense dos veces antes de irse de la empresa. Un jefe que se preocupa por el desarrollo de la gente, está logrando el paso más importante para retener a su equipo de trabajo.

Por el contrario, se incrementa el riesgo de rotación cuando está presente un liderazgo golpeador, poco atento a las necesidades e intereses individuales, que no concilia las necesidades de la organización con las de las personas y que tampoco muestra interés por hacer crecer a sus colaboradores. El principal responsable de la permanencia o salida de algún engrane del negocio es el jefe.

2. Remuneración

Aunque soy partidario de que este tema no es una causa para provocar la rotación (normalmente es el pretexto o la gota que derrama el vaso), no deja de ser uno de los temas más importantes a considerar. No solamente es hablar de un sueldo (con todo y prestaciones y beneficios), lo más interesante y agudo es cuando entra a escena un actor determinante: La cultura de la empresa en torno a la remuneración.

De alguna forma, esto hace que la gente desconfíe respecto a futuros aumentos, la ausencia de claridad y objetividad en las evaluaciones para lograr bonos, entre otros.

3. Relaciones interpersonales

Tal vez la parte más desgastante en un empleo, además del esfuerzo intelectual y físico que conlleva, es ver cómo son afectadas las emociones al interactuar con otras personas. Es común que la [energía](#) se pierda en conductas como discutir, conciliar, resolver malos entendidos, protegerse y en general relacionándose con otras personas.

En muchas ocasiones, es un tema que las organizaciones no saben detectar y traducir en una cultura colaborativa, pero que sin duda provoca malestar y un alto nivel de estrés. Nadie quiere estar eternamente en un ambiente repleto de conflictos.

4. Reconocimiento

La mayoría de las personas están a la espera de algún tipo de **incentivo** que signifique que alguien está valorando su esfuerzo y resultados. Como en toda relación (puede pensarse en cualquiera), la salud de la misma depende del balance entre lo que se da y se recibe. Son añejas las creencias de que un sueldo es suficiente. En este caso, la gente buscará otro lugar en el que se le premie no sólo económica, sino social y emocionalmente.

5. Desarrollo

Ya que hemos tocado el tema del reconocimiento, la más importante de estas formas es ver materializados los logros de tu crecimiento personal y profesional. Hablamos de mayor experiencia, conocimientos, currículum, jerarquía, ingreso y también facultades para realizar proyectos de iniciativa propia. Claro que para ello se requieren sistemas perfectamente trazados, claros y estructurados que permitan el flujo de la movilidad interna en los puestos.

Lamentablemente en muchos ambientes existe la falta de planes de desarrollo, proyectos de plan de carrera y sus derivados. Por ejemplo, cuando una persona deja su puesto y de pronto nota que la nueva contratación ha ocupado la vacante que tanto quería.

6. Calidad de vida

Factores como las jornadas prolongadas, las distancias y exceso de viajes o traslados, aunque estén acompañados de una mejor remuneración, provocan un permanente anhelo por recuperar tiempo y energía para dedicarse a los temas de interés personal, mismos que tarde o temprano pueden encontrar solución con la simple acción de buscar un empleo que sí lo ofrezca (aunque muchas veces eso signifique sacrificar el factor económico).

La cultura engloba todo

Cualquiera de los temas citados convergen en la filosofía y actuar de la empresa. No es un tema primordialmente económico, sino de actitud y enfoque al personal. Siempre es valioso realizar encuestas de clima y conocer el origen de los problemas, no obstante, mi recomendación es realmente traducir esos resultados en un conjunto de acciones inmediatas, comunicadas a toda la gente y que reproduzcan una cultura preventiva en torno al problema. Los beneficios serán altos en tiempo y costo.