

## ¿Por qué los empleados se van de la empresa?



A los profesionales de Recursos Humanos se nos encomienda uno de los grandes retos de las organizaciones y es encontrar a la persona ideal para ocupar un puesto, lo cual cuesta tiempo, esfuerzo y a la empresa directamente, dinero.

Sucede que el día menos esperado, un empleado se presenta en la oficina muy serio para comunicar que abandona la empresa, y la pregunta que surge hacer inmediatamente es: ¿por qué?

Las personas toman la decisión de marcharse de las empresas porque tienen necesidades insatisfechas en el trabajo. En algunos casos, muy pocos, la organización realmente ha ofrecido todo lo que está en su mano y ya no puede seguir alimentando las aspiraciones del profesional. Imaginemos alguien que busca un cambio radical de actividad, sector o lugar de trabajo.

Pero en la gran mayoría de los casos, los empleados buscan un cambio porque han dejado de sentirse bien en la empresa, o peor aún: porque nunca llegaron a sentirse bien en su entorno laboral.

✓ *Solicita tu cuenta  
DEMO gratuita*

Cuando un empleado llega a esa situación, dedica tiempo a enviar su currículum a todas partes, buscando vacantes en portales de empleo, diciéndole a familiares y amigos que le avisen si saben de algo mejor para él, buscando la manera de escapar para saciar esa necesidad que la empresa está descuidando.

## 10 Motivos de la rotación de empleados:

Si preguntamos, la gran cantidad de esos profesionales nos darán una o varias razones como éstas:

1. Porque se sienten estancados, no ven oportunidades de crecimiento.
2. Porque tienen un mal ambiente laboral.
3. Porque no les gusta lo que hacen.
4. Porque no se preocupan por ellos.
5. Porque no están de acuerdo con el salario.
6. Porque tienen problemas con el horario.
7. Porque sienten que no les valoran.
8. Porque no se identifican con los valores de la empresa.
9. Porque no toleran a su jefe.
10. Por estrés laboral.

¿Se ha escapado talento de tu organización por alguno de estos motivos?

¿Sientes que cada vez hay más personas con el síndrome de Burnout en el equipo?

Si es así, te invito a seguir leyendo.

✓ *Solicita tu cuenta  
DEMO gratuita*

# 10 Maneras de evitar la rotación de los empleados:

Reflexionamos sobre qué estrategias se pueden poner en marcha desde hoy para fidelizar el talento y reaccionar antes de que sea tarde y esa persona que enviaba CV's nos diga que ha decidido no seguir trabajando en nuestra empresa:

## 1. Ayúdales a crecer

Evalúa el desempeño periódicamente para que, a partir de esa información objetiva, puedan surgir planes de acción acertados que les permita desarrollarse. Luego de cada evaluación del desempeño, viene bien reunirse con el empleado, destacar sus fortalezas, y ayudarle a ver sus oportunidades de mejora como parte del proceso de desarrollo, planteándole nuevos retos, preguntándole qué necesita y **dejándole saber que confías genuinamente en su capacidad** de ser mucho mejor.

Apóyales con formación continua, mentoring, coaching, y las herramientas que hagan falta y cuando estén listos, bríndales nuevas oportunidades, como dejarle liderar algún proyecto o promoverle horizontal y/o verticalmente.

Para una mejor gestión del talento cuando tienes que atender las necesidades de un colectivo de cierto tamaño, sácale provecho a la Nine-Boxes, la cual permitirá tomar las decisiones correctas con las personas correctas.

## 2. Pregúntales cómo se sienten

Haz encuestas de clima y satisfacción laboral periódicamente, evaluando cómo es la relación con sus compañeros y superiores, cómo se sienten con respecto a las labores que realizan, si cuentan con las herramientas para hacer bien su trabajo, si las condiciones ambientales son las adecuadas, si se sienten seguros, qué le hace falta a la empresa para que sea el mejor lugar para trabajar... Son muchas las personas que se van de las empresas por conflictos, chismes, mal trato de jefes o "compañeros". ¡Esto es muy feo y hay que poner un alto ya! Es importante cuidar la salud emocional y física de los que día a día contribuyen a la organización.

✓ Solicita tu cuenta  
DEMO gratuita

### 3. Ayúdales a encontrar un propósito

Que **no solo sea trabajar para cumplir y ganar dinero**. Cuando trabajamos en algo que nos conecta con nuestra pasión y nos acerca a nuestro propósito de vida, es más probable que nos quedemos. Dale la oportunidad de desarrollar su creatividad. Habilita espacios en los que puedan poner al servicio de los demás lo que tanto aman hacer e intenta ligar esas capacidades con la estrategia corporativa. Si lo logras, tu equipo será imparable.

### 4. Interésate honestamente por ellos

Somos seres integrales, no máquinas de resultados. Si un colaborador llega al trabajo con poco ánimo, acércate y pregúntale cómo está, si necesita algo, escúchale con empatía y ofrécele tu ayuda. Construye una relación sana, de confianza, contribuye a que la organización sea más humana.

### 5. Paga justamente y compensa con otros beneficios

Te recomendamos validar a través de **benchmarking salarial** para conocer cuánto se paga en el mercado laboral a las personas que tienen los perfiles que hay en tu empresa. Además, a muchas empresas les funciona el Pay for Performance, es decir, pagar incentivos por desempeño o por logro de objetivos. Pero no solo se trata de dinero, también puedes incorporar otros beneficios que contribuyan al bienestar del colaborador.

### 6. Brinda flexibilidad, mide por resultados

El trabajo es una parte de su vida, y a veces surgen cosas que coinciden con algún tramo del horario de trabajo, o en algún momento necesita un par de horas o un día para gestiones personales.... Dale la oportunidad de negociar horarios y recuerda que lo importante es que cumpla con sus responsabilidades y dé los resultados esperados. Conciliar la vida personal con el trabajo es una necesidad vital. Otra opción que puedes ofrecer es teletrabajar algunos días (¡ahora todos sabemos que es posible!)

✓ Solicita tu cuenta  
DEMO gratuita

## 7. Reconoce el buen desempeño

Si hacen algo bien, ¡dilo! y si es posible en público. Haz reuniones para celebrar los logros individuales y del equipo, haciéndoles saber cómo su trabajo ayuda a la consecución de los objetivos de la empresa. Si el empleado ha mejorado su desempeño, felicítale y se motivará a seguir haciendo su mejor esfuerzo. Agradéceles su compromiso y su lealtad con la empresa con incentivos, obsequios y/o reconocimientos escritos. Todo esto multiplicará su motivación.

## 8. Coherencia con los valores que se predicán

Que los valores estén claros y que la ética profesional se defienda. Los valores no son los que están escritos en la pared de la oficina, son los que se evidencian en el día a día. Hay casos de personas que se van porque se les impone hacer cosas que van en contra de sus principios. Cuidado con esto, puede hacer mucho daño a la imagen de la empresa.

## 9. Atención a los líderes de la organización

El psicólogo estadounidense Daniel Goleman, conocido mundialmente por ser experto en inteligencia emocional, luego de estudiar el funcionamiento de más de 500 compañías, afirma que “la mayor parte de los empleados se van porque odian a su jefe”. Asegúrate por favor de que esto no ocurra en tu organización. Una iniciativa de feedback 360° podría ayudar bastante a evaluar la gestión de los líderes de forma objetiva, junto a las encuestas de clima.

Además, puedes compartirles estos tips para que sean líderes geniales.

## 10. Revisa las tareas del puesto

Que la carga laboral se corresponda con la necesidad real que tiene la empresa y que no le implique un ritmo acelerado que no le deje ni respirar, ni comer o dedicar más tiempo de la jornada laboral. Si los colaboradores están estresados por el trabajo hasta el punto de tener gastritis, trastornos de sueño, ansiedad y otros problemas de salud, seguro que ya están preparando la huida. Una idea que te damos es analizar qué procesos se podrían automatizar para mayor agilidad y que el empleado tenga tranquilidad para dedicar tiempo de calidad a realizar aportes significativos a la organización.

✓ *Solicita tu cuenta  
DEMO gratuita*

**Diagnosticando los motivos** que provocan la rotación de los empleados y **buscando soluciones** para cada uno de ellos, encontrarás un camino de crecimiento como profesional de gestión humana y, a nivel personal, estarás contribuyendo a crear un entorno donde las personas se sientan mejor y más realizadas. Con todo esto, sin duda mejorarás el Engagement de tu organización e incluso harás que tu estrategia de Employer Branding sea brillante.

En cualquier caso, si en el proceso de mejora alguien decide irse, **no olvides hacerle una Entrevista de Salida**. No nos referimos a una conversación mientras tomas café antes de decirle adiós para siempre, sino ir más allá: estructurar ese proceso igual que lo haces con el Onboarding de los nuevos empleados, permitir que el profesional responda a una encuesta y escriba sus razones honestamente. Y toma nota, lee sus respuestas con la mente abierta, pues de ahí podrás obtener información muy valiosa que te servirá para revisar la estrategia de fidelización de los empleados.

Y si quieres **más ideas sobre como evitar la rotación** no deseada, sigue leyendo aquí.

-----

¿En tu empresa hay alta rotación de personal?

Es momento de generar un cambio trascendental en tu empresa.

En HRider te ayudamos a mejorar la estrategia de retención, con una plataforma ágil que te permitirá hacer **evaluaciones del desempeño 360º**, **encuestas de clima** o **encuestas de salida** de forma automatizada y con la frecuencia que prefieras, para obtener información objetiva en tiempo real y tomar las decisiones adecuadas para que el talento de tu empresa se quede.

¡Pruébalo gratis y escríbenos a [help@hrider.net](mailto:help@hrider.net) siempre que quieras para compartir tus ideas!



**Loreiny Martínez**

Talent Specialist

✓ *Solicita tu cuenta  
DEMO gratuita*