

Mis trabajadores se van de la empresa, ¿cómo freno esta estampida?



Los motivos por los que la gente abandona una compañía son muy diversos, por lo que conocer la razón exacta es bastante complicado. La realidad es que, como sucede con los accidentes, suele tratarse de un cúmulo de factores.

1. Sueldo: ¿Se les remunera de forma justa? El sueldo debería ser parejo con lo que se paga en otras empresas con el mismo esfuerzo y formación. En caso de haber una diferencia importante puede motivar a los trabajadores a irse a trabajar para la competencia. Además, los trabajadores deben tener la seguridad que se les pagará en el día convenido y que no existirán problemas financieros para cobrar.

2. Complementos salariales: Si un trabajador tiene que hacer desplazamientos, le deben ser pagadas las dietas (comida, kilometraje, alojamiento). Lo mismo sucede con otro tipo de enseres, si para desempeñar su trabajo necesita un teléfono móvil, un vehículo... se le deben de proporcionar (ALBA, 2017).

3. Horas de trabajo: El trabajador debe ser responsable con su horario y con sus exigencias, pero si una empresa remunera con salarios bajos y además los trabajadores para sacar el trabajo adelante tienen que hacer muchas horas extras, entonces se incrementa el nivel de malestar en la organización. También es necesario que el trabajador disponga de tiempo personal con su familia.

4. Coste para poder desempeñar el puesto de trabajo: Si deben de llevar determinado atuendo, o equipos costosos, se acaba creando malestar. Por ejemplo, en España, en una conocida aseguradora, se exige a sus trabajadores de un modelo específico de tablet cuyo coste está por encima de los 800€, si quieren trabajar con ellos.

5. Trato con el jefe o subordinados: Aquí se debe realizar un análisis cualitativo en función de donde nos encontremos y lo que prevemos que nos vamos a encontrar. Trabajar con un jefe que apoya (ALBA, 2017), valora y motiva al trabajador es algo muy sano. Lo mismo sucede con los compañeros, un clima de superación y colaboración en grupo es muy retador y propicio a valorar. Estar en un ambiente sin “trampas” y de colaboración mutua se valoraría positivamente en este apartado. Sin embargo, existen empresas donde reina un clima de desgana o donde unos compañeros pisan a los otros. Realmente lo más común y donde muchos artículos en este sentido coinciden es por el maltrato de los jefes o su “despotismo ilustrado”. Un superior jerárquico que realiza 20 llamadas al día, que deja en ridículo a un subordinado, de trato difícil, o que le impide trabajar con normalidad, normalmente suele ser el detonante para salir de una organización.

6. Salud mental: Si el trabajador está pasando por un “calvario”, alcanzando una irritabilidad continua, un estrés desmesurado o incluso un amago de infarto ya que “al fin de la presente

década el estrés será la primera enfermedad laboral” (ALBA, 2017) los trabajadores acaban cortando por lo sano.

7. Trato con personas externas a la empresa: Cuando es un problema decir el nombre para la cual se trabajaba, el empleado pierde la confianza y credibilidad. Es algo que al final se acaba enquistando.

8. Aprendizaje continuo: El hecho de estar en un lugar de trabajo monótono, sin aspectos nuevos a aprender, causa desgana a las personas más activas.

9. Posibilidades reales de desarrollo: Un trabajador que lleva mucho tiempo desempeñando su labor, arrinconado en la misma tarea o sin contar con él, hace que busque fuera de la empresa lo que no encontró dentro. Es necesario permitir a los trabajadores que crezcan y se desarrollen, ya que tener a personas muy preparadas en puestos rutinarios, es algo comparable con tener a un “Ferrari en un garaje”.

Para concluir, señalar que cuando se contrata a un trabajador todo es optimismo e ilusión, pero lo más importante es cuando éste sale de la organización. Aquí se le debe tratar con la misma dignidad y respeto que cuando se incorporó. Es un hecho que da trabajo a los abogados laboristas, ya que cuando se abandona un puesto de trabajo por un cúmulo de factores como los planteados, se acaba teniendo que interponer una demanda para exigir las cuantías pendientes de pago sólo porque a la compañía le ha sentado mal que se fuera.

BIBLIOGRAFÍA:

ALBA, JORGE (2017): “¿Por qué sigo trabajando en mi empresa? ¿Qué gano si me voy?”. figshare. Diciembre de 2017. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.5661040>

ALBA, JORGE (2017): “CULTURA ORGANIZATIVA DEL ÉXITO: El factor diferenciador que no es posible copiar”. figshare. Octubre de 2017. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.5480377>

ALBA, JORGE (2017): Implicaciones económico-sociales de las políticas de RSC: el caso de las empresas españolas presentes en el índice Global Reporting Initiative (GRI). Universidad de Alcalá.

AUTOR: Alba, Jorge

Doctor en Economía y Dirección de Empresa por la Universidad de Alcalá

jorge.alba@gmail.com

Diciembre 2017

POSTERIORMENTE EL ARTÍCULO SE PUBLICÓ TAMBIÉN EN:

Fecha de publicación y página oficial:	12 Septiembre 2019 www.marketinginsiderreview.com	Publica:	
Link de la publicación:	https://www.marketinginsiderreview.com/como-freno-la-estampida-de-salida-de-mi-fuerza-de-ventas/		



Mis trabajadores se van de la empresa, ¿cómo freno esta estampida de mi fuerza de ventas?

por [Redacción](#) con sin comentario · Ventas · Ventas & Ecommerce

Compartir este contenido



Los motivos por los que la gente abandona una compañía son muy diversos, por lo que conocer la razón exacta es bastante complicado. Mis trabajadores se van de la empresa, ¿cómo freno esta estampida de mi fuerza de ventas?

[Jorge Alba](#)

Los motivos por los que la gente abandona una compañía son muy diversos, por lo que conocer la razón exacta es bastante complicado. La realidad es que, como sucede con los accidentes, suele tratarse de un cúmulo de factores.

1.- Sueldo

¿Se les remunera de forma justa? El sueldo debería ser parejo con lo que se paga en otras empresas con el mismo esfuerzo y formación. En caso de haber una diferencia importante puede motivar a los trabajadores a irse a trabajar para la competencia. Además, los trabajadores deben tener la seguridad que se les pagará en el día convenido y que no existirán problemas financieros para cobrar.

2.- Complementos salariales

Si un trabajador tiene que hacer desplazamientos, le deben ser pagadas las dietas (comida, kilometraje, alojamiento). Lo mismo sucede con otro tipo de enseres, si para desempeñar su trabajo necesita un teléfono móvil, un vehículo... se le deben de proporcionar.

3.- Horas de trabajo

El trabajador debe ser responsable con su horario y con sus exigencias, pero si una empresa remunera con salarios bajos y además los trabajadores para sacar el trabajo adelante tienen que hacer muchas horas extras, entonces se incrementa el nivel de malestar en la organización. También es necesario que el trabajador disponga de tiempo personal con su familia.

4.- Coste para poder desempeñar el puesto de trabajo

Si deben de llevar determinado atuendo, o equipos costosos, se acaba creando malestar. Por ejemplo, en España, en una conocida aseguradora, se exige a sus trabajadores de un modelo específico de tablet cuyo coste está por encima de los 800€, si quieren trabajar con ellos.

5.- Trato con el jefe o subordinados

Aquí se debe realizar un análisis cualitativo en función de donde nos encontremos y lo que prevemos que nos vamos a encontrar. Trabajar con un jefe que apoya (ALBA, 2017), valora y motiva al trabajador es algo muy sano. Lo mismo sucede con los compañeros, un clima de superación y colaboración en grupo es muy retador y propicio a valorar. Estar en un ambiente sin “trampas” y de colaboración mutua se valoraría positivamente en este apartado.

Sin embargo, existen empresas donde reina un clima de desgana o donde unos compañeros pisan a los otros. Realmente lo más común y donde muchos artículos en este sentido coinciden es por el maltrato de los jefes o su “despotismo ilustrado”. Un superior jerárquico que realiza 20 llamadas al día, que deja en ridículo a un subordinado, de trato difícil, o que le impide trabajar con normalidad suele ser el detonante para salir de una organización.

6.- Salud mental de la fuerza de ventas

Si el trabajador está pasando por un “calvario”, alcanzando una irritabilidad continua, un estrés desmesurado o incluso un amago de infarto ya que “al fin de la presente 2 década el estrés será la primera enfermedad laboral” (ALBA, 2017) los trabajadores acaban cortando por lo sano.

7.- Trato con personas externas a la empresa

Cuando es un problema decir el nombre para la cual se trabajaba, el empleado pierde la confianza y credibilidad. Es algo que al final se acaba enquistando.

8.- Aprendizaje continuo de la fuerza de **ventas**

El hecho de estar en un lugar de trabajo monótono, sin aspectos nuevos a aprender, causa desgana a las personas más activas.

9.- Posibilidades reales de desarrollo

Un trabajador que lleva mucho tiempo desempeñando su labor, arrinconado en la misma tarea o sin contar con él, hace que busque fuera de la empresa lo que no encontró dentro. Es necesario permitir a los trabajadores que crezcan y se desarrollen, ya que tener a personas muy preparadas en puestos rutinarios, es algo comparable con tener a un “Ferrari en un garaje”.

Para concluir, señalar que cuando se contrata a un trabajador todo es optimismo e ilusión, pero lo más importante es cuando éste sale de la organización. Aquí se le debe tratar con la misma dignidad y respeto que cuando se incorporó.



Redacción