



Brandester

ARTÍCULO

ABRIL 2023

¿CÓMO AYUDAR A CRECER A MIS EMPLEADOS SI MI ORGANIZACIÓN ES PEQUEÑA O NO TIENE POSIBILIDADES DE ASCENSO? GESTIÓN DEL TALENTO DESDE EL LIDERAZGO.

D. Juan Fco. Díaz Navas
Psicología y Neurociencias para tu marca y empresa.
Nº Colegiado: AO12552



Copyright © 2023
by D. Juan Fco. Díaz Navas

Hola lector.

Aquí os dejo esta artículo que vas a poder disfrutar y donde os aportaremos solución par a un tema concreto.

Este está hecho para ayudar al máximo número de personas como parte del contenido que ofrecemos a través de nuestra web [Brandester.com](https://www.brandester.com).

Si quieres ayudar a algún amigo o amiga puedes invitarlo a formar parte de nuestra comunidad digital mostrándole nuestra web.

Mr. Brandester

Index

¿Cómo ayudar a crecer a mis empleados si mi organización es pequeña o no tiene posibilidades de ascenso? Gestión del Talento desde el Liderazgo.....Pag. 2

El equipo de Brandester

“Un gran líder no necesariamente es quien hace grandes cosas. Es la persona que logra que otros las hagan.”
— Ronald Reagan.



CAPÍTULO

¿CÓMO AYUDAR A CRECER A MIS EMPLEADOS SI MI ORGANIZACIÓN ES PEQUEÑA O NO TIENE POSIBILIDADES DE ASCENSO? GESTIÓN DEL TALENTO DESDE EL LIDERAZGO.

Siempre que se escriben artículos de este tipo se habla de forma rimbombante sobre las oportunidades a ofrecerle a tu empleado y como motivarlos para que lleguen más arriba. En definitiva, venderles la moto para que trabajen mejor.

¡Si, venderles la moto! Porque cuando prometes cosas a futuro que dependen de muchos factores y variables no controlables estás basando tu discurso y motivación en una promesa con alta probabilidad de incumplirse. Y eso, cabrea y desmotiva a la gente.

Esto suena muy bien en esos artículos y nuestro cerebro es feliz oyendo esas falacias, pero la realidad es que **pocas empresas pueden ofrecer esos productos de captación del talento**. Algunas no pueden ofrecerlos porque la ascensión de puestos se encuentra en punto muerto por un atoramiento en el embudo que impide seguir ascendiendo a los empleados, aunque tengan buenas evaluaciones. Otras no pueden porque la organización no es lo suficiente sólida, fuerte económicamente o grande para poder permitirse dichos ascensos o reestructuraciones de la organización. Como diría mi abuelo, no podemos llenar la tribu de jefes y dejar pocos indios.

Desde aquí te he pintado todo muy negro y seguramente estés pensando que este es un artículo para poner todo a parir y pintarlo desde la negatividad, pero mi única idea es pintarlo desde la esperanza con toques de realidad.

Por ello te voy a explicar varias estrategias que podemos seguir para **ayudar al crecimiento** de tus empleados con un punto de **reto y responsabilidad** del propio empleado sobre el proceso.

1. Remunerar por objetivos reales.

Este concepto es el más conocido y puede sonar a dar un porcentaje de la venta o los beneficios de venta al empleado por el trabajo realizado, pero en realidad hablamos de incrementar las ganancias por el aporte al rendimiento de la empresa. Esto responde a la necesidad de incrementar su salario consecuentemente a las capacidades demostradas para aumentar la rentabilidad y competitividad empresarial. Esto significa observar sus valores de ratio de venta, su nivel de compañerismo, su atención de clientes y resolución de problemas de diferente índole. Esto lo vas a poder ver por



CAPÍTULO

¿CÓMO AYUDAR A CRECER A MIS EMPLEADOS SI MI ORGANIZACIÓN ES PEQUEÑA O NO TIENE POSIBILIDADES DE ASCENSO? GESTIÓN DEL TALENTO DESDE EL LIDERAZGO.

el beneficio por franja horaria, totalidad de ventas del grupo y por la asignación de producto para venta. En cada uno de estos eslabones ponemos un objetivo de ganancia, satisfacción del cliente, satisfacción laboral del equipo y sobre este creamos una escala de beneficios económicos para el trabajador.

2. Planes de recomendación y crecimiento en empresas similares del sector.

Como ya hemos dicho, muchas empresas no pueden permitirse un rápido crecimiento de empleados, un potencial probabilístico bajo de llegar a ser CEO o alto directivo de la empresa, creación rápida de nuevos puestos, secciones o departamentos que estos empleados puedan ocupar. Esto lleva a que la típica proposición barata que se oye en las entrevistas de trabajo, “tu perfil encaja con lo que buscamos y esta empresa puede ofrecerte grandes oportunidades de mejora rápida en tu vida laboral”, quede en papel mojado en la mayoría de ocasiones.

Por ello, no prometas eso. Si tu empresa es pequeña no pasa nada, díselo claro pintándolo en positivo y busca cuál es su

deseo para luego decirle que podéis crear un plan juntos para que llegue a esa empresa en la que sueña trabajar. Por así decirlo, es algo parecido a lo que hacen muchos equipos de fútbol menores que saben que no pueden estar a la altura de los grandes de Europa, pero ayudan a forjar el talento innato a base de experiencia competitiva.

Esto aumenta el deseo de crecimiento de la persona de forma innata y te observa como un punto necesario, aunque no final, en su escalada a la cima. Esto potenciará que, si tu empresa crece, tu empleado se sienta cómodo y quiera continuar y si no crece sienta que tiene el camino claro para salir con el punto óptimo de experiencia.

3. Planes de estudio adicionales para mejorar su competencia y salario.

Esta suele ser una forma poco usada por las empresas porque todas se nos llena la boca hablando de la formación, pero a la hora de la verdad es que pocas hacen cursos que tengan un valor real para el empleado. Al mismo tiempo, el empleado hace esos cursos en muchas ocasiones sin ganas y como un mero trámite.



CAPÍTULO

¿CÓMO AYUDAR A CRECER A MIS EMPLEADOS SI MI ORGANIZACIÓN ES PEQUEÑA O NO TIENE POSIBILIDADES DE ASCENSO? GESTIÓN DEL TALENTO DESDE EL LIDERAZGO.

Si en vez de hacerlo así, creamos planes académicos concretos en los que se paguen pocos, pero buenos estudios, los resultados serán mejores. Para que lo entendamos mejor. Imaginemos que somos una empresa de marketing y nuestro punto fuerte es el marketing digital. Pues en vez de tener mil cursos que no aportan interés al futuro empleado, tenemos un Master especializado en Marketing Digital por la universidad de Nebrija que ofrecemos una oportunidad al año y ocasionalmente dos. Además, hacer este Master da acceso a una serie de trabajos concretos dentro de la empresa y tiene plus por tenerlo va a ser muy interesante para la persona entrar a trabajar dentro de nuestra empresa.

Porque va a ver esto como una oportunidad de ahorrarse el dinero que cuesta ese Master, va a poder trabajar antes de hacerlo para ver si quiere dedicarse a esto y tiene un beneficio económico extra si finalmente decide hacerlo. ¿Lo observas? Es un juego de ganar, ganar y ganar y esto hace observar que el beneficio es mayor al coste.





CAPÍTULO

¿CÓMO AYUDAR A CRECER A MIS EMPLEADOS SI MI ORGANIZACIÓN ES PEQUEÑA O NO TIENE POSIBILIDADES DE ASCENSO? GESTIÓN DEL TALENTO DESDE EL LIDERAZGO.

4. Planes de mejora de la calidad de vida dentro de la empresa.

Dentro de este conjunto de prácticas tienes aquellas que permiten una mejor conciliación familiar. Como contratar un puericultor para que cuide los niños durante las horas de oficina. Comprimir el horario de oficina con un teléfono de emergencias o jornadas por la tarde de teletrabajo. Implantar la jornada laboral de cuatro días con uno semanal de guardia y emergencia. Aumentar los días de vacaciones anuales.

En sí mismas, este tipo de prácticas son bastante potentes para empleados o perfiles más adultos que ya tienen una vida ligeramente estable y que buscan más la compaginación de su vida laboral y personal. Estos planes aportan seguridad y sentido de pertenencia, dan familiaridad con la empresa y crean una sensación de cuidado simbiótica en la que necesitamos cuidar para que mantengamos estos beneficios.

Estos son algunas de las prácticas que puedes usar, pero hay infinidad de ellas y sólo dependerá de qué quieras conseguir de tus empleados o futuros empleados. Por ello,

debes analizar bien tu empresa y la estrategia de recursos humanos y gestión del talento que quieres aplicar en cada momento (hasta las empresas pequeñas deben tener esta estrategia).

Recuerda que es muy importante que elijas bien porque estas estrategias requieren tiempo de implementación y necesitan un recorrido a medio y largo plazo para ver si son beneficiosas sobre el rendimiento organizacional. Además, andar cambiando sin control o estrategia puede confundir, frustrar y desconfiar a tus empleados. Consiguiendo resultados indeseables para la imagen de la empresa.

Si necesitas ayuda o asesoría con este tema, podemos ver la mejor solución para tus necesidades mediante consultoría.

Esquema de pasos para no fallar en el desarrollo de empleados.





Brandester

Podemos ayudarte a encontrar la solución.

Haz clic en la mejor opción para ti y no pierdas tu oportunidad.



Ir a
Brandester.com



Contacta



Agenda tu
cita



Únete a la
Comunidad

Gracias por dedicarnos este tiempo.

D. Juan Fco. Díaz Navas