

LA EXPERTA**«Cuide a sus empleados pero también a sus ex empleados»**

**POR PINO BETHENCOURT
GALLAGHER**
SOCIA DIRECTORA MANAGING
PARTNER DE BETHENCOURT
EXECUTIVE DEVELOPMENT

La comprobación publicada en Wharton de que los empleados que se marchan de sus empresas pueden canalizar información y conocimientos nuevos hacia sus antiguos compañeros avisa a cada empresa de cuánto le interesa quedar bien con los empleados que se marchan. La primera regla que se ha de observar es la de mantener las buenas formas en todo el proceso de salida. Que la empresa muestre una sincera preocupación por conocer las causas del abandono del empleado es un buen comienzo. A menudo el departamento de recursos humanos hace una entrevista de salida, pero si además

muestran interés los jefes y equipo de la persona que se va, mejor que mejor. Otra medida que las consultoras estratégicas pusieron en marcha hace ya algún tiempo son los programas de «antiguos empleados». La comunicación regular con sus ex trabajadores mediante *newsletters*, eventos de comunicación e iniciativas de *networking* entre miembros del *club de alumni* permiten a estas empresas mantener una buena relación con sus empleados, cultivando a su vez el vínculo con posibles clientes del futuro. Sin embargo, no podemos olvidar que las formas y los cuidados a futuro no sirven de nada si la razón de la salida es una grave decepción o malentendido. Si lleva algo de razón el dicho aquél de que «la gente no se va de sus empresas, sino de sus jefes», la primera medida para fidelizar a los ex empleados del futuro es garantizar la mejor relación posible entre empresa y empleado desde el primer día de contratación. Buscar al empleado ideal es como buscar a nuestra media naranja... pero en el caso del mundo de la empresa, hay que casarse sabiendo que uno se va a divorciar algún día.

